

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
CIENCIAS DE LA SALUD



**EFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL
GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY – 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN EN SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA SALUD**

TESISTA: CHAVEZ SANCHEZ ELIZABETH
ASESORA: DRA. ROJAS BRAVO VIOLETA BENIGNA

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

- A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.
- A mi hija Gyordana, por su cariño, amor, comprensión y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. Por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades de la vida.
- A mis padres Víctor, María y mis hermanos, porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

- Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen el Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su entidad prestadora de salud.
- De igual manera mis agradecimientos a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, a mis docentes, trabajadores, en especial a la Dra. Violeta Benigna Rojas Bravo, quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.
- Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Kil Trejo, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

RESUMEN

Objetivo: El objetivo fue evaluar el efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral del profesional de salud. **Metodología:** El estudio se desarrolló de julio a setiembre en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega durante el 2021. El nivel fue explicativo correlacional, de tipo prospectivo, transversal y analítico. La muestra fueron 50 profesionales a quienes se les aplicaron los instrumentos de gestión de recursos humanos y de productividad laboral, debidamente validados. Se utilizó la prueba estadística χ^2 para el análisis inferencial. **Resultados:** El 64,0% ha obtenido el nivel alto de productividad laboral; de los cuales el 54,0% manifestaron la Gestión de recursos humanos adecuado (p valor 0,003); en sus dimensiones: el 54,0% manifestaron la gestión de empleo adecuado (p valor 0,003); el 56,0% manifestaron la gestión de personal adecuado (p valor 0,000) y el 48,0% manifestaron la gestión de compensaciones adecuado (p valor 0,004). **Conclusión:** Los resultados de la investigación nos permitieron determinar el efecto positivo de la gestión de recursos humanos actual del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega en la productividad laboral del profesional de salud.

Palabras clave: Recursos humanos, productividad y salud.

ABSTRACT

Objective: The objective was to evaluate the effect of human resources management on the labor productivity of health professionals. **Methodology:** The study was carried out from July to September at the Guillermo Díaz De La Vega Regional Hospital during 2021. The level was explanatory correlational, prospective, cross-sectional and analytical. The sample consisted of 50 professionals to whom the duly validated human resource management and labor productivity instruments were applied. The chi² statistical test was used for inferential analysis. **Results:** 64.0% have obtained the high level of labor productivity; of which 54.0% manifested adequate Human Resources Management (p value 0.003); in its dimensions: 54.0% expressed adequate employment management (p value 0.003); 56.0% reported adequate personnel management (p value 0.000) and 48.0% reported adequate compensation management (p value 0.004). **Conclusion:** The results of the investigation allowed us to determine the positive effect of the current human resources management of the Guillermo Díaz De La Vega Regional Hospital on the labor productivity of the health professional.

Keywords: Human resources, productivity and health.

RESUMO

Objetivo: O objetivo foi avaliar o efeito da gestão de recursos humanos na produtividade do trabalho dos profissionais de saúde. Metodologia: O estudo foi realizado de julho a setembro no Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega durante 2021. O nível foi explicativo correlacional, prospectivo, transversal e analítico. A amostra foi constituída por 50 profissionais aos quais foram aplicados os instrumentos de gestão de recursos humanos e produtividade do trabalho devidamente validados. O teste estatístico χ^2 foi utilizado para análise inferencial. Resultados: 64,0% obtiveram o alto nível de produtividade do trabalho; dos quais 54,0% manifestaram Gestão de Recursos Humanos adequada (p valor 0,003); em suas dimensões: 54,0% expressaram gestão adequada do emprego (p valor 0,003); 56,0% relataram adequada gestão de pessoas (p valor 0,000) e 48,0% relataram adequada gestão da remuneração (p valor 0,004). Conclusão: Os resultados da investigação permitiram determinar o efeito positivo da atual gestão de recursos humanos do Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega na produtividade do trabalho do profissional de saúde.

Palavras-chave: Recursos humanos, produtividade e saúde.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
RESUMO	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	11
1.3. Viabilidad de la investigación.....	12
1.4. Formulación del problema	12
1.5.1. Problema general.....	12
1.5.2. Problemas específicos	12
1.5. Formulación de objetivos.....	13
1.5.1. Objetivo general.....	13
1.5.2. Objetivos específicos	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	14
1.1. Antecedentes de investigación	14
1.2. Bases teóricas	19
1.3. Bases conceptuales.....	21
1.4. Bases filosóficas.....	24
1.5. Bases epistemológicas.....	25
1.6. Bases antropológicas.....	26
CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	29
3.1. Formulación de las hipótesis.....	29
3.1.1. Hipótesis general.....	29
3.1.2. Hipótesis específicas	29
3.2. Operacionalización de variables	30

3.3. Definición operacional de las variables	31
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	33
4.1. Ámbito de estudio	33
4.2. Tipo y nivel de investigación	33
4.3. Población y muestra	34
4.3.1. Descripción de la población	34
4.3.2. Muestra y método de muestreo	34
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	34
4.4. Diseño de investigación	35
4.5. Técnicas e instrumentos	36
4.5.1. Técnica	36
4.5.2. Instrumentos	36
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	37
4.7. Aspectos éticos	37
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
5.1. Análisis descriptivo	38
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	48
5.3. Discusión de resultados	52
5.4. Aporte científico de la investigación	53
CONCLUSIONES	54
SUGERENCIAS	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	63

INTRODUCCIÓN

La Pandemia de Covid-19 ha demostrado la importancia necesaria e indiscutible de los recursos humanos en el sector salud, considerándose como el pilar fundamental para el éxito en el desarrollo del sistema de salud, permitiendo garantizar una atención de calidad (1). El profesional de la salud que viene trabajando eficientemente en la lucha contra esta Pandemia que ha afectado a muchos ciudadanos a nivel mundial, la productividad laboral del médico, enfermera, obstetra, odontólogo, nutricionista, técnicos entre otros son altos por la ardua labor sacrificada que han desempeñado.

Por ello, he considerado necesario el tema de la gestión de recursos humanos porque el jefe de recursos en conjunto con el director del Hospital son los ejes de la eficiencia y efectividad de la gestión de recursos humanos, esto relacionado directamente con el nivel de productividad del profesional de la salud, porque esta variable de estudio demuestra el potencial dinámico del profesional de salud, eso sí, garantizando ofrecer al talento humano las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de sus funciones y atenciones en salud (2).

El presente trabajo se ha desarrollado en cumplimiento al esquema vigente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco para el Doctorado en Ciencias de la Salud, que comprende cinco (05) capítulos que se desglosan cada uno en sub partes, seguido de las conclusiones y recomendaciones que aporta los resultados encontrados en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay en el periodo de julio a setiembre del año 2021.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Cuando se dio inicio a la elaboración del proyecto de investigación, empezamos definiendo qué es recurso humano, y vemos que se refiere a “personas que actualmente pertenecen a la organización, definida como factor importante que toda empresa o institución requiere para alcanzar las metas organizacionales” (3). Es por ello, que cuando hablamos de la gestión de recursos humanos se describe como un elemento esencial para quienes toman decisiones estratégicas sobre todo en los procesos de reforma del sector de la salud considerándose un factor decisivo en estos procesos (4).

Dentro de la gestión de recurso humano se habla de los sistemas de incentivos que se utilizan para lograr mayor productividad están relacionados con la gestión de recursos humanos.; esto se debe a que, la generación actual de sistemas de incentivos y reconocimientos que ha sido promovida activamente por organismos de cooperación financiera y se ha extendido con rapidez por todo el mundo (4).

Ciertamente no podemos ser ajenos a que la pandemia de COVID-19 ha afectado a la población en el sector educación, sector económico, cultural, social y sobre al sector salud; dejando manifiesto y en evidencia, que los recursos humanos para la salud son un pilar fundamental y clave para una adecuada respuesta frente a una crisis sanitaria (5). Por lo mismo, muchos países han abordado el reto de afrontamiento y respuesta eficiente ante la pandemia en una situación compleja por la escasez, mala asignación y desviación entre las necesidades de salud de las personas usuarias del sistema de salud y las competencias del personal de salud. Es por ello, que la capacidad de respuesta está directamente relacionada con las fortalezas sistemas de salud y su capacidad regidora en materia de RHS.

La Productividad laboral es definido como un componente fundamental de la organización para el alcance de resultados (6), cuando la define como “la relación entre los servicios y bienes producidos, la cantidad de recursos Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud”.

Hoy en día, gracias al gran flujo de información han permitido a las organizaciones y entidades de salud tener conciencia de los escenarios en los que el talento humano puede incrementar la productividad para satisfacer las necesidades de la población que es atendida (7).; por ejemplo, se ha evidenciado el talento humano acompañado de la productividad el compromiso y don de servicio en el afrontamiento de esta crisis sanitaria a nivel mundial, internacional y nacional con la participación prioritaria del profesional de la salud.

Según la Revista Latinoamericana de Hipertensión, demostró que “existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y productividad laboral”; siendo dentro de una de sus dimensiones recursos humanos “un factor de máxima relevancia en una organización, ya que teniendo un buen clima se podrán obtener resultados positivos al alcanzar metas propuestas y aumentar el nivel de productividad”. (8).

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Considero que al realizar este estudio durante el proceso de afrontamiento a una de las más grandes crisis sanitarias como es el COVID-19, proporciona una visión dinámica de la gestión de los recursos humanos y como la administración en salud ha contribuido en la atención de la salud de la población; ciertamente el reconocimiento del profesional de salud era hasta el mes de abril de 2020 casi mínimo, los sueldos eran poco solventes y más aún la profesión era considerado poco sostenible. Se ha visto muchas falencias del sistema sanitario en la gestión de recursos humanos, porque la cantidad

requerida por establecimiento de salud empezó a faltar, conllevando a un sistema de gestión de recursos humanos desfasado.

Para la superación de este paradigma antiguo y ahora con una visión pos pandemia es necesario estudios actuales de recursos humanos para construir una nueva práctica y conceptual basada en las evidencias de la productividad y eficiencia laboral del profesional de la salud.

1.3. Viabilidad de la investigación

El estudio es viable porque el investigador labora en el ámbito de estudio y realizó las coordinaciones específicas con la Gerencia del Hospital para la aplicación virtual de los instrumentos de investigación.

El desarrollo del estudio fue autofinanciado por el investigador con el fin de obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Salud cumpliendo con el presupuesto formulado en el proyecto de tesis aprobado mediante resolución.

1.4. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿Qué efecto tiene la gestión de recursos humanos en la productividad laboral del profesional de salud que trabaja en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, 2021?

1.5.2. Problemas específicos

- ¿Qué efecto tiene la *gestión del empleo* en la productividad laboral del profesional de salud que trabaja en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega?
- ¿Qué efecto tiene la *gestión de personal* en la productividad laboral del profesional de salud que trabaja en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega?

- ¿Qué efecto tiene la *gestión de compensaciones* en la productividad laboral del profesional de salud que trabaja en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Evaluar el efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral del profesional de salud que trabaja en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar el efecto de la *gestión del empleo* en la productividad laboral del profesional de salud que trabaja en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega.
- Determinar el efecto de la *gestión de personal* en la productividad laboral del profesional de salud que trabaja en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega.
- Determinar el efecto de la *gestión de compensaciones* en la productividad laboral del profesional de salud que trabaja en el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de investigación

Antecedentes Internacionales

Remedios Pitre, Johennys Brito y Hugo Fernández en el artículo “*Entrenamiento de recursos humanos para la gerencia de calidad en el sector de la salud*”, publicado en el año 2020, en Barranquilla, Colombia; concluyen que: “*los resultados permiten reconocer la importancia de gestionar y desarrollar los recursos humanos involucrados en los procesos organizacionales para optimizar el logro de las metas. Se concluye que el recurso humano es la clave para el logro de la calidad dentro de las organizaciones*” (9).

Antecedentes nacionales:

Maribel Salvatierra, en su trabajo de Tesis: “*Gestión de recursos humanos y prevención de fenómenos sísmicos en el hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2016*”, en el año 2016, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, “*existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la prevención de fenómenos sísmicos en el hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2016. Se presenta una correlación de 0,676 y un nivel de significancia de 0,000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y diremos existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la prevención de fenómenos sísmicos en el hospital Hermilio Valdizán– Santa Anita -2016*” (10).

Eloy Choquemamani, en su trabajo de Tesis: “*Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*” en el año 2016, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, “*existe una relación de $r= 0.687^{**}$ entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral, con una significancia de $p= 0.000$, señaló que siguiente, fue menor a $\alpha = 0.05$, interpretándose como una relación directa y con un nivel de*

correlación moderada entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna” (11).

Leonor Ramírez, en su trabajo de Tesis: *“La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la administración central-MINSA, Jesús María, 2016”* en el año, 2016, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral donde la población fue de 135 colaboradores y tuvo una muestra de 100”* (12).

José Morales, en su trabajo de Tesis: *“Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015”* en el año 2016, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral, así como existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto profesional”* (13).

Fedra Castillo, en su trabajo de Tesis: *“Gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la Institución Educativa 20189”* en el año 2016, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con la gestión de calidad con un valor rho Spearman = ,735 y un nivel de significancia $p= ,000$; asimismo se observa que existe correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la gestión de calidad con un valor rho Spearman $\rho= ,725$ y un valor $p= ,000$ por tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna”* (14).

Renatta Gianella, en su trabajo de Tesis: *“Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”* en el año 2017, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.497; es decir a mayor gestión del talento humano mayor productividad laboral; así*

mismo comprobamos que existe una relación de significativa entre ambas variables” (15).

María Alhuay, en su trabajo de Tesis: *“Gestión Escolar y gestión de recursos humanos en los CEBAS de la UGEL 07 – San Borja, 2015”*, en el año 2017, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“existe evidencia significativa para afirmar que: Existe una relación significativa entre la Gestión Escolar y la Gestión de Recursos Humanos en los CEBAS de la UGEL 07 – San Borja, 2015, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,880, lo que representó una alta asociación entre las variables; siendo que el nivel de significancia bilateral calculado de $p=0.000<0.05$; permitió rechazar la hipótesis nula” (16).*

Paul Amasifuén, en su trabajo de Tesis: *“Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”* en el año 2018, en Tarapoto, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, en el año 2017; dado que el Chí Cuadrado de Pearson (22,674) fue notablemente mayor al Chí tabular con 8 grados de libertad (15,507) a un 95 % de confianza, por lo tanto, las variables son dependientes” (17).*

Jessica Tarazona, en su trabajo de Tesis: *“Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018”*, en el año 2018, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluyó que, *“existe relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los Colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018. Además, el valor de correlación es igual a 0.720 el cual indica que existe relación positiva moderada entre ambas” (18).*

Jouly Guzmán, en su trabajo de Tesis: *“Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018”* en el año 2018, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.768, lo cual indica la existencia de una correlación positiva alta”* (19).

Jessica Tafur, en su trabajo de Tesis *“Administración del tiempo y gestión de recursos humanos en una entidad bancaria. Puente Piedra, 2018”* en el año 2019, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“existe relación significativa entre ambas variables y que nos permite proponer mejoras en cuanto a la administración del tiempo por medio de la investigación, pero sin dejar de lado la importancia de la gestión de los recursos humanos, con un coeficiente de Pearson de nivel de relación igual 0.745 o 74.5% entre ambas variables y un sig de valor 0.000”* (20).

Greysy Villegas, en su trabajo de Tesis: *“Gestión del talento humano y la productividad laboral en la empresa Tottus, Bellavista Callao, 2019”* en el año 2019, en Lima, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“existe relación de 0.882 entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, puesto que para lograr una productividad laboral alta esta debe centrarse básicamente en reforzar la gestión del talento humano en la gestión del talento humano. Está asociada de forma significativa en la productividad laboral y su discernimiento para su desarrollo”* (21).

Erika Salvatierra, en su trabajo de Tesis: *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo-2019”* en el año 2019, Trujillo, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“existe una relación causal significativa entre satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores viajes Muchik. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .848)”* (22).

Antecedentes locales:

Rayda Huayanay, en su trabajo de Tesis: *“Gestión de recursos humanos y calidad de atención a usuarios del servicio de odontología hospital regional Hermilio Valdizán Medrano” Huánuco - 2017*” en el año 2017, en Huánuco, Perú. Por medio del análisis se concluyó que, *“la Gestión de Recursos Humanos influye en la calidad de atención a los Usuarios del servicio de odontología en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano las causas por las que no se cumplen con las metas programadas en la atención del paciente 60% refiere por la no continuidad de tratamiento y un 40% menciona la falta de la elaboración de un buen plan de tratamiento influyendo en la calidad de atención el 53% de los encuestados mencionan que el Odontólogo no le brindo Orientación sobre la importancia de su salud bucal y el 85% de los usuarios encuestados mencionan que no se les entrego un plan de tratamiento conllevando a la no continuidad de tratamiento al usuario y no realizando una eficiente calidad de atención”* (23).

Inés Ostos, en su trabajo de Tesis: *“El clima organizacional y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pillco marca- huánuco-2019”* en el año 2019, en Huánuco, Perú. Por medio del análisis se concluye que, *“el clima organizacional si influye positivamente en la productividad laboral se obtuvo el valor relacional de $r=0.433$, con respecto a las dimensiones: el ambiente laboral si influye positivamente en la productividad laboral se obtuvo como resultado valor relacional de $r=0.430$, la motivación laboral si influye positivamente en la productividad laboral se obtuvo el valor relacional de $r=0,131$, la capacitación del personal si influye positivamente en la productividad laboral se obtuvo como resultado un valor relacional de $r=0,235$ ”* (24).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Teorías sobre la Gestión de Recursos Humanos

Donabedian menciona que, al investigar los sistemas mundiales de cuidado de la salud, “es ventajoso e trascendental examinar el impacto de los bienes humanos en la evolución en el ámbito de salud. Si bien el procedimiento específico de innovación del cuidado sanitaria varía según la nación, se pueden reconocer algunas tendencias”. Tres de las principales tendencias incluyen objetivos de eficiencia, equidad y calidad (25) .

Existen iniciativas de gestión para los recursos humanos para la reforma del sistema de la salud para incrementar la equidad en todo referente a la administración. Las estrategias destinadas a impulsar el equilibrio dinámico en función con las necesidades necesitan una planificación más sistemática y organizada de los servicios de salud (25).

Los expertos de los medios humanos se enfrentan a muchos obstáculos en su “intento de brindar cuidado de salud de alta calidad a las personas. Algunas de estas limitaciones son los presupuestos, la carencia de coherencia entre los valores de las diferentes partes interesadas, las tasas de ausencia, las altas tasas de rotación y la baja moral de los trabajadores de salud” (25).

Cuando se evalúan los sistemas de cuidado de la salud en un entorno integral, surgen muchas cuestiones y cuestiones generales vinculadas con los medios humanos. Es por ello, que “algunos de los temas de superior relevancia que se discutirán con mayor detalle incluyen el tamaño, la constitución y compartimiento del impulso de labor de salud, las cuestiones de aprendizaje profesional, el traslado de los trabajadores de salud, el nivel de expansión económico en una nación particular, sociodemográfico y factores culturales” (26).

Otra discusión que surge en la administración de los sistemas mundiales de cuidado de la salud es “el nivel de progreso económico de un país”; hay evidencia científica de la relación positiva significativa entre la calidad de progreso económico en una nación con la cifra de recursos humanos que

necesita para la satisfacción de las necesidades de la población para la salud. Los países con un superior producto interno bruto (PIB) per cápita “gastan más en el cuidado sanitario que los países con un PIB más inferior y tienden a poseer más potencia de labor en la salud” (27).

Unas de las estrategias incluyen “el preámbulo de mecanismos de defensa financiera, la focalización de requerimientos y grupos específicos y los servicios de re-despliegue” (28).

Los medios humanos en la innovación del sector salud buscan optimizar la calidad de los servicios y la complacencia de los pacientes. La calidad del cuidado sanitaria “se define universalmente de dos maneras: aptitud técnica y aptitud sociocultural; la aptitud técnica se refiere al impacto que los servicios de salud disponibles pueden poseer sobre las circunstancias de salud de una localidad y, la calidad sociocultural mide el nivel de aceptabilidad de los servicios y la capacidad de satisfacer las expectativas de los pacientes” (27).

Para García, “los expertos de los medios humanos se enfrentan a muchos obstáculos en su tentativa de brindar cuidado de salud de alta calidad a los pobladores. Algunas de estas limitaciones son los presupuestos, la carencia de coherencia entre los valores de las diferentes partes interesadas, las tasas de abandono, las altas tasas de rotación y la baja moral del personal de salud” (27).

1.2.2. Teorías de la Productividad Laboral

Lorenzo, en su tesis nos da una noción más simple relacionado productividad señalando que “se trata del vínculo entre lo que produce una organización y los medios requeridos para tal productividad”. (29).

Velásquez, Núñez y Rodríguez, en su documento titulado mencionan “para optimizar la producción se deben impulsar los valores organizacionales, ya que estos son la solución para que el desempeño de los trabajadores pueda darse de un modo organizada y traslúcido, le tengan cariño a lo que hacen y se desenvuelvan de modo correcta tanto colectiva como individualmente sintiéndose a deleite en el lugar en donde están” (30).

Marx, define a la producción de labor como “un aumento de la elaboración a partir del progreso de la capacidad productiva de labor sin alterar el uso de la potencia de labor, en tanto que la intensidad de labor es un incremento de la productividad a partir de aumentar el tiempo efectivo de trabajo” (31).

Koontz y Weihrich, desarrollan que la productividad es “el vínculo insumo-productos en cierto periodo con particular consideración a la calidad” (6).

Al respecto, Lorenzo considera que la productividad “es el grado de observación más elevado en la conducta organizacional. Una compañía es productiva si logra sus metas al convertir insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la producción requiere tanto de eficacia como de eficiencia” (29).

1.3. Bases conceptuales

1.3.1. Gestión de Recursos Humanos

La Escuela de Organización Industrial define a la gestión de recursos humanos, como “el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las practicas, la salud, los conocimientos, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general” (32).

Dimensiones de la gestión de recurso humanos

Dimensión gestión del empleo

García define a la gestión de empleo: “El cargo típicamente se define como un módulo de labor, es decir, un grupo de actividades necesarias para desencadenar alguna consecuencia, por ejemplo, anhelar una alfombra, componer un memo, archivar el correo, etc.” (27).

La palabra gestión del cargo se “utiliza indistintamente con la gente de personal, lo que hace un abuso para la extensa importancia de las actividades involucradas en la gente de personal” (33).

Por su parte García expresa que:” el estudio de la ocupación asimismo examina las áreas de aptitud, habilidades y habilidades (las competencias) que necesita

la labor. Normalmente, las competencias son descripciones generales de los requisitos necesarios para desempeñar una tarea en el organismo. Idealmente, las competencias se describen inclusive en términos tales que pueden ser medidos” (27).

Dimensión gestión de personal

El trabajo del personal puede definirse como “la consecuencia, el uso y el mantenimiento de una potencia de labor satisfecha. Es una porción trascendental de la gestión que se ocupa de los trabajadores en la labor y de su trato dentro del organismo” (34).

Según Chiavenato expresa que “el trabajo de personal es la planificación, la organización, la indemnización, la unificación y el mantenimiento de las personas con el objetivo de contribuir al organismo, las metas individuales y sociales” (35).

Según Formales, tarea de personal “es la parte que se ocupa principalmente de los medios humanos del organismo” (36).

La tarea del personal incluye “la función de cargo, progreso y compensación. Estas funciones son realizadas principalmente por la orientación del trabajador en opinión con otros departamentos”. La tarea del personal “es una ramificación de la gestión general. Se trata de impulsar y estimular a la mano de obra competente para hacer su contribución más completa a la inquietud” (37). La tarea de personal se ocupa de los medios humanos y maneja tanto a los trabajadores individuales como a los trabajadores manuales (38).

Dimensión gestión de compensaciones

Hellriegel, Jackson & Slocum expresa que: “en términos simples, la compensación es todo lo que una compañía ofrece a sus trabajadores a cambio de su capacidad y tiempo”. Por lo mismo, “la distribución de salarios, sistemas retributivos de incentivos, cálculo de resultados, cuando se organiza del modo correcto, dinero de compensación” pueden ser estructurados estratégicamente

para disminuir la rotación, incrementar el adeudo de los trabajadores y atraer a los mejores talentos (34).

Por su parte Chiavenato expresa: “es el hecho de distribuir algún tipo de precio económico a un empleado para su labor por intermedio de la política o procedimientos de la compañía”. En términos básicos, “está pagando a un empleado basado en el paquete decidido de la paga y del favor para el puesto”. El objetivo de la tarea de la compensación es “localizar personas de aptitud que realizan una labor de calidad y rápidamente compensarlos con el objetivo de mantenerlos y minimizar las tasas de giro” (35).

1.3.2. Productividad Laboral

La productividad laboral es de relevancia en una institución, ya que la misma “demuestra el desarrollo de funciones de manera eficiente y eficaz, o así mismo el desempeño que tienen los trabajadores” (32).

Dimensiones de la Productividad

- a) **Eficacia:** Lorenzo considera que es el “nivel en el cual un organismo satisface las necesidades de su público o de sus consumidores” (29).
- b) **Eficiencia:** Lorenzo considera que es “el valor en el cual un organismo puede alcanzar sus fines a un menor costo” (29).

Beneficios de la Productividad

Bain, indica que “la importancia radica en que es una herramienta comparativa para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la productividad en diferentes niveles del método económico con los recursos consumidos” (39).

Medición de la Productividad

Lorenzo, define a la productividad como “la cantidad de productos y servicios realizados con los medios utilizados y propusieron la siguiente medida (29); se mide por la cantidad de productos o servicios realizados/ Cantidad de recursos utilizados”.

Factores que influyen en la productividad

Schroeder, indica que “los factores que influyen en la producción fundamentalmente son; la inversión de presupuesto, la indagación y progreso, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales” (40).

Participación y productividad

Gómez, explica que “la participación tiene efectos positivos o negativos relativo la producción, esto depende de una serie de factores que concurren en cada caso determinado, conviene pues encaminar la asunto desde una perspectiva practica en lugar de estar en un estudio teórico, en principio la intervención tiene un consecuencia efectivo sobre la producción, aunque en ocasiones sea limitado, prácticamente no condiciona por si sola la aparición de efectos negativos, la existencia de efectos positivos derivados de la intervención depende, en principio, de dos factores fundamentales la acción económica que realiza la compañía o sector industrial en que opera y la concepción y el modelo de relaciones laborales que están presentes en la organismo” (41).

1.4. Bases filosóficas

El positivismo es una filosofía cuyo principio fundamental es la cosa en sí, “es una concepción moderna del mundo”. Para esta posición a realidad son “los fenómenos existentes y las cosas; realidad que es el único objeto de conocimiento, donde se encuentra el origen y validez que constituye el criterio de verdad del conocimiento” (42).

El positivismo combina “el racionalismo, el empirismo y la lógica inductiva y deductiva, denominado a veces como hipotético deductivo, cuantitativo, empírico-analista y racionalista, naturalista”. La ciencia para ser considerada como tal, “debe adaptarse al paradigma de las ciencias naturales, que caracterizaba por el monismo metodológico, el método fisicomatemático, la explicación causal y la predicción” (43).

El presente estudio proviene de la corriente positivista del método hipotético deductivo, cuantitativo en el cual se plantea una hipótesis para el problema planteado.

1.5. Bases epistemológicas

Khan expresa “los elementos sociodemográficos como el repartimiento por edades de las personas asimismo desempeñan una tarea importante en el sistema de salud de una nación. Una decadencia de la localidad lleva a un aumento de la necesidad de servicios de salud y trabajadores de salud”. La decadencia de la localidad internamente del propio sistema de salud de igual forma tiene importantes implicaciones: es por ello, que “se requerirá aprendizaje agregado del trabajador más joven para subsanar las posiciones de gran cifra de trabajadores de la salud que se jubilarán” (44).

Por su parte Gates afirma: “Se han puesto diversas iniciativas de medios humanos en una tentativa de incrementar la eficiencia. La subcontratación de servicios se ha utilizado para transformar los gastos de mano de obra fija en costos variables como medio de optimizar la eficiencia. Los acuerdos de subcontratación, los contratos de realización y las contrataciones internas son también ejemplos de medidas aplicadas” (45).

Smith, economista y filósofo, desliza el concepto de producción “cuando analiza las causas y repercusiones de la partición de la labor, las características de los trabajadores y el progreso tecnológico y la innovación. Al respecto, en el libro primero de La Fortuna de las Naciones, señala que la partición de labor es la causa más significativa del progreso en las facultades productivas de labor, de manera que la capacidad, la habilidad y la sensatez con que este se realiza, es un resultado de la partición de labor” (46).

1.6. Bases antropológicas

Importancia de la gestión de recursos humanos

Hollenbeck expresa que: “el punto de vista en la gestión de recursos humanos se traslada ahora a la utilización estratégica del personal y al impacto mensurable de los programas del personal referente a los negocios. Actualmente las empresas exitosas necesitan ser adaptables, resistentes, rápidas para modificar de ruta y centradas en el cliente. Dentro de este ambiente, la habilidad de la GRH es decisivo para el triunfo corporativo. Los profesionales de medios humanos establecen sistemas para el incremento del desempeño, la planificación de la continuación profesional y el progreso del personal” (47).

Características de recursos humanos

Según White las características de gestión de recursos humanos

Es un arte y una ciencia: “El arte y la ciencia de la delegación de medios humanos son de hecho muy complicado. La gestión de medios humanos es a la vez el arte de gestionar a las personas recurriendo a enfoques creativos e innovadores; Es una ciencia también debido a la exactitud y la diligencia rigurosa de la hipótesis que se requiere” (48)

Es mundial: “El progreso de la gestión de medios humanos engloba todos los niveles y todas las categorías de personas, y el trabajador de gestión y operativo. No se discrimina entre niveles o categorías. Todos aquellos que son gerentes tienen que ejecutar gestión de medios humanos. Es omnipresente también porque se necesita en cada departamento de la organización. Todo tipo de organizaciones, lucrativas o sin ánimo de beneficio, tienen que cumplir a gestión de medios humanos” (48).

Es un proceso continuo: “En primer punto, es un proceso, ya que hay una cifra de funciones que se realizan en una sucesión, comenzando con la planificación de medios humanos para el contrato a la selección, a la formación a la valoración del desempeño” (48).

Gestión de recursos humanos es una función de servicio: “La gestión de medios humanos no es un foco de privilegio. Sirve a todos los demás departamentos funcionales. Pero el compromiso básico perpetuamente recae en los directores de línea. La gestión de medios humanos es una ocupación del trabajador - un facilitador. El Gerente de recursos Humanos tiene mando de línea sólo adentro de su propia sección, pero tiene mando de personal en lo que respecta a otros departamentos” (48).

La gestión de recursos humanos debe ser favorable a la regulación: La ocupación de la gestión de medios humanos tiene que “ser descargada de un modo que los dictados legales no son violados. La equidad de oportunidades y la igualdad de remuneración para todos, la introducción de las comunidades en la ocupación, la introducción de tribales (como los proyectos Posco o Vedanta) y los agricultores en los beneficios y la no infracción de los derechos humanos deben ser atendidas” (48).

Cambios interdisciplinarios y rápidos: “Engloba el bienestar, la mano de obra, la gestión de personal y mantiene estrecho trato con las relaciones laborales y de los trabajadores Es una actividad multidisciplinaria que utiliza conocimientos e insumos de la psicología, la sociología, la economía, etc. Se está cambiando en función con el ambiente inconstante. Ha pasado del aprovechamiento de los trabajadores a tratarlos como socios iguales en el trabajo” (48).

Enfoque en los resultados: “La gestión de medios humanos está encaminado a la eficiencia. Se centra en los resultados y no en las reglas. Alienta a la nación a dar su 100%. Intenta lograr lo mejor de la población ganando toda la colaboración de corazón. Es un proceso de apiñar personas y organizaciones para que se cumplan los objetivos de cada uno. Es encaminado hacia el compromiso” (48).

Centrado en las personas: “La gestión de medios humanos se refiere a las personas en la labor tanto como individuos como como conjunto. Trata de asistir a los empleados a amplificar completamente su potencial. Comprende funciones relacionadas con las personas como contratación, aprendizaje y progreso, valoración del desempeño, ambiente de trabajo” (48).

Un concepto integrado: “La gestión de medios humanos en su contorno incluye aspectos característicos, de bienestar y de relaciones laborales. Asimismo, está integrado, ya que se refiere no únicamente a la adquisición, sino también al progreso, utilización y mantenimiento” (48).

CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. Formulación de las hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi: El efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.

Ho: El efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.

3.1.2. Hipótesis específicas

- **Hi1:** El efecto de la *gestión de empleo* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.
Ho1: El efecto de la *gestión de empleo* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.
- **Hi2:** El efecto de la *gestión de personal* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.
Ho2: El efecto de la *gestión de personal* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.
- **Hi3:** El efecto de la *gestión de compensaciones* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.

H₀₃: El efecto de la *gestión de compensaciones* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.

3.2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Escala
Gestión de Recursos Humanos	Gestión de empleo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamiento 2. Selección 	Ordinal
	Gestión de personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones interpersonales. 2. Regulaciones técnicas 3. Normas de convivencia en el trabajo 4. Indicadores del buen desempeño 	Ordinal
	Gestión de compensaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura de salarios 2. Sistemas de incentivos y retribución 3. Medición de evidencia basado en resultados positivos 	Ordinal
Productividad Laboral	Eficacia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficacia al realizar actividades 2. Eficacia en la generación de valor. 3. Eficacia en el uso de recursos. 4. Eficacia en la asertividad y comunicación. 5. Eficacia en la solución y afrontamiento de problemas. 	Ordinal
	Eficiencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficiencia en el manejo de recursos. 2. Eficiencia en tiempo. 3. Eficiencia del clima laboral. 4. Eficiencia en el cumplimiento de la meta presupuestaria. 5. Eficiencia en las capacitaciones brindadas. 	Ordinal

Características Laborales	Condición Laboral	1. Nombrado 2. Contratado Terceros (Locación) 3. Contratado Cas 4. 728 5. Cas COVID	Nominal
	Tiempo de servicio	1. 1 a 5 años 2. De 5 a 10 años 3. Más de 10 años	Nominal
Características Educativas	Nivel Educativo	1. Título Profesional 2. Título de especialidad 3. Maestro 4. Doctor	

3.3. Definición operacional de las variables

Gestión de recursos humanos: Es el proceso de contrato y selección de empleados (empleo); proporcionando colocación e influjo, formación y progreso, valoración de los trabajadores (Gestión de personal), ofreciendo resarcimiento y beneficios, motivando, manteniendo relaciones adecuadas con los trabajadores y con los sindicatos, Seguridad, bienestar y medidas saludables en conformidad con las leyes laborales de la tierra (gestión de compensación) (34).

Gestión: Formales, nos refiere que la porción de la gestión que se refiere a las personas en la labor y con su vínculo dentro de una compañía. Su objetivo es unir y convertirse en un organismo eficaz de los hombres y mujeres que integran la compañía y teniendo en cuenta el bienestar de los individuos y de los grupos de labor, para que puedan lograr su mejor contribución a su éxito (36).

Los recursos humanos: Los medios humanos, se refiere al cuidado de la salud, pueden definirse como los diferentes tipos de personal clínico y no clínico responsable de la participación pública e individual de la salud. Como posiblemente el más significativo de los insumos del sistema de salud, el desempeño y los beneficios que el sistema puede brindar dependen en gran

medida de la capacidad, las habilidades y la motivación de las personas responsables de la prestación de servicios de salud (27).

Productividad Laboral: Es el resultado de la eficacia con que se dirige el TH; por lo cual la productividad se define como la interacción de la cuantía de servicios producidos y la cuantía de recursos usados (49).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio

El estudio fue desarrollado en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega (HRGDV), reconocido como un Hospital Referencial, Docente de nivel II-2, que brinda atención integral y especializada con equidad a la madre, niño, adolescente y a toda la población en general con problemas de salud, que proceden de cualquier punto de la región de Apurímac (50).

El Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega (HRGDV) se encuentra ubicado en la Av. Daniel Alcidez Carrion S/N, Abancay, Apurímac (51).

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Nivel de Estudio

El nivel de estudio fue Explicativo (52).

4.2.2. Tipo de Estudio

Según la finalidad es explicativo, porque se ha propuesto una solución al problema planteado.

Según la prolongación del tiempo es transversal, porque los instrumentos de recolección de datos fueron aplicados en un solo momento.

Según su naturaleza es cuantitativo, porque se calcularon los datos obtenidos de la muestra en estudio.

Según la participación del investigador fue observacional porque no se manipularon ninguna de las variables.

Según la planificación de la medición de la variable de estudio fue prospectivo porque los datos fueron recolectados de la fuente primaria.

Según el número de variables es analítico porque son dos variables de estudio que fueron medidas y la tercera son las intervinientes.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población fue una población muestral que lo conforman los diferentes profesionales de salud que han laborado en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega, en los meses de julio a setiembre de 2021. En la población muestral se ha considerado a médicos, enfermeros, obstetras y odontólogos.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La población muestral fueron 50 profesionales de la salud.

Unidad de estudio: Profesionales de la salud adscritos al Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega.

Muestreo: El muestreo establecido fue no probabilístico por conveniencia del investigador utilizando criterios de inclusión y exclusión.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Profesional de Salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega que voluntariamente firmen el consentimiento informado para participar en el estudio.
- Profesional de Salud que labore en el periodo de julio a setiembre de 2021.
- Profesional de Salud con desempeño en área administrativa.

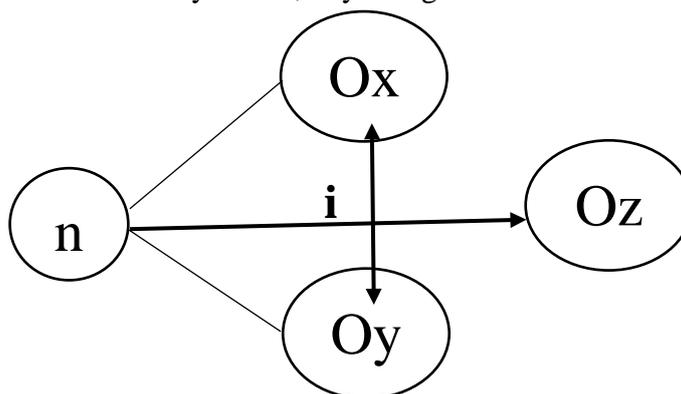
Criterios de exclusión:

- Profesional de Salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega que no firmen el consentimiento informado para participar en el estudio.
- Profesional de Salud que se encuentre de licencia por algún motivo específico.
- Profesional de Salud con desempeño en área exclusivamente asistencial.
- Profesional de Salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega que no haya completado al 100,0% el instrumento.

4.4. Diseño de investigación

El diseño utilizado en la presente investigación es no experimental de tipo Correlacional explicativo, siendo el siguiente diagrama (53).

Dicho diseño ha permitido el análisis de causalidad de las variables de estudio; estableciendo la relación de causa y efecto; cuyo diagrama es:



Donde:

- n=** Muestra de estudio
OX= Variable Independiente
Oy= Variable Dependiente
Oz= Variable Interviniente
i= Influencia

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnica

La técnica utilizada es la Encuesta.

4.5.2. Instrumentos

El instrumento fue el Cuestionario; siendo 03.

a) Cuestionario de Características Generales

El instrumento consta de 05 preguntas divididas en características laborales, características educativas y características sociodemográficas.

b) Cuestionario de la Gestión de Recursos Humanos

El instrumento consta de 11 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, No estoy seguro = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5 está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre gestión de recursos humanos (27).

c) Cuestionario de Productividad Laboral

El instrumento se divide en dos dimensiones, diez indicadores y veinte ítems. Cada ítem se mide de acuerdo a una escala ordinal de 5 niveles. Para la interpretación de los resultados se ha considerado tres rangos: baja, media y alta con valores de 10 a 23, 24 al 37 y 38 al 50 respectivamente (29).

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para Hernández “la validez, refleja el grado de aproximación que tiene el instrumento al medir una variable, no obstante, utiliza la evidencia relacionada con el contenido” (54).

$$X = t + e$$

X= representa los valores observados

t= los valores verdaderos

e= el grado de error en la medición.

Se hizo la validación de contenido mediante la prueba de V a Aiken con el promedio de los cinco (05) juicio de expertos en el área, obteniendo el valor de 0,89.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

El valor obtenido de la prueba estadística de Alfa de Cronbach fue de 0.90 para el Cuestionario de la Gestión de Recursos Humanos y 0,85 para el Cuestionario de Productividad Laboral.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para obtener los datos de las variables, se utilizaron la técnica de la encuesta, cuya metodología se basa en “la recolección de datos e información proporcionada por la población encuestada, la cual es consignada en un instrumento individual que la propia encuestada llena”.

De acuerdo a lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (54), “la aplicación de instrumento en forma auto administrada, puede realizarse en forma presencial o a distancia (mediante correo postal o medios electrónicos)”. El presente estudio aplicó los instrumentos de manera digital y presencial, por el contexto sanitario que viene atravesando el país.

4.7. Aspectos éticos

El presente estudio ha cumplido minuciosamente en informar la finalidad y procedimiento de la investigación, resaltando que la aplicación del instrumento y recolección de datos no implica ningún riesgo a los participantes y también que los datos obtenidos son utilizados con fines de investigación. De esta manera, se cumple los cuatro principios bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia (55).

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 01. Características laborales.

n=50		
Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	14	28,0
Contratado por Terceros (Locación de servicios)	14	28,0
Contratado CAS	18	36,0
728	2	4,0
Contratado CAS COVID	2	4,0
Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 años	19	38,0
5 a 10 años	13	26,0
más de 10 años	18	36,0

Fuente: Instrumento aplicado.

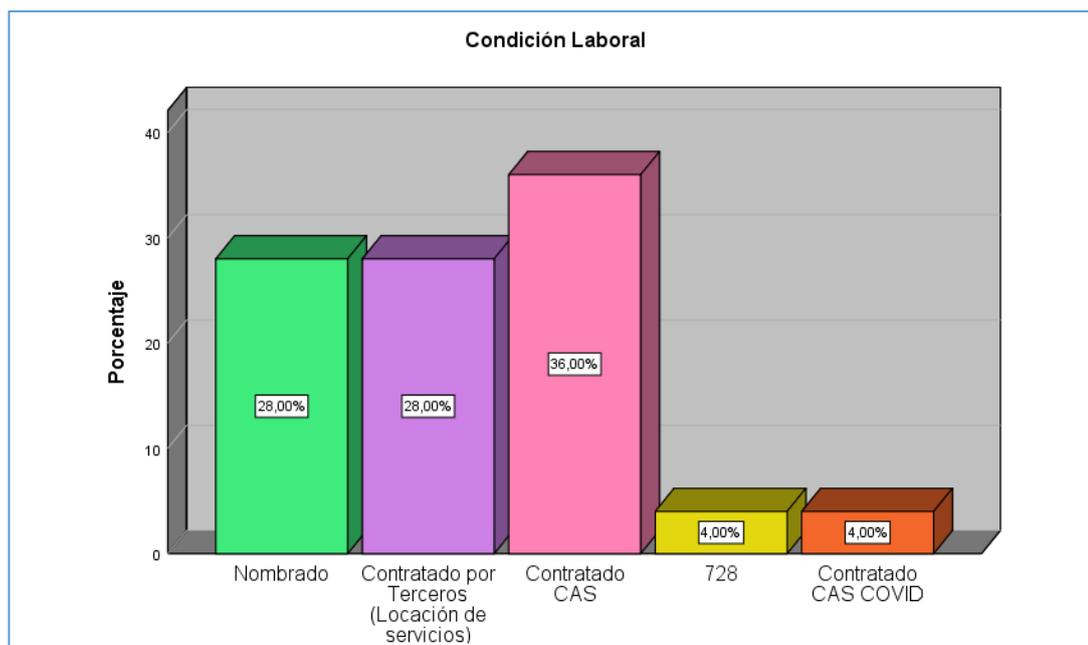


Figura 01. Diagrama de Barras de la Condición Laboral.

Respecto a las características laborales que han manifestado el profesional, el 36,0% están bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS), mientras que el 28,0% son nombrados en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega y

también un 28,0% están trabajando bajo la modalidad contractual de Locación de servicios, conocida también como “terceros”; así mismo, el 4,0% son trabajadores en la modalidad de Decreto Legislativo 728 y un 4,0% fueron contratados bajo la modalidad CAS COVID, porque fueron contratados durante en Estado de Emergencia.

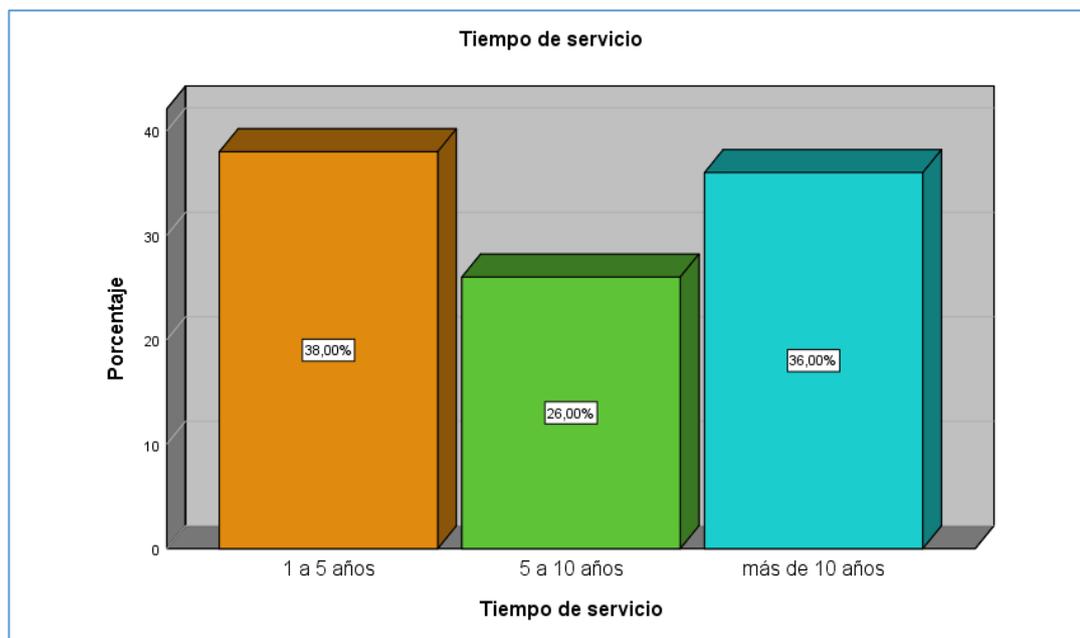


Figura 02. Diagrama de Barras del Tiempo de servicio.

En el tiempo de servicio se observa que el 38,0% vienen trabajando de 1 a 5 años en el Hospital, mientras que, el 36,0% ya está más de 10 años laborando y el 26,0% tienen de 5 a 10 años de permanencia en el establecimiento de alto nivel en salud.

Tabla 02. Características educativas.

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Título Profesional	38	76,0
Especialista	10	20,0
Maestro	2	4,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

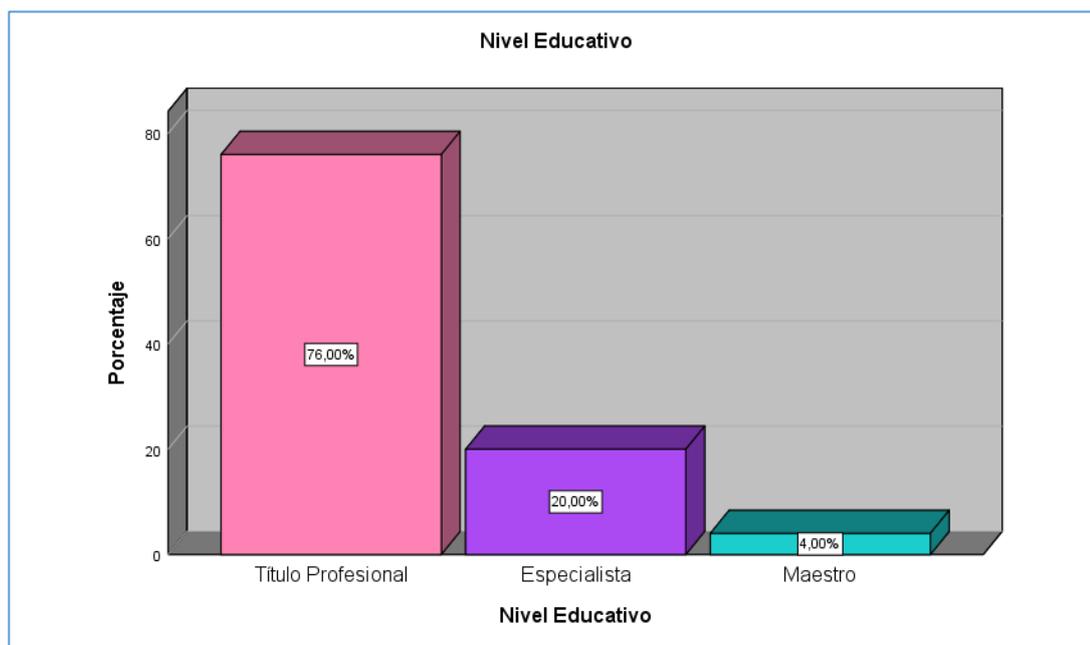


Figura 03. Diagrama de Barras del Nivel educativo.

Se observa que, el 76,0% del profesional de salud que ha laborado de julio a setiembre del año 2021 en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega ostentan el Título Profesional de acuerdo a su carrera profesional, en el cual se distingue al Médico Cirujano, Licenciado en Enfermería, Obstetra y Cirujano dentista. Sin embargo, de acuerdo a la capacidad resolutoria del establecimiento de salud requiere de especialistas en las áreas de especialidad y ellos son un 20,0% de profesionales y sólo un 4,0% han realizado estudios de Maestría obteniendo por consiguiente el grado de Maestro.

Tabla 03. Gestión de recursos humanos.

Gestión de recursos humanos	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	35	70,0
Inadecuado	15	30,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

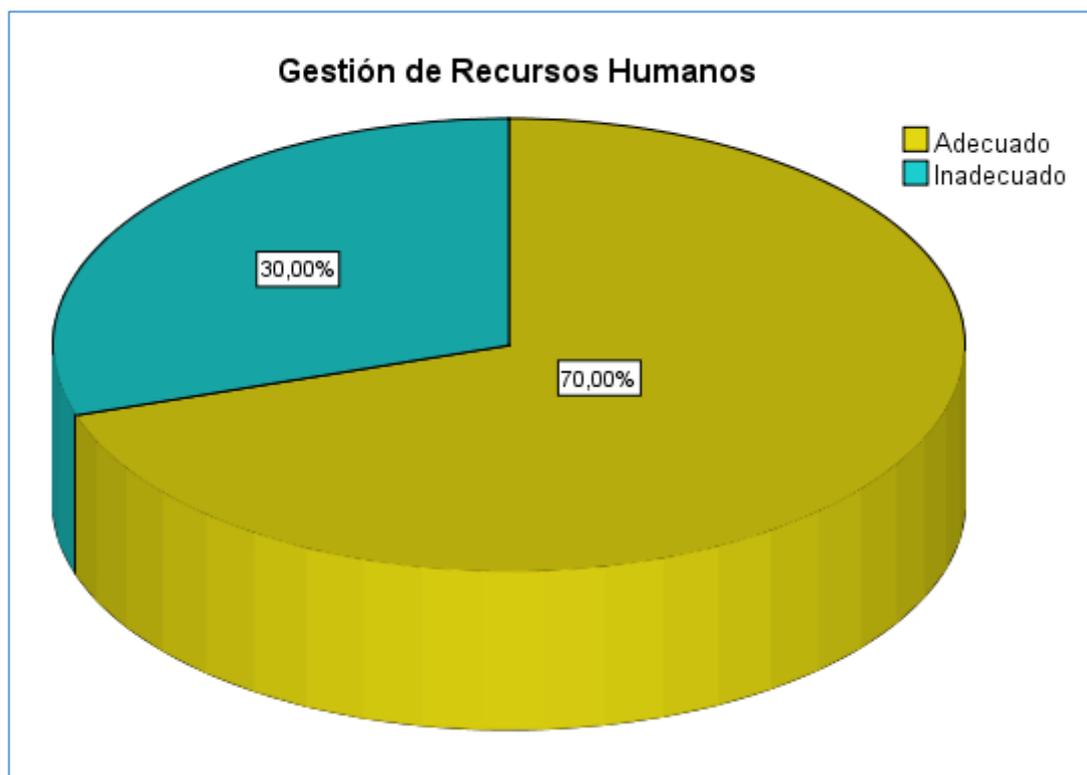


Figura 04. Diagrama de Sectores de Gestión de Recursos Humanos.

De acuerdo a los datos obtenidos del instrumento que nos permitió medir la gestión de recursos humanos según la perspectiva del profesional de salud que ha trabajado de julio a setiembre en el periodo de 2021 en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega, del cual se calcularon los valores de las tres dimensiones *gestión de empleo*, *gestión de personal* y *gestión de compensaciones* y se obtuvo que el 70,0% manifestó que la gestión fue adecuada y el 30,0% fue inadecuada.

Tabla 04. Gestión de recursos humanos descrita por dimensiones.

Gestión de recursos humanos	Adecuada		Inadecuada	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Gestión de empleo	35	70,0	15	30,0
Gestión de personal	32	64,0	18	36,0
Gestión de compensaciones	30	60,0	20	40,0

Fuente: Instrumento aplicado.

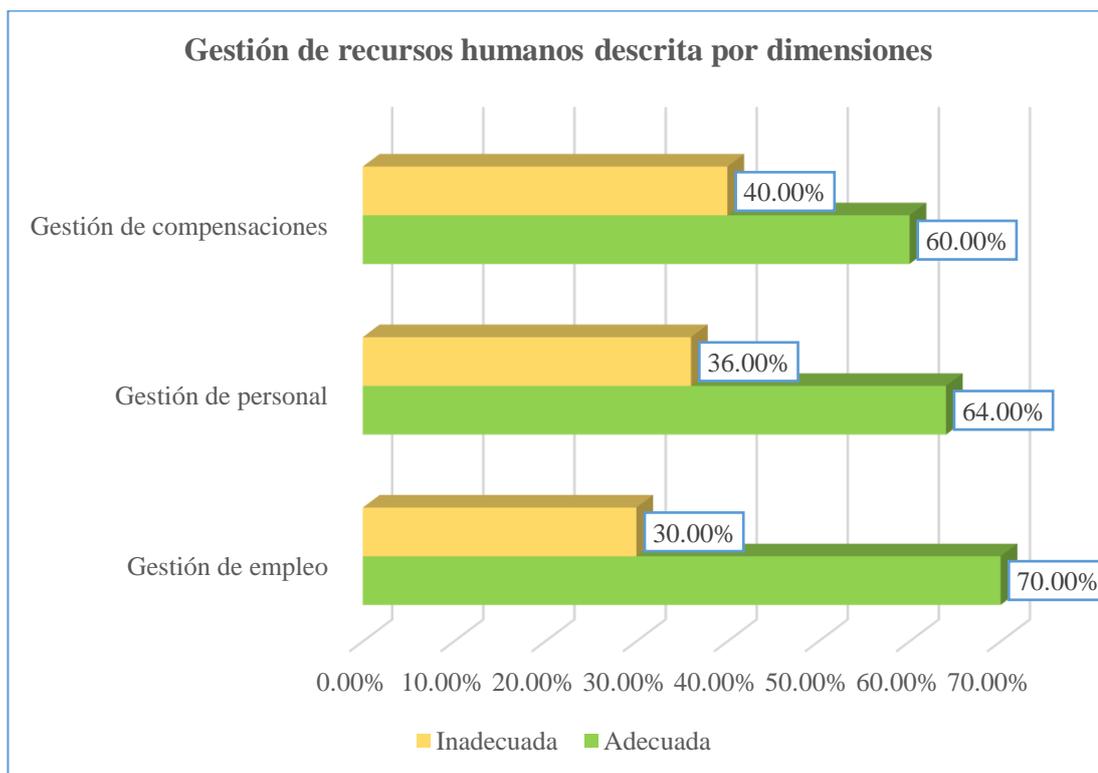


Figura 05. Diagrama de Barras de la Gestión de recursos humanos descrita por dimensiones.

Considero necesario la descripción de cada dimensión de la variable gestión de recursos humanos; de ello, se aprecia que, en la *dimensión gestión de empleo* el 70,0% manifiesta que es adecuado, es decir, la selección y reclutamiento del profesional ha sido adecuada, en su mayoría por meritocracia en concursos públicos.

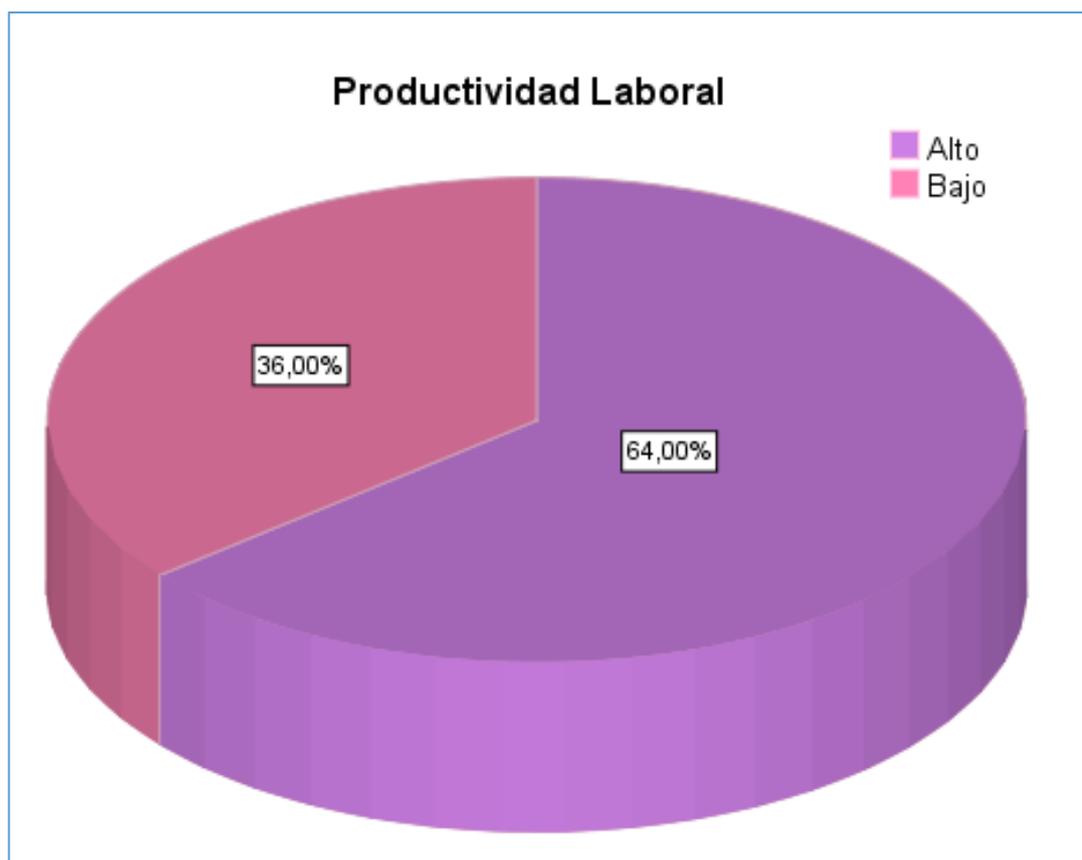
En la *dimensión gestión de personal* se observa que, el 64,0% refiere que es adecuado, en las relaciones interpersonales presentando buenos indicadores de desempeño y cumplimiento de metas, estableciendo normas de convivencia con un clima organizacional sostenible. Sin embargo, el 36,0% refiere inadecuado porque en dicha dimensión falta fortalecer las regulaciones técnicas que requiere una atención en salud.

En la *dimensión gestión de compensaciones* se aprecia que el 60,0% manifiesta que es adecuada; sin embargo, que el 40,0% inadecuado, esto se debe al déficit en los sistemas de incentivos y retribución a los resultados positivos por parte del profesional de salud.

Tabla 05. Productividad Laboral.

Productividad Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	32	64,0
Bajo	18	36,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

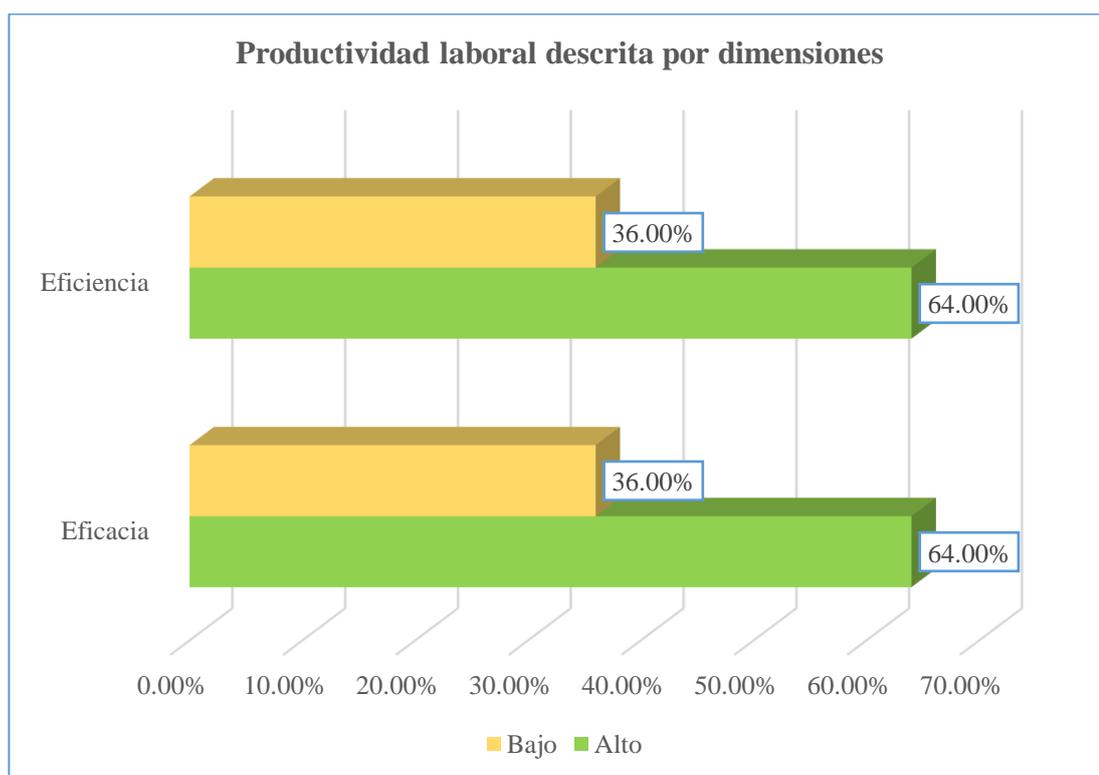
**Figura 06.** Diagrama de Sectores de Productividad Laboral.

De acuerdo a los datos obtenidos del instrumento que nos permitió medir el nivel de productividad del profesional de salud que ha trabajado de julio a setiembre en el periodo de 2021 en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega, del cual se calcularon los valores de las dos dimensiones *eficacia* y *eficiencia* y se obtuvo que el 64,0% su productividad fue alta y el 34,0% fue baja.

Tabla 06. Productividad laboral descrita por dimensiones.

Productividad laboral	Alto		Bajo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Eficacia	32	64,0	18	36,0
Eficiencia	32	64,0	18	36,0

Fuente: Instrumento aplicado.

**Figura 07.** Diagrama de Barras de la Productividad laboral descrita por dimensiones.

Se describe las dos dimensiones de la variable productividad laboral; de los cuales de acuerdo a los datos obtenidos en la *dimensión eficacia* el 64,0% evidencia un nivel alto y el 36,0% un nivel bajo; así como, en la *dimensión eficiencia* obtuvieron los mismos valores descritos.

Tabla 07. Gestión de Recursos Humanos según condición laboral.

Condición Laboral		Gestión de Recursos Humanos		Total
		Adecuado	Inadecuado	
Nombrado	fi	10	4	14
	%	20,0%	8,0%	28,0%
Contratado por Terceros (Locación de servicios)	fi	13	1	14
	%	26,0%	2,0%	28,0%
Contratado CAS	fi	9	9	18
	%	18,0%	18,0%	36,0%
728	fi	1	1	2
	%	2,0%	2,0%	4,0%
Contratado CAS COVID	fi	2	0	2
	%	4,0%	0,0%	4,0%
Total	fi	35	15	50
	%	70,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Una de la variable intervinientes es la *condición laboral* del cual fue analizado con la gestión de recursos humanos, obteniendo como resultado que; el 20,0% del profesional nombrado manifiesta que la gestión es adecuada; el 26,0% del profesional contratado por terceros también; sin embargo, el 18,0% de los que son contratados CAS manifiesta que la gestión de recursos humanos fue inadecuada.

Ciertamente la condición laboral considero que fue clave para que el buen desempeño laboral y sobre todo la productividad del profesional de salud en esta Pandemia por la enfermedad de COVID-19; también se vio un incremento progresivo de terceros a CAS COVID de contrato para el profesional.

Tabla 08. Gestión de Productividad laboral según condición laboral.

Condición Laboral		Productividad Laboral		Total
		Alto	Bajo	
Nombrado	fi	12	2	14
	%	24,0%	4,0%	28,0%
Contratado por Terceros (Locación de servicios)	fi	8	6	14
	%	16,0%	12,0%	28,0%
Contratado CAS	fi	9	9	18
	%	18,0%	18,0%	36,0%
728	fi	1	1	2
	%	2,0%	2,0%	4,0%
Contratado CAS COVID	fi	2	0	2
	%	4,0%	0,0%	4,0%
Total	fi	32	18	50
	%	64,0%	36,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Se aprecia el nivel de productividad de acuerdo a la condición laboral, de ello el 24,0% de nombrados han obtenido el nivel alto, el 16,0% de terceros también alto; los contratados por CAS COVID el 18,0% alto y el 18,0% bajo, según refieren fue por las múltiples rotaciones que tenían para cubrir la necesidad de personal en las áreas del nosocomio.

Tabla 09. Gestión de Recursos Humanos según tiempo de servicio.

Tiempo de servicio		Gestión de Recursos Humanos		Total
		Adecuado	Inadecuado	
1 a 5 años	fi	14	5	19
	%	28,0%	10,0%	38,0%
5 a 10 años	fi	11	2	13
	%	22,0%	4,0%	26,0%
más de 10 años	fi	10	8	18
	%	20,0%	16,0%	36,0%
Total	fi	35	15	50
	%	70,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

El tiempo de servicio que viene laborando un profesional de salud en el Hospital considero como factor influyente en el desempeño laboral; por ello, se ha tomado en cuenta para ser medida en la percepción de la gestión de recursos humanos; siendo el 20,0% que labora más de 10 a los considera una gestión adecuada pero el 16,0% inadecuada; los que vienen laborando de 5 a 10 años el 22,0% consideran una adecuada gestión igual que el 28,0% de los que trabajan de 1 a 5 años.

Tabla 10. Gestión de Productividad laboral según tiempo de servicio.

Tiempo de servicio		Productividad Laboral		Total
		Alto	Alto	
1 a 5 años	fi	11	8	19
	%	22,0%	16,0%	38,0%
5 a 10 años	fi	8	5	13
	%	16,0%	10,0%	26,0%
más de 10 años	fi	13	5	18
	%	26,0%	10,0%	36,0%
Total	fi	32	18	50
	%	64,0%	36,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

En la medición de la productividad laboral según el tiempo de servicio vemos que el 26,0% de los han evidenciado un nivel alto de productividad son los que trabajan más de 10 años en el hospital; mientras que el 22,0% que también obtuvieron en nivel alto de productividad son los están trabajando de 1 a 5 años en el nosocomio y un 16,0% de los trabajan de 5 a 10 años.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 11. Efecto de la Gestión de empleo en la Productividad laboral.

Gestión de empleo		Productividad laboral		Total	G1	Chi2	P valor
		Alto	Bajo				
Adecuado	fi	27	8	35	1	8,747	0,003
	%	54,0%	16,0%	70,0%			
Inadecuado	fi	5	10	15			
	%	10,0%	20,0%	30,0%			
Total	fi	32	18	50			
	%	64,0%	36,0%	100,0%			

Fuente: Instrumento aplicado.

Se presenta la hipótesis planteada:

Hi1: El efecto de la *gestión de empleo* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.

Ho1: El efecto de la *gestión de empleo* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.

Se aprecia que el 64,0% ha obtenido el nivel alto de productividad laboral; de los cuales el 54,0% manifestaron la gestión de empleo adecuado actual del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega; ante ello, se infiere que el efecto de la gestión de empleo es positivo en la productividad del profesional de salud.

Así mismo, para en análisis inferencial hemos escogido la prueba estadística Chi2, el cual para un (01) grado de libertad el chi2 calculado es 8,747 (>3,8415) el p valor 0,003 (<0,05); que dichos valores nos permiten rechazar la primera hipótesis específica nula y aceptar la primera hipótesis específica de investigación: “*El efecto de la gestión de empleo en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo*”.

Tabla 12. Efecto de la Gestión de personal en la Productividad laboral.

Gestión de personal	Productividad laboral		Total	G1	Chi2	P valor
	Alto	Bajo				
Adecuado	fi	28	4	32		
	%	56,0%	8,0%	64,0%		
Inadecuado	fi	4	14	18	1	21,306
	%	8,0%	28,0%	36,0%		
Total	fi	32	18	50		
	%	64,0%	36,0%	100,0%		

Fuente: Instrumento aplicado.

Se presenta la hipótesis planteada:

Hi2: El efecto de la *gestión de personal* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.

Ho2: El efecto de la *gestión de personal* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.

Se aprecia que el 64,0% ha obtenido el nivel alto de productividad laboral; de los cuales el 56,0% manifestaron la gestión de personal adecuado actual del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega; ante ello, se infiere que el efecto de la gestión de personal es positivo en la productividad del profesional de salud.

Así mismo, para en análisis inferencial hemos escogido la prueba estadística Chi2, el cual para un (01) grado de libertad el chi2 calculado es 21,306 (>3,8415) el p valor 0,000 (<0,05); que dichos valores nos permiten rechazar la segunda hipótesis específica nula y aceptar la segunda hipótesis específica de investigación: “*El efecto de la gestión de personal en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo*”.

Tabla 13. Efecto de la Gestión de compensaciones en la Productividad laboral.

Gestión de compensaciones		Productividad laboral		Total	G1	Chi2	P valor
		Alto	Bajo				
Adecuado	fi	24	6	30	1	8,333	0,004
	%	48,0%	12,0%	60,0%			
Inadecuado	fi	8	12	20			
	%	16,0%	24,0%	40,0%			
Total	fi	32	18	50			
	%	64,0%	36,0%	100,0%			

Fuente: Instrumento aplicado.

Se presenta la hipótesis planteada:

Hi3: El efecto de la *gestión de compensaciones* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.

Ho3: El efecto de la *gestión de compensaciones* en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.

Se aprecia que el 64,0% ha obtenido el nivel alto de productividad laboral; de los cuales el 48,0% manifestaron la gestión de compensaciones adecuado actual del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega; ante ello, se infiere que el efecto de la gestión de compensaciones es positivo en la productividad del profesional de salud.

Así mismo, para en análisis inferencial hemos escogido la prueba estadística Chi2, el cual para un (01) grado de libertad el chi2 calculado es 8,333 (>3,8415) el p valor 0,004 (<0,05); que dichos valores nos permiten rechazar la tercera hipótesis específica nula y aceptar la tercera hipótesis específica de investigación: “*El efecto de la gestión de compensaciones en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo*”.

Tabla 14. Efecto de la Gestión de recursos humanos en la Productividad laboral.

Gestión de recursos humanos	Productividad laboral		Total	G1	Chi2	P valor
	Alto	Bajo				
Adecuado	fi	27	8	35		
	%	54,0%	16,0%			
Inadecuado	fi	5	10	15	1	8,747
	%	10,0%	20,0%			
Total	fi	32	18	50		
	%	64,0%	36,0%			

Fuente: Instrumento aplicado.

Se presenta la hipótesis planteada:

Hi: El efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.

Ho: El efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.

Se aprecia que el 64,0% ha obtenido el nivel alto de productividad laboral; de los cuales el 54,0% manifestaron la Gestión de recursos humanos adecuado actual del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega; ante ello, se infiere que el efecto de la Gestión de recursos humanos es positivo en la productividad del profesional de salud.

Así mismo, para en análisis inferencial hemos escogido la prueba estadística Chi2, el cual para un (01) grado de libertad el chi2 calculado es 8,747 (>3,8415) el p valor 0,003 (<0,05); que dichos valores nos permiten rechazar la hipótesis general nula y aceptar la hipótesis general de investigación: *“El efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral del profesional de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo”*.

5.3. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación nos permitieron determinar el efecto positivo de la gestión de recursos humanos actual del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega en la productividad laboral del profesional de salud que ha laborado en julio a setiembre del periodo 2021; siendo que el 64,0% ha obtenido el nivel alto de productividad laboral; de los cuales el 54,0% manifestaron la Gestión de recursos humanos adecuado (p valor 0,003), dato que concuerda con Márquez (56) donde afirma que “una gestión de recursos humanos potencia el talento de los trabajadores y como resultado lograr que el desempeño laboral y el bienestar de todo el personal de la empresa sean exitoso”. Así mismo, concuerda con Alzamora Y López (57), que concluyen que “las prácticas de gestión de recursos humanos inciden significativamente en la productividad de Caja Raíz, que obtuvo un valor chi-cuadrado de 83.590, mayor al tabulado y una significancia de $0.000 < 0.05$ ”.

En la dimensión *gestión de empleo* se evidencio el efecto positivo en la productividad laboral con un 54,0% (p valor 0,003) dato que concuerda con Vega (58) que refiere “el 54% encuestados la selección del personal considera alto y el 46% medio, la variable trabajo en equipo el 73% de los investigados refirieron eficiente y el 27% medio, la complementariedad el 87% de los profesionales calificaron eficiente y el 13% deficiente/ni eficiente, la dimensión coordinación 59% eficiente y el 41% ni deficiente/ni eficiente, gestión del capital humano alto y trabajo en equipo eficiente”.

En la dimensión *gestión de personal* se evidencio el efecto positivo en la productividad laboral con un 56,0% (p valor 0,000) dato que concuerda con Vega (58) donde afirma que “el 79% de los profesionales de salud señalaron que la gestión del capital humano es alto, el 27% medio, 98% de ellos indican reclutamiento del personal es alto, y el 2% medio”. También coincide con Ibárcena (59) que concluye “si los directivos crean un buen clima organizacional, obtendrán un incremento en la productividad de su organización, se obtiene que el coeficiente de correlación es 0,429”.

En la dimensión *gestión de compensaciones* se evidencio el efecto positivo en la productividad laboral con un 48,0% (p valor 0,004) dato que concuerda con De la Cruz (60) cuando afirma que “a mayor gestión del talento humano mayor será la satisfacción de los colaboradores, expuesto un coeficiente de correlación positivo alto entre las variables ($\rho = 0.868$), y un nivel de significancia (p-valor= $0.000 < 0.05$)”. Dicha dimensión también coincide con Torres (61) que concluye “es necesario que las entidades incluyan en s proceso de estructuración una política de compensaciones; en esta deben involucrar la conceptualización, las formas de establecer salarios, aumentos e incentivos”.

5.4. Aporte científico de la investigación

Los resultados obtenidos en la investigación permiten a las autoridades del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega tener una visión clara y actual sobre la gestión de recursos humanos que se viene desarrollando en el nosocomio y si esta de acorde a los objetivos estratégicos y operaciones que son reflejados en el desempeño y productividad laboral que el profesional de salud realiza en favor de la población.

Cuando Donabedian menciona que, al investigar los sistemas mundiales de cuidado de la salud, tres de las principales tendencias incluyen objetivos de eficiencia, equidad y calidad (25); esto concierne a la adecuada gestión de recursos humanos; el efecto positivo de una gestión adecuada en la productividad laboral es evidencia científica que fortalece la teoría de recursos humanos.

Estudiar el nivel de productividad en salud es para evaluar la calidad de atención como menciona Koontz y Weihrich (6), que afirma que la productividad es “el vínculo con particular consideración a la calidad”.

Demostrar que el nivel de productividad del profesional de la salud estudiada fue superior al 50,0% es un aporte clave porque a pesar de los desafíos y muchas limitaciones han sabido adaptarse al nuevo mundo con efectos de la Pandemia por el COVID-19 como menciona Calixta Roy en su Modelo de adaptación.

CONCLUSIONES

1. El efecto de la gestión de empleo es positivo en la productividad del profesional de salud (p valor 0,003).
2. El efecto de la gestión de personal es positivo en la productividad del profesional de salud (p valor 0,000).
3. El efecto de la gestión de compensaciones es positivo en la productividad del profesional de salud (p valor 0,004).
4. El efecto de la gestión de recursos humanos es positivo en la productividad del profesional de salud (p valor 0,003).

SUGERENCIAS

1. Difundir los resultados de la investigación para fortalecer los indicadores de una buena y adecuada gestión de recursos humanos.
2. Fortalecer la gestión de compensaciones, teniendo en cuenta el nivel de productividad con calidad de atención.
3. Realizar estudios comparativos en un año para seguir evaluando la gestión de recursos humanos en los hospitales.

REFERENCIAS

1. Inga Berrospi F, Arosquipa Rodríguez C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 2019 Abril - Junio; XXXVI(2).
2. Ortiz Campillo L, Ortiz Ospino L, Coronell Cuadrado R. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*. 2019; XIV(2).
3. Grados S. *Cultura Organizacional y Gestión de Recursos Humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS 2018*. Tesis de Maestro. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado; 2020.
4. Brito P. Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral. *Revista Panamericana de Salud Publica*. 2000.
5. Organización Panamericana de la Salud. *Recursos Humanos para la Salud en el marco de pandemia de COVID-19*. , Programa Subregional para América del Sur; 2020.
6. Koontz H, Weihrich H. *Administración una perspectiva global*. doceava ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2004.
7. Naranjo G, Ortíz L, Villareal R, Amar P. Factores que inciden en la generación de iniciativas empresariales a partir de investigaciones en salud: un estudio multicaseos. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*. 2018; XIII(05).
8. Ortiz L. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*. 2019; XIV(02).

9. Pitre R, Brito J, Hernández H. Entrenamiento de recursos humanos para la gerencia de calidad en el sector de la salud. *Revista Cultura, Educación y Sociedad*. 2020 Enero - Junio; XI(01).
10. Salvatierra M. "Gestión de recursos humanos y prevención de fenómenos sísmicos en el hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2016". Tesis Magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2016.
11. Choquemamani E. "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016." Tesis Magistral. Lima: Escuela de Postgrado, Universidad Cesar Vallejo; 2016.
12. Ramírez L. La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la administración central-MINSA, Jesús María, 2016. Tesis de Pregrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2016.
13. Morales J. "Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015. Tesis Magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado ; 2016.
14. Castillo F. "Gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la Institución Educativa 20189". Tesis Doctoral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2016.
15. Gianella R. "Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur,2016". Tesis Magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2017.
16. Alhuay M. "Gestión Escolar y gestión de recursos humanos en los CEBAS de la UGEL 07 – San Borja, 2015." Tesis Magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado ; 2017.
17. Amasifuén P. "Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad

- provincial de Moyobamba. 2017". Tesis Magistral. Tarapoto: Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado; 2018.
18. Tarazona J. "Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018". Tesis Magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
 19. Guzmán J. "Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018". Tesis Magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
 20. Tafur J. "Administración del tiempo y gestión de recursos humanos en una entidad bancaria. Puente Piedra, 2018". Tesis de Pregrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales; 2019.
 21. Villegas G. "Gestión del talento humano y la productividad laboral en la empresa Tottus, BellavistaCallao, 2019". Tesis de Pregrado. Lima: Universaida Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales; 2019.
 22. Salvatierra E. "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019". Tesis Magistral. Trujillo: Escuela de Posgrado -Universidad Cesar Vallejo; 2019.
 23. Huayanay R. "Gestión de recursos humanos y calidad de atención a usuarios del servicio de odontología hospital regional Hermilio Valdizán Medrano" Huánuco - 2017. Tesis de Pregrado. Huanuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias empresariales; 2017.
 24. Ostos I. "El clima organizacional y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pillco marca- huánuco-2019. Tesis de Pregrado. Huanuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias empresariales; 2019.

25. Donabedian. “La calidad de la atención: ¿cómo puede ser gestionado?”. JAMA. 2008; 260(1743-1748).
26. Johari A. El impacto de Gestión de Recursos Humanos en Salud de Calidad. Asian Journal of Ciencias de la Administración y Educación. 2014; 3(1)(120-129).
27. García J. Gestión de recursos humanos y calidad de atención de los usuarios en la clínica Virgen Del Rosario, Magdalena 2017. Tesis Magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
28. Macaulay H. El trabajo en equipo práctico para el servicio al cliente, Gestión de Rendimiento del equipo. Un International Journal. 2005; 1(3)(35-41).
29. Lorenzo E. La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima 2017. Tesis magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Departamento de Ciencias empresariales; 2018.
30. Velásquez Y, Núñez M, Rodríguez C. Eighth LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology. [Online].; 2010 [cited 2021 Marzo 3. Available from: http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf.
31. Marx K. El Capital. segunda ed. Ciudad de Mexico: Siglo XXI editores; 1980.
32. Bejar C. Impacto del incremento de la Productividad Laboral en la Calidad de Vida del Personal del Puesto de Salud Leopoldo Rondón - Sabandia Arequipa 2017. Tesis Magistral. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales; 2018.
33. Butler A. “La influencia de la gente: los beneficios de comercialización de servicios de formación”. Tesis de maestría. Umeå: Handelshögskolan vid Umeå Universitet, Departamento de Administración de Empresas Disertaciones y Tesis de base de datos; 2008.

34. Hellriegel J, Slocum. Administración; un enfoque basado en competencias. onceava ed. Boston: Cengage Learning; 2009.
35. Chiavenato A. Gestión del Talento Humano. tercera ed. Ciudad de México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V; 2009.
36. Formales G. SlideShare. [Online].; 2009 [cited 2021 marzo 3. Available from: <https://www.slideshare.net/jcfdezmxmanag/gestin-del-talento-humano>.
37. Gursoy F. Satisfacción de los empleados, la satisfacción del cliente y el rendimiento financiero: Un empírica examen. International Journal of Hospitality Management. 2009; 28(245-253).
38. Ivankova E.. El diseño de un estudio mixto Métodos en atención primaria. Anales de la Familia Medicina. 2004; 2(7-12).
39. R. B. La productividad. segunda ed. Ciudad de Mexico: McGraw ; 2003.
40. Schroeder R. Administración de Operaciones. segunda ed. Ciudad de México: McGraw Hill; 2002.
41. Gómez J. Recursos Humanos Fundamentos del Comportamiento en la empresa Madrid: España: Encuentro; 2010.
42. Guamán Chacha KA, Hernández Ramos EL, Lloay Sánchez SI. El positivismo y el positivismo jurídico.. Revista Universidad y Sociedad. 2020; XII(4).
43. Pérez J. El Positivismo y la investigación científica. Revista empresarial. 2015; IX(3).
44. Khan O. La clave para ser una Empresa Líder: empoderamiento. Diario de calidad y la participación. 2007; 20(1)(44-50).
45. Gates Y. Elementos esenciales de investigación de mercados Hoboken: John Wiley and Sons.

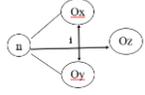
46. Smith A. Biblioteca Histórica José María Lafragua de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. [Online].; 1776 [cited 2021 Marzo 3. Available from: https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/index.htm.
47. Hollenbeck A. Gestión de Recursos Humanos: Ganar Competitiva Ventaja. tercera ed.: Boston: Irwin / McGraw Hill.; 2000.
48. White Y. La vinculación de los servicios climáticos y de los clientes la percepción de la calidad del servicio. *Journal of Applied Psychology*. 2008; 83(2)(150-163).
49. Renatta G. Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. Tesis Magistral. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
50. Ministerio de Salud+. Plataforma Digital única del Estado Peruano. [Online].; 2019 [cited 2020 Diciembre 02. Available from: <https://www.gob.pe/4764-hospital-regional-guillermo-diaz-de-la-vega-que-hacemos>.
51. Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega. Portal Web Hospital Abancay. [Online].; 2020 [cited 2020 Diciembre 08. Available from: <https://www.hospitalabancaygdv.gob.pe/>.
52. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo Lima: Gráfica D&S; 2013.
53. Hernández R. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Rocha M, editor. México DF: Mc. Graew Hill Education; 2014.
54. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. Ciudad de México, México: McGraw Hill.; 2014.
55. Helsinki. Principios éticos en la investigación: Cuatro Principios Bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia. Segunda ed. Madrid: Mc Newrland; 2004.

56. 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, Facultad de Ciencias Empresariales; 2021.
57. Alzamora Calle E, Lopez Cordova D. Las prácticas de gestión de recursos humanos y su incidencia en la productividad del personal de Caja Raíz – Piura año 2020. Tesis de Grado. Piura: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias Económicas; 2021.
58. Andia Sanchez L. Gestión del capital humano y trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2021.
59. Ibárcena Lajo K. Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019. Tesis de Maestría. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Escuela de Postgrado; 2020.
60. De la Cruz Ramos M. Gestión del recurso humano y satisfacción laboral de trabajadores de la Oficina de Comunicación Estratégica del Ministerio de Salud – 2020. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2021.
61. Torres-Flórez D. Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. Revista GEON. 2019 Diciembre; VI(2).

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento	Diseño Metodológico
Problema General ¿Qué efecto tiene la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021?	Objetivo General Evaluar el efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.	Hipótesis general Hi: El efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo. Ho: El efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.	Gestión de Recursos Humanos	Gestión de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección 	Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos	El diseño propuesto en la presente investigación es no experimental de tipo Correlacional explicativo, siendo el siguiente diagrama (49). Esto permitirá el análisis de causalidad de las variables de estudio; estableciendo la relación de causa y efecto; cuyo diseño que se utilizará para la investigación corresponde al siguiente esquema:
				Gestión de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales. • Regulaciones técnicas • Normas de trabajo • Indicadores de desempeño 		
				Gestión de compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de salarios • Sistemas retributivos de incentivos • Medición de resultados 		
Problemas Específicos ¿Qué efecto tiene la gestión de recursos humanos, dimensión gestión del empleo, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.	Objetivos Específicos Determinar el efecto de la gestión de recursos humanos, dimensión gestión del empleo, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.	Hipótesis específicas Hi₁ : El efecto de la gestión de recursos humanos, <i>dimensión gestión de empleo</i> , en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo. Ho₁ : El efecto de la gestión de recursos humanos, <i>dimensión gestión de empleo</i> , en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.	Productividad Laboral	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia al realizar actividades • Eficacia en la generación de valor. • Eficacia en la utilización de recursos. • Eficacia en la comunicación. • Eficacia en el desarrollo de problemas. 	Cuestionario de Productividad Laboral	
				Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en su manejo de recursos. 		

<p>De La Vega, Abancay – 2021?</p> <p>¿Qué efecto tiene la gestión de recursos humanos, dimensión gestión de personal, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021?</p> <p>¿Qué efecto tiene la gestión de recursos humanos, dimensión gestión de compensaciones, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021?</p>	<p>Determinar el efecto de la gestión de recursos humanos, dimensión gestión de personal, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.</p> <p>Determinar el efecto de la gestión de recursos humanos, dimensión gestión de compensaciones, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.</p>	<p>Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.</p> <p>Hi2: El efecto de la gestión de recursos humanos, <i>dimensión gestión de personal</i>, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.</p> <p>Ho2: El efecto de la gestión de recursos humanos, <i>dimensión gestión de personal</i>, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.</p> <p>Hi3: El efecto de la gestión de recursos humanos, <i>dimensión gestión de compensaciones</i>, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es positivo.</p> <p>Ho3: El efecto de la gestión de recursos humanos, <i>dimensión gestión de compensaciones</i>, en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, es negativo.</p>	<p></p> <p>Características Laborales</p> <p>Características Educativas</p> <p>Características Sociodemográficas</p>	<p></p> <p>Condición Laboral</p> <p>Tiempo de servicio</p> <p>Nivel Educativo</p> <p>Edad</p> <p>Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en cuanto al tiempo. • Eficiencia en el ambiente laboral. • Eficiencia en la meta presupuestaria. • Eficiencia en las capacitaciones brindadas. • Nombrado • Contratado Terceros (Locación) • Contratado Cas • 728 • 1 a 5 años • De 5 a 10 años • Más de 10 años • Título Profesional de especialidad • Maestro • Doctor • Años de vida 1. Femenino 2. Masculino 	<p></p> <p>Cuestionario de Características</p>	 <p>Donde: n= Muestra de estudio Ox= Variable Independiente Oy= Variable Dependiente Oz= Variable Interviniente i= Influencia</p>
--	---	--	---	---	--	--	---



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY – 2021.

OBJETIVO: Evaluar el efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.

El equipo de investigación queda agradecido por la atención y el tiempo brindado a esta encuesta. Estamos trabajando por usted.

INVESTIGADOR: Elizabeth Chavez Sanchez

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

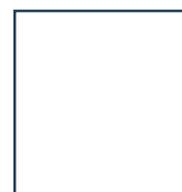
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento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

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si la situación amerita:

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____





ANEXO 03

Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”

Escuela de Posgrado



CUESTIONARIO DE CARACTERISTICAS GENERALES

ID

FECHA:

TEMA DE INVESTIGACIÓN. EFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY – 2021.

OBJETIVO. Evaluar el efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.

RESPONSABLE: Elizabeth Chávez Sánchez

INSTRUCCIONES. El presente cuestionario es anónimo, por ello solo pido la sinceridad al responder las preguntas, para ello debe marcar con una **X** según crea conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gracias por su colaboración.

I. Características Laborales

1.1. Condición Laboral

- Nombrado
- Contratado Terceros (Locación)
- Contratado Cas
- 728

1.2. Tiempo de servicio

- 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- Más de 10 años

II. Características Educativas

2.1. Nivel Educativo

- Título Profesional
- Título de especialidad
- Maestro
- Doctor

III. Características Sociodemográficas

3.1. Edad

3.2. Género

- Femenino
- Masculino

ANEXO 04

Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”

Escuela de Posgrado

Doctorado en Ciencias de la Salud



CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ID FECHA:

TEMA DE INVESTIGACIÓN. EFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY – 2021.

OBJETIVO. Evaluar el efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.

RESPONSABLE: Elizabeth Chávez Sánchez

INSTRUCCIONES. El presente cuestionario es anónimo, por ello solo pido la sinceridad al responder las preguntas, para ello debe marcar con una **X** según crea conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gracias por su colaboración.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No estoy segura (o)	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TDA	DA	NES	EDA	TEDA
5	4	3	2	1

Ítems	TDA	DA	NES	EDA	TEDA
Dimensión Gestión del empleo					
El Establecimiento de salud recurre a fuentes de reclutamiento como: universidades, portales, ferias de empleo, y oficinas de colocación, para identificar a los candidatos apropiados al puesto vacante.					
El Establecimiento de salud utiliza medios de difusión masiva para informar a los posibles candidatos sobre la vacante existente en la empresa.					
El Establecimiento de salud cuenta con documentos que contengan información sobre los puestos vacantes.					
La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil de puesto					
Dimensión Gestión de personal					
El Centro de Salud cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo					
El Centro de Salud cuenta con manual de organización y funciones					
El Centro de Salud cuenta con normas sobre procesos y actividades					
El Centro de Salud cuenta con indicadores de desempeño					
Dimensión Gestión de Compensaciones					
Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades					
Se compensa a los trabajadores según su desempeño y resultados alcanzados.					
Se mide los resultados del trabajo con frecuencia					

ANEXO 05

Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”

Escuela de Posgrado

Doctorado en Ciencias de la Salud



CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

ID FECHA:

TEMA DE INVESTIGACIÓN. EFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY – 2021.

OBJETIVO. Evaluar el efecto de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2021.

RESPONSABLE: Elizabeth Chávez Sánchez

INSTRUCCIONES. El presente cuestionario es anónimo, por ello solo pido la sinceridad al responder las preguntas, para ello debe marcar con una **X** según crea conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gracias por su colaboración.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
S	CS	AV	CN	N
5	4	3	2	1

Ítems	S	CS	AV	CN	N
Dimensión Eficacia					
Se ejecutan las actividades programadas.					
Se cumple con cada uno de los procedimientos.					
Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
Se genera valor y utilización de los productos generados.					
Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.					
Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección					

El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso					
Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.					
Se resuelven los problemas con lógica y analítica.					
Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas					
Dimensión Eficiencia					
Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.					
Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta					
La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones					
Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega					
Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión					
Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección					
Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente					
Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas					
Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades					



ANEXO 06

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Francisco Garcés García **Especialidad:** Medicina

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION GESTION DEL EMPLEO	El Establecimiento de salud recurre a fuentes de reclutamiento como: universidades, portales, ferias de empleo, y oficinas de colocación, para identificar a los candidatos apropiados al puesto vacante.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud utiliza medios de difusión masiva para informar a los posibles candidatos sobre la vacante existente en la empresa.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud cuenta con documentos que contengan información sobre los puestos vacantes.	4	3	4	4	15
	La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil de puesto	3	4	4	4	15
	El Centro de Salud cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo	4	4	4	4	16

	El Centro de Salud cuenta con manual de organización y funciones	4	4	4	4	16
DIMENSION GESTION DEL PERSONAL	El Centro de Salud cuenta con normas sobre procesos y actividades	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con indicadores de desempeño	4	4	4	4	16
DIMENSION GESTION DE COMPETENCIAS	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades	4	4	4	4	16
	Se compensa a los trabajadores según su desempeño y resultados alcanzados.	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Francisco Garcés García **Especialidad:** Medicina

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

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION EFICACIA INFORMACION COMPROMISO ATENCION OPORTUNA	Se ejecutan las actividades programadas.	4	4	4	4	16
	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	3	4	4	4	15
	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	3	4	4	4	15
	Se genera valor y utilización de los productos generados.	4	4	4	4	16
	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección	4	4	4	4	16
	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	4	4	4	4	16
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.	4	4	4	4	16
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas	4	4	4	4	16
DIMENSION EFICIENCIA	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.	4	4	4	4	16

Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta	3	4	4	4	15
La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones	4	4	4	3	15
Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	4	4	4	4	16
Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.	4	4	4	4	16
Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	4	4	4	4	16
Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección	4	4	4	4	16
Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	4	16
Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	4	4	4	4	16
Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: _Pedro G. Villavicencio Guardia **Especialidad:** Dr. En Economía

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION GESTION DEL EMPLEO	El Establecimiento de salud recurre a fuentes de reclutamiento como: universidades, portales, ferias de empleo, y oficinas de colocación, para identificar a los candidatos apropiados al puesto vacante.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud utiliza medios de difusión masiva para informar a los posibles candidatos sobre la vacante existente en la empresa.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud cuenta con documentos que contengan información sobre los puestos vacantes.	4	4	4	4	16
	La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil de puesto	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con manual de organización y funciones	4	4	4	4	16

DIMENSION GESTION DEL PERSONAL	El Centro de Salud cuenta con normas sobre procesos y actividades	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con indicadores de desempeño	4	4	4	4	16
DIMENSION GESTION DE COMPETENCIAS	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades	4	4	4	4	16
	Se compensa a los trabajadores según su desempeño y resultados alcanzados.	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Pedro G. Villavicencio Guardia _____ **Especialidad:** Dr. En Economía

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

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION EFICACIA INFORMACION COMPROMISO ATENCION OPORTUNA	Se ejecutan las actividades programadas.	4	4	4	4	16
	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	4	4	4	4	16
	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	4	4	4	4	16
	Se genera valor y utilización de los productos generados.	4	4	4	4	16
	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección	4	4	4	4	16
	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	4	4	4	4	16
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.	4	4	4	4	16
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas	4	4	4	4	16
DIMENSION EFICIENCIA	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.	4	4	4	4	16

Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta	4	4	4	4	16
La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones	4	4	4	4	16
Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	4	4	4	4	16
Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.	4	4	4	4	16
Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	4	4	4	4	16
Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección	4	4	4	4	16
Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	4	16
Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	4	4	4	4	16
Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Rocío Quispe Sotomayor **Especialidad:** Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION GESTION DEL EMPLEO	El Establecimiento de salud recurre a fuentes de reclutamiento como: universidades, portales, ferias de empleo, y oficinas de colocación, para identificar a los candidatos apropiados al puesto vacante.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud utiliza medios de difusión masiva para informar a los posibles candidatos sobre la vacante existente en la empresa.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud cuenta con documentos que contengan información sobre los puestos vacantes.	4	4	4	4	16
	La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil de puesto	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con manual de organización y funciones	4	4	4	4	16

DIMENSION GESTION DEL PERSONAL	El Centro de Salud cuenta con normas sobre procesos y actividades	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con indicadores de desempeño	4	4	4	4	16
DIMENSION GESTION DE COMPETENCIAS	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades	4	4	4	4	16
	Se compensa a los trabajadores según su desempeño y resultados alcanzados.	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Dra. Rocio Quispe Sotomayor
 CUP: 22153 - DNI: 40852257
Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERETO



Nombre del experto: Rocío Quispe Sotomayor **Especialidad:** Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

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

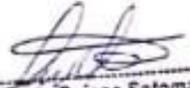
PRODUCTIVIDAD LABORAL

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION EFICACIA INFORMACION COMPROMISO ATENCION OPORTUNA	Se ejecutan las actividades programadas.	4	4	4	4	16
	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	4	4	4	4	16
	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	4	4	4	4	16
	Se genera valor y utilización de los productos generados.	4	4	4	4	16
	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección	4	4	4	4	16
	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	4	4	4	4	16
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.	4	4	4	4	16
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas	4	4	4	4	16
DIMENSION EFICIENCIA	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.	4	4	4	4	16

	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta	4	4	4	4	16
	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones	4	4	4	4	16
	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	4	4	4	4	16
	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.	4	4	4	4	16
	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	4	4	4	4	16
	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección	4	4	4	4	16
	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	4	16
	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	4	4	4	4	16
	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Dra. Rocio Quispe Sotomayor
 C.C.P. 22153 - D.N.I. 40352257
Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Eleuterio Morales Ríos **Especialidad:** Dr. En Ciencias Empresariales
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

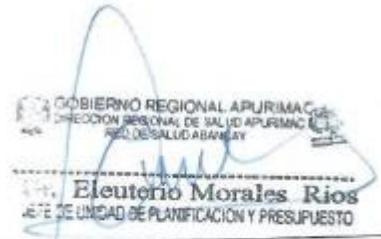
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION GESTION DEL EMPLEO	El Establecimiento de salud recurre a fuentes de reclutamiento como: universidades, portales, ferias de empleo, y oficinas de colocación, para identificar a los candidatos apropiados al puesto vacante.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud utiliza medios de difusión masiva para informar a los posibles candidatos sobre la vacante existente en la empresa.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud cuenta con documentos que contengan información sobre los puestos vacantes.	4	4	4	4	16
	La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil de puesto	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con manual de organización y funciones	4	4	4	4	16

DIMENSION GESTION DEL PERSONAL	El Centro de Salud cuenta con normas sobre procesos y actividades	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con indicadores de desempeño	4	4	4	4	16
DIMENSION GESTION DE COMPETENCIAS	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades	4	4	4	4	16
	Se compensa a los trabajadores según su desempeño y resultados alcanzados.	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 GOBIERNO REGIONAL APURIMAC
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD APURIMAC
 DEL DEPARTAMENTO DE APURIMAC
 Sr. Eleuterio Morales Rios
 JEFE DE UNIDAD DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO
Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Eleuterio Morales Ríos **Especialidad:** Dr. en Ciencias Empresariales

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

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION EFICACIA INFORMACION COMPROMISO ATENCION OPORTUNA	Se ejecutan las actividades programadas.	4	4	4	4	16
	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	3	4	4	4	15
	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	3	4	4	4	15
	Se genera valor y utilización de los productos generados.	4	4	4	4	16
	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección	4	4	4	4	16
	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	4	4	4	4	16
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.	4	4	4	4	16
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas	4	4	4	4	16
DIMENSION EFICIENCIA	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.	4	4	4	4	16

Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta	3	4	4	4	15
La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones	4	4	4	3	15
Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	4	4	4	4	16
Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.	4	4	4	4	16
Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	4	4	4	4	16
Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección	4	4	4	4	16
Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	4	16
Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	4	4	4	4	16
Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
 RED DE SALUD ABANAY
 Eleuterio Morales Rios
 JEFE DE UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Percy Fritz Puga Peña **Especialidad:** Dr. Administración de la Educación

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION GESTION DEL EMPLEO	El Establecimiento de salud recurre a fuentes de reclutamiento como: universidades, portales, ferias de empleo, y oficinas de colocación, para identificar a los candidatos apropiados al puesto vacante.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud utiliza medios de difusión masiva para informar a los posibles candidatos sobre la vacante existente en la empresa.	4	4	4	4	16
	El Establecimiento de salud cuenta con documentos que contengan información sobre los puestos vacantes.	4	3	4	4	15
	La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil de puesto	3	4	4	4	5
	El Centro de Salud cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con manual de organización y funciones	4	4	4	4	16

DIMENSION GESTION DEL PERSONAL	El Centro de Salud cuenta con normas sobre procesos y actividades	4	4	4	4	16
	El Centro de Salud cuenta con indicadores de desempeño	4	4	4	4	16
DIMENSION GESTION DE COMPETENCIAS	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades	4	4	4	4	16
	Se compensa a los trabajadores según su desempeño y resultados alcanzados.	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Dr. Percy F. Puga Pineda
CLAD N.º 229
DSI: 40/13/75

Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Percy Fritz Puga Peña _____ **Especialidad:** Dr. en Administración de la Educación

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

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION EFICACIA INFORMACION COMPROMISO ATENCION OPORTUNA	Se ejecutan las actividades programadas.	4	4	4	4	16
	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	3	4	4	4	15
	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	3	4	4	4	15
	Se genera valor y utilización de los productos generados.	4	4	4	4	16
	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección	4	4	4	4	16
	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	4	4	4	4	16
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.	4	4	4	4	16
	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.	4	4	4	4	16
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas	4	4	4	4	16
DIMENSION EFICIENCIA	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.	4	4	4	4	16

Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta	3	4	4	4	15
La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones	4	4	4	3	15
Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	4	4	4	4	16
Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.	4	4	4	4	16
Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	4	4	4	4	16
Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección	4	4	4	4	16
Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	4	16
Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	4	4	4	4	16
Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	4	4	4	4	16

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

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Dr. Percy F. Puga Peña
 CLAD N° 624
 DNI: 4011375

Firma y Sello del juez

NOTA BIOGRÁFICA

Elizabeth Chávez Sánchez, nació en la ciudad de Abancay, departamento de Apurímac el 28 de enero. Cursó sus estudios de nivel primario y secundario en el Colegio Nacional “Santa Rosa” de Abancay, obteniendo el quinto superior. En 1991, ingresó a la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica egresando en diciembre de 1998 como cirujano dentista. Realizó en 1999, el SERUMS en el Hospital “Guillermo Díaz de la Vega” de la ciudad de Abancay, hoy hospital regional referencial. A la actualidad se desempeña como coordinadora del Programa presupuestal 0018 Daños No Transmisibles de la Red de Salud Abancay – Unidad ejecutora.

Realizó estudios complementarios en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica donde obtuvo el grado de bachiller en Odontología (1998) y seguidamente, el Título de Cirujano dentista (1999). Continuó estudios de Posgrado en la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” de Pasco, obteniendo el grado de Maestro en Odontología, así mismo opta por los estudios de segunda especialidad en “Rehabilitación Oral” en la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”, logrando la especialidad.

Cuenta también con diversos diplomados, siendo el último en Acreditación y Gestión de la Calidad en entidades educativas (2019) en el Instituto de la Calidad de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Actualmente, cuenta con estudios concluidos en Doctorado en Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Se ha desempeñado como Docente Universitaria en la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes de Abancay durante el período 2016-hasta la actualidad.

Formó parte del consejo directivo regional del Colegio Odontológico del Perú-región Apurímac.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las 13:00h, del día lunes 28 DE NOVIEMBRE DE 2022; la aspirante al Grado de Doctor en Ciencias de la Salud, Doña Elizabeth CHAVEZ SANCHEZ, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: "EFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2021" ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

- | | |
|--|------------|
| Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA | Presidente |
| Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA | Secretaria |
| Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL | Vocal |
| Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG | Vocal |
| Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA | Vocal |

Asesor (a) de tesis: Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO (Resolución N° 01294-2021-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

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

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

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

Obteniendo en consecuencia la Doctorando la Nota de DIECISIETE (17)
 Equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 15:00 horas del 28 de noviembre de 2022.

 PRESIDENTE DNI N° <u>04025623</u>	 SECRETARIO DNI N° <u>22918598</u>
 VOCAL DNI N° <u>22408286</u>	 VOCAL DNI N° <u>22423118</u>
	 VOCAL DNI N° <u>20719667</u>

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

(Resolución N° 03577-2022-UNHEVAL/EPG-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“EFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA, ABANCAY – 2021”**, realizado por la Doctorando en Ciencias de la Salud, **Elizabeth CHAVEZ SANCHEZ** cuenta con un **índice de similitud del 20%**, 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, 09 de noviembre de 2022.



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

NOMBRE DEL TRABAJO

EFFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2021

AUTOR

ELIZABETH CHAVEZ SANCHEZ

RECUENTO DE PALABRAS

10168 Words

RECUENTO DE CARACTERES

53599 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

54 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

223.3KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 9, 2022 10:10 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 9, 2022 10:16 AM GMT-5

● 20% de similitud general

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

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 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		Doctorado	X
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	---

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	CIENCIAS DE LA SALUD
Grado que otorga	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD

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

Apellidos y Nombres:	CHAVEZ SANCHEZ ELIZABETH							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	983682861
Nro. de Documento:	21547730				Correo Electrónico:		roslensch@hotmail.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)	SI	x	NO	
Apellidos y Nombres:	ROJAS BRAVO VIOLETA BENIGNA			ORCID ID: 0000-0001-7764-5243
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	
			C.E.	
	Nro. de documento:			22486830

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

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	LLANOS DE TARAZONA MARINA IVERCIA
Vocal:	VILLAR CARBAJAL ENIT IDA
Vocal:	MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA
Vocal:	ESTEBAN RIVERA EDWIN ROGER
Accesitario	


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

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
EFFECTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY – 2021
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA 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 Acta de Sustentación)				2022		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	RECURSOS HUMANOS		PRODUCTIVIDAD		SALUD	

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>

¿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):	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> X
Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>		

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:	CHAVEZ SANCHEZ ELIZABETH		Huella Digital
DNI:	21547730		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 20/09/2023			

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.