

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS
DE SALUD**

**CONDICIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA
HOSPITAL ESSALUD. UTCUBAMBA, 2021**

Autor: Bach. Donaldo Campos Fernández

Asesor: Mg. Wilfredo Amaro Cáceres

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

Autorización de Publicación de la Tesis de Maestría en el Repositorio Institucional de la UNTRM



ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

CAMPOS FERNÁNDEZ DONALDO

DNI N°: 40446747

Correo electrónico: donaldo.campos@untrm.edu.pe

Nombre de la Maestría (X)/Doctorado (): _____

GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____

DNI N°: _____

Correo electrónico: _____

Nombre de la Maestría ()/Doctorado (): _____



2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro (X) / Doctor ()

CONDICIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA HOSPITAL ESALUD. UTRUJILLO, 2021

3. Datos de Asesor

Apellidos y nombres: WILFASO AMARO CACERES

DNI, Pasaporte, C.E N°: 41983973

ORCID: 0000-001-6601-1835

Datos de Co-Asesor

Apellidos y nombres: _____

DNI, Pasaporte, C.E N°: _____

ORCID: _____

4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE, por favor ingresar al siguiente link

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html

CIENCIAS DE LA SALUD - CIENCIA DEL CUIDADO DE LA SALUD Y SERVICIO

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el autor o autores señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.



en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 19 de Julio de 2023


AUTOR 1

AUTOR 2


ASESOR

CO-ASESOR



Dedicatoria

A mí familia por la confianza, amor y paciencia, además de los valores que cultivaron en mí, el esfuerzo y la constancia, y con la ayuda de Dios se pudo vencer los obstáculos.

A mis hermanos(as) por el apoyo incondicional y la motivación constante, para llegar así alcanzar la meta tan esperada.

Finalmente dedico esta tesis a todas las personas cercanas, por apoyarme cuando más los necesite y darme la mano en los momentos más difíciles, les agradezco muchísimo y siempre los llevaré en mi corazón.

Agradecimiento

A los docentes y directivos de la Escuela de Posgrado de la UNTRM por la labor formativa que realizan para seguir creciendo en lo profesional.

Al Mg. Wilfredo Amaro Cáceres, asesor de tesis, por sus contribuciones importantes en el desarrollo de la investigación.

Al personal de salud del Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” de la localidad de Utcubamba, que participaron en el estudio brindando la información necesaria para el estudio, sin su aporte no se hubiera llevado a cabo el presente estudio.

Autoridades de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza

Vicerrectora de Investigación

Dr. Efraín Manuelito Castro Alayo

Director de la Escuela Posgrado

Jurado Evaluador de la Tesis
(RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0066-2022-UNTRM/EPG)



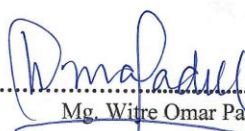
.....
Dra. Sonia Tejada Muñoz

PRESIDENTE



.....
Dr. Elito Mendoza Quijano

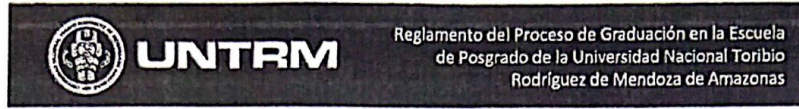
SECRETARIO



.....
Mg. Wilre Omar Padilla

VOCAL

Constancia de Originalidad de la Tesis



ANEXO 3

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ()/Tesis (X) titulado: CONDICIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA HOSPITAL ESSALUD, UTCUBAMBA, 2021, presentado por el Aspirante CAMPOS FERNÁNDEZ DONALDO para obtener el Grado Académico de Maestro (X)/Doctor () en GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ()/Tesis (X)/Tesis en formato de artículo científico () con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

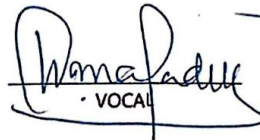
- a) De acuerdo con el informe de originalidad (adjunto), el Proyecto de Tesis ()/Tesis (X)/ Tesis en formato de artículo científico () tiene 23 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.
- b) La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue: DRA SONIA TEJADA HUDO y pertenece al área () / oficina (X) / dependencia () de DIRECCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.



Chachapoyas, 13 de JUNIO del 2023


SECRETARIO


PRESIDENTE


- VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el lugar ESCUELA DE POSGRADO UNTRM de la ciudad de Chachapoyas, el día 13 de JUNIO del año 2023, siendo las 12:00 horas, el Aspirante CAMPOS FERNÁNDEZ DONALDO, defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: CONDICIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA HOSPITAL ESSALUD, UTCUBAMBA, 2021.

para obtener el Grado Académico de Maestro ()/Doctor () en GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dra. SONIA TEJADA MUÑOZ
Secretario: Dr. ELITO MENDOZA QUIJANO
Vocal: Mg. WITRE OMAR PADILLA

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis, en términos de:

Aprobada ()/Desaprobada () por Unanimidad ()/Mayoría ().

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 13:35 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.



SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

Índice o Contenido General

Autorización de Publicación de la Tesis de Maestría en el Repositorio Institucional de la UNTRM	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	vi
Jurado Evaluador de la Tesis	vii
Constancia de Originalidad de la Tesis	viii
Acta de Sustentación de la Tesis	ix
Índice o Contenido General	x
Índice de Tablas	xi
Índice de Figura	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	18
2.1. Tipo y diseño de la investigación	18
2.2. Población, muestra y muestreo	18
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
2.4. Análisis de datos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIÓN	31
VI. RECOMENDACIONES	32
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXO	36

Índice de Tablas

Tabla 1.	Distribución de la Población de estudio	19
Tabla 2.	Condición laboral del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021.	22
Tabla 3.	Nivel de productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021.	23
Tabla 4.	Relación entre condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”, Utcubamba, 2021	24
Tabla 5.	Datos generales del personal de salud. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”, Utcubamba, 2021.	44

Índice de Figuras

Figura 1.	Nivel de productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021.	43
------------------	---	----

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la condición laboral y la productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19, Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” Utcubamba-2021; con enfoque cuantitativo, relacional, observacional, prospectivo y transversal, con una muestra de 67 trabajadores de salud. Instrumentos: “*Formulario de cuestionario sobre la condición laboral*” con 0.854 de confiabilidad y el “*Cuestionario sobre Nivel productividad del personal de salud*” por alfa de Cronbach 0,803. Resultados: al relacionar la condición laboral y productividad del personal de salud, se obtiene la no relación estadística significativa; en el régimen laboral el 55.2% (37) son nombrados, en el desempeño, el 40.3% (27) son asistenciales, tienen a cargo de 6 a 10 profesionales el 29.9% (20); el 53.7% (36) prevaleció en el número de personal técnico de 3 a 4 personales, el salario mensual, perciben entre 1501 a 2000 soles el 44.8% (30), mientras que el 77.6% (52) poseen seguro de EsSalud, en formación académica el 47.8% (32) son especialistas, se obtuvo en la facilidad de trabajo un 59.7% (40) brindan buen servicio algunas veces, el 41.8% (28) están satisfechos con su trabajo; y en el nivel de productividad del personal, se indicó alto en el 74% (50), el 23.9% (16) fue medio y el 1.5%(1) nivel bajo. Conclusiones: no existe relación significativa entre la condición laboral y la productividad del personal de salud, ($p=0.178$) y, a pesar que las condiciones laborales no son adecuadas predominó un nivel de productividad alto.

Palabras clave: Condición laboral, productividad, COVID-19.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between labor condition and productivity of health personnel during the COVID-19 pandemic, Hospital I EsSalud "El Buen Samaritano" Utcubamba-2021; with a quantitative, relational, observational, prospective and cross-sectional approach, with a sample of 67 health workers. Instruments: "Questionnaire form on labor condition" with 0.854 reliability and the "Questionnaire on Level of productivity of health personnel" by Cronbach's alpha 0.803. Results: when relating the labor condition and productivity of health personnel, there is no significant statistical relationship; in the labor regime 55.2% (37) are appointed, in performance, 40.3% (27) are assistants, they are in charge of 6 to 10 professionals 29.9% (20); 53.7% (36) prevailed in the number of technical staff from 3 to 4 personnel, the monthly salary, they receive between 1501 to 2000 soles 44. In terms of academic training, 47.8% (32) are specialists; in terms of ease of work, 59.7% (40) provide good service sometimes; 41.8% (28) are satisfied with their work; and in terms of staff productivity, 74% (50) indicated a high level, 23.9% (16) were medium and 1.5% (1) low. Conclusions: there is no significant relationship between working conditions and productivity of health personnel ($p= 0.178$) and, although working conditions are not adequate, a high level of productivity prevailed.

Keywords: *Labor condition, productivity, COVID-19.*

I. INTRODUCCIÓN

Durante la pandemia por la COVID-19 a causa del virus SARS-CoV-2 en el mundo, las actividades laborales se afectaron, lo que ocasionó un impacto negativo en la economía y la salud de las personas, creando un escenario de mayor vulnerabilidad para muchos países y poniendo en evidencia la cruda realidad, en la cual, existe una desigualdad socioeconómica y laboral, provocando dificultad económica, además de una amenaza para la salud pública, estas perturbaciones ponen en peligro a nivel social la vida a corto y mediano plazo, así como el bienestar de la población a escala mundial. (OIT, 2020)

La Organización Mundial de la Salud, en apoyo con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la campaña Nursing Now revela que, el personal de enfermería cuenta en la actualidad con 28 millones de profesionales en el mundo, el cual, registró un incremento de 4,7 millones entre los años 2013 y 2018. No obstante, aún continúan las dificultades del personal ocasionando una dificultad mundial de 5,9 millones de profesionales, donde, se observan países como: África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental y algunos países de América Latina (OMS, 2020)

Resalta, la Organización Panamericana de la Salud (2020) que, el objetivo principal de los servicios de salud en respuesta al COVID-19 es “Salvar Vidas” y esto dependerá de la capacidad de respuesta que tenga el país ante esta pandemia; por tanto, todas las acciones que disminuyan el número de pacientes en el tiempo contribuirán a evitar el colapso en estos servicios.

Los profesionales de enfermería constituyen el principal elemento de los equipos de salud en el mundo, además de resaltar su liderazgo, hecho que ha resultado clave en el desarrollo de procesos asistenciales. (OPS. 2021) Plantea, Loyola da Silva, et al. (2021) que la pandemia forzó la imposición de nuevas condiciones laborales al personal de enfermería, las que repercuten en las condiciones personales y laborales, relacionadas con la calidad de la atención en el sistema sanitario.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España, define las condiciones laborales como un grupo de variantes que detallan la labor en un ambiente específico, determinando el estado de salud del empleado, las que se ven influenciadas por factores sociales, económicos, técnicos y de organización; elementos que influyen en el desempeño del personal, con el argumento, que se

desarrolla en función al estado de salud de la persona, personalidad y rendimiento en sus actividades laborales. (Oré, E., Soto, C., 2019)

Asimismo, Oré, E., Soto, C., (2019) manifiesta que la OMS, el Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); identifican la relevancia del enfermero en su labor. Sin embargo, encontraron escasas condiciones laborales, carga continua, falta de seguridad, sueldos bajos, escaso personal, agotamiento y disminución en las actividades laborales.

Las condiciones de trabajo son “el conjunto total de las variables presentes durante la realización de una tarea, incluye variables que caracterizan la tarea en sí misma (medio ambiente de trabajo y la estructuración del trabajo), variables individuales, personales, factores extra laborales y psicosociales que pueden afectar el desarrollo del mismo”. Argumentando, que pueden convertirse en fuentes de desequilibrio que llegan a generar interacciones estresantes, diversos problemas de salud, además de, provocar baja productividad. (Arce. M, et al. (2017) El comportamiento de las personas en las organizaciones no depende sólo de las características individuales, sino también de las organizacionales. (Volpentesta, J. R. 2017)

De acuerdo con el razonamiento, de Santiago-Torner, C. (2021) advierte que, la participación del trabajador dentro de su contexto laboral se relaciona con una mayor productividad y motivación. Por lo que, asocia el desempeño de trabajo con logro, resultado que es posible medir, o táctica relacionada con las habilidades del colaborador; y concluye que, en el desempeño laboral, la motivación bajo un entorno de pandemia generada por el COVID-19 se ve afectada en la productividad y el compromiso organizacional.

Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) sustenta, que la condición de trabajo son “los elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores; donde se manifiesta a través del principio IX de protección, que los trabajadores tienen derecho a que el estado y los empleadores garanticen condiciones de trabajo dignas, que se desarrollen en un ambiente seguro, saludable, y aseguren el bienestar del trabajador a través de un estado de vida saludable física, mental y social, de manera continua y en el principio V de gestión, se responsabiliza al empleador a promover e integrar la gestión de la seguridad, así como, la salud en el trabajo.

El equipo de gestión en la región de Amazonas, se esfuerzan para implementar los nosocomios con recursos humanos capacitados y materiales para adecuadas condiciones laborales, lo que conlleva a brindar una atención de calidad a la población, pero no basta solo la intención, ya que aún se constatan carencias en estas instituciones, por tanto, se han visto limitaciones en la productividad de los profesionales de la salud, tema que viene sucediendo y se ha acentuado de manera notoria desde la pandemia por la COVID-19.

Al realizar búsqueda de estudios en la zona se aprecia que, en la región y provincia de Utcubamba, se han encontrado pocos estudios relacionados a la problemática de la condición laboral y productividad del personal de salud, por lo que, se hace un llamado a los estudiantes tanto, de pregrado como posgrado, a que, se incentiven y realicen otras investigaciones, a partir de, los resultados encontrados en el presente trabajo.

Conforme a lo planteado, se ha considerado la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación que existe entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia de la COVID-19 en el Hospital I EsSalud *El Buen Samaritano* localidad de Utcubamba, 2021? Para interpretarla se tuvo en cuenta como objetivo general: determinar la relación que entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19, Hospital I EsSalud “El buen Samaritano” Utcubamba. 2021; y, los objetivos específicos: Identificar la condición laboral del personal de salud durante la pandemia de la COVID-19, Hospital I EsSalud “El buen Samaritano” Utcubamba. 2021; Identificar el nivel de productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19, Hospital I EsSalud “El buen Samaritano” Utcubamba. 2021; Establecer la relación que existe entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19, Hospital I EsSalud “El buen Samaritano”. Utcubamba. 2021.

Para ello, se consideraron las hipótesis, Ha: existe una relación estadísticamente significativa entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital I EsSalud “El buen Samaritano” de la localidad de Utcubamba, 2021. Y, Ho: no existe una relación estadísticamente significativa entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital I EsSalud “El buen Samaritano” de la localidad de Utcubamba, 2021.

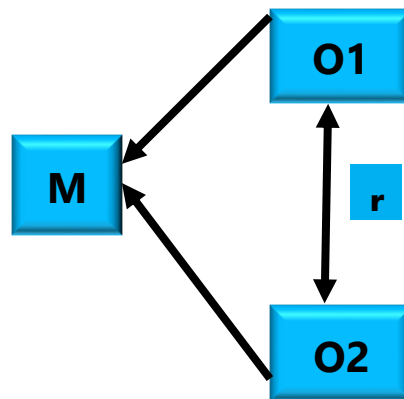
II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel relacional, de tipo observacional, prospectiva, transversal y de acuerdo al número de variables fue analítico. (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. 2018)

El tipo de investigación fue observacional puesto que los datos reflejaron el curso natural de las variables, prospectivo, de corte transversal porque se recolectó la información en un momento y fue analítico ya que ayudó a distinguir las hipótesis.

El diagrama de este tipo de estudio fue la siguiente:



M = Muestra
r = Relación de variables
O1 = Condición laboral
O2 = Nivel de Productividad

2.2. Universo, Población y Muestra

Población:

Estuvo conformada por miembros del personal de salud del Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” de Utcubamba que han laborado en la atención de pacientes COVID-19, en relación al reporte de la oficina de recursos humanos del hospital.

Criterios de inclusión:

Estuvo conformada por miembros del personal de salud que se han encontrado laborando de forma regular, y los que han realizado sus labores con pacientes COVID-19.

Criterios de exclusión:

Estuvo conformada por personal de salud que no se encontraron realizando sus labores con pacientes COVID 19; este personal sanitario no pueda participar de la investigación.

Población: Estuvo constituida por 67 miembros del personal de salud, del Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” de Utcubamba (distribución en tabla 1) que trabajaron atendiendo pacientes COVID-19. Esta información fue facilitada por el Departamento de Recursos Humanos de la institución, y fue considerada como población muestra.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio. Fuente: Dpto. RR. HH. Hospital “El Buen Samaritano” Utcubamba. 2021.

<i>Personal de Salud</i>	<i>N°</i>
<i>Médicos</i>	15
<i>Enfermeros</i>	30
<i>Biólogos</i>	2
<i>Técnicos en laboratorio</i>	3
<i>Técnicos en enfermería</i>	14
<i>Técnicos en farmacia</i>	3
<i>Total</i>	67

Muestra: Conformada por 67 miembros del personal de la salud del hospital.

Muestreo: El tipo de muestreo fue no probabilístico.

2.3. Métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1. Técnicas: Se aplicó el cuestionario online.

2.3.2. Instrumento de recolección de datos

Para la variable 1: situación laboral, se empleó el “Formulario de cuestionario sobre la condición laboral”, elaborado por Correa (2012)

y adaptado por Arteaga (2017), siendo validado por juicio de expertos, analizando los datos con la prueba binomial obteniendo un valor calculado de 8.88178 mayor al valor teórico de 1.64, por lo tanto, el instrumento es adecuado. Mediante el Alfa de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0.854 por (Anexo 07), lo que indica alta confiabilidad, en el cual, se consideraron las dimensiones: régimen laboral/tipo de contratación, área de desempeño, cargo que desempeña, número de pacientes a cargo, número de personal técnico o administrativo a su cargo, salario mensual que percibe, tipo de seguro de salud que cuenta, nivel de formación académica, facilidades de trabajo en cuanto a equipos, materiales e infraestructura, la universidad de egreso y satisfacción laboral; las cuales están consideradas en 11 ítems con escala de Likert y ordinales. Además, consideró datos generales y sociodemográficos de los participantes en el estudio.

Para la variable 2: Nivel de productividad, Se utilizó el instrumento “Nivel productividad del personal de salud” validado por Bravo (2017), el mismo, obtuvo una calificación óptima, por medio de un juicio de expertos (3) y alcanzó 0,803 de confiabilidad por Alfa de Cronbach (Anexo 07). Con las dimensiones de eficiencia y eficacia e indicadores: Rentabilidad, Equidad, Satisfacción del usuario, Producto y Resultado, expresados en 20 ítems con una escala Likert: (1) Muy Satisfecho (2) Satisfecho (3) Medianamente Satisfecho (Anexo 04).

De esta manera la productividad se evalúa de acuerdo a:

- ✓ Alto (67 – 128)
- ✓ Medio (33 - 66)
- ✓ Bajo (1 - 32)

Procedimiento de recolección de datos:

- ✓ Se solicitó autorización al director del hospital “I El Buen samaritano” con la finalidad de aplicar el instrumento a los profesionales del servicio de hospitalización de pacientes COVID-19.

- ✓ Se realizó la encuesta online en la fecha y hora establecida, mediante los contactos telefónicos de los participantes, con invitación previa a través de un correo electrónico con las indicaciones de llenado.
- ✓ La aplicación del instrumento tomó un tiempo aproximando de 20 a 30 minutos.
- ✓ En algunas ocasiones se tuvo insistir en el llenado del cuestionario virtual mediante los contactos telefónicos considerando la naturaleza de trabajo de los participantes.
- ✓ Se realizó la tabulación de datos y preparó la información para su procesamiento.

2.4. Análisis de datos

Los datos fueron procesados en Excel 2016, y software SPSS v.26, con una estadística no paramétrica del χ cuadrado, con un grado de significancia de 0.05 (Confiabilidad 95% y margen de error 5%). El análisis estadístico fue descriptivo e inferencial considerando frecuencias absolutas, relativa y prueba de correlación. Se presentaron los resultados mediante tablas simples, de contingencia y gráficos de barra.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Condición laboral del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021

RÉGIMEN ABORAL	<i>f_i</i>	%
Régimen 28/276	37	55,2
Contrato	27	40,3
Otros	3	4,5
Total	67	100
ÁREA DE DESEMPEÑO	<i>f_i</i>	%
Asistencial	27	40.3
Administrativo	17	25.4
Docencia	15	22.4
Investigación	8	11.9
Total	67	100
NÚMERO DE PACIENTES	<i>f_i</i>	%
Ninguno	2	3.3
De 6 a 10	20	29.9
De 11 a 15	19	28.4
De 15 a 20	11	16.4
De 21 a 25	15	22.4
Total	67	100
NÚMERO DE PERSONAL A CARGO	<i>f_i</i>	%
De 1 a 2	24	35.8
De 3 a 4	36	53.7
De 5 a más	7	10.4
Total	67	100
SALARIO MENSUAL	<i>f_i</i>	%
De 2000 a 2500 soles	20	29.9
De 2501 a 3000 soles	30	44.8
De 3001 a 5000 soles	2	3.0
Mayor a 5000 soles	15	22.4
Total	67	100
TIPO DE SEGURO	<i>f_i</i>	%
EsSalud	52	77.6
Otros	15	22.4
Total	67	100
NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA	<i>f_i</i>	%
Formación general	23	34.3
Especialista	32	47.8
Magister	6	9.0
Doctor	6	9.0
Total	67	100
FACILIDAD DE TRABAJO	<i>f_i</i>	%
Siempre	27	40.3
Algunas veces	40	59.7
Total	67	100
SATISFACCIÓN LABORAL	<i>f_i</i>	%
Muy satisfecho	24	35.8
Satisfecho	28	41.8
Medianamente satisfecho	15	22.4
Total	67	100

Fuente: Cuestionarios sobre la condición laboral. *Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”, Utcubamba, 2021*

La Tabla 2 muestra, la condición laboral del total de trabajadores de salud del hospital 100% (67), en la que se expone el predominio del régimen laboral 728/276 con el 55.2 % (37), el 40.3 % (27) son asistenciales, ostentan a cargo de 6 a 10 pacientes el 29.9% (20); en cuanto al personal técnico tiene de 3 a 4 personas un 53.7 % (36), perciben entre 2501 a 3000 soles el 44.8 % (30), con el seguro de EsSalud el 77.6 % (52). Superaron los especialistas en el nivel de formación académica con el 47.8 % (32); tiene algunas veces facilidad en el trabajo el 59.7% (40) y se encuentran satisfechos con su labor el 41.8 % (28) dentro del nosocomio.

Tabla 3

Nivel de productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021.

<i>Nivel de Productividad</i>	fi	%
Alto	50	74.6
Medio	16	23.9
Bajo	1	1.5
Total	67	100

Fuente: Cuestionarios nivel de productividad. *Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”, Utcubamba, 2021*

En la Tabla 3, se aprecia que, del 100% (67) de la muestra el 74.6% (50) tienen un nivel de productividad alta, el 23.9% (16) mostró un nivel medio, mientras que solo el 1.5 % (1) tuvo un nivel bajo.

Tabla 4

Relación entre condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El buen Samaritano”, Utcubamba, 2021

Condición Laboral	Nivel de Productividad						χ^2	<i>p</i> (significancia)
	Alto		Medio		Bajo			
RÉGIMEN LABORAL	f _i	%	f _i	%	f _i	%		
Régimen 728/276	28	41.8	9	13.4	0	0	3.452	0.178
Contratado	22	32.8	5	7.5	0	0		
Otros	1	1.5	2	3.0	0	0		
Total	51	76.2	16	23.8	0	0		
ÁREA DE DESEMPEÑO	f _i	%	f _i	%	f _i	%	χ^2	<i>p</i>
Solo asistencial	19	28.4	8	11.9	0	0	3.754	0.289
Asistencial y administrativo	13	19.4	4	6.0	0	0		
Asistencial y Docencia	14	22.4	1	1.5	0	0		
Asistencial e Investigación	5	62.5	3	4.5	0	0		
Total	51	76.2	16	23.8	0	0		
CARGO	f _i	%	f _i	%	f _i	%	χ^2	<i>p</i>
Jefe/director	4	6.0	0	0	0	0	4.388	0.223
Coordinador de área	12	17.9	1	1.5	0	0		
Personal de planta	21	31.3	10	14.9	0	0		
Personal equipo técnico	14	20.9	5	7.5	0	0		
Total	51	76.2	16	23.8	0	0		
NÚMERO DE PACIENTES	f _i	%	f _i	%	f _i	%	χ^2	<i>p</i>
Ninguno	2	3.0	0	0	0	0	3.498	0.478
De 6 a 10	13	19.4	7	10.4	0	0		
De 11 a 15	14	20.9	5	7.5	0	0		
De 15 a 20	10	14.9	1	1.5	0	0		
De 21 a 25	12	17.9	3	4.5	0	0		
Total	51	76.2	16	23.8	0	0		
NÚMERO DE PERSONAL A CARGO	f _i	%	f _i	%	f _i	%	χ^2	<i>p</i>
De 1 a 2	18	26.9	6	9.0	0	0	0.396	0.820
De 3 a 4	27	40.3	9	13.4	0	0		
De 5 a más	6	9.0	1	1.5	0	0		
Total	51	76.2	16	23.8	0	0		
SALARIO MENSUAL	f _i	%	f _i	%	f _i	%	χ^2	<i>p</i>
De 2000 a 2500 soles	15	22.4	5	7.5	0	0	1.627	0.653
De 2501 a 3000 soles	24	35.8	6	9.0	0	0		
De 3001 a 5000 soles	2	3.0	0	0	0	0		
Mayor a 5000 soles	10	14.9	5	7.5	0	0		
Total	51	76.2	16	23.8	0	0		
TIPO DE SEGURO	f _i	%	f _i	%	f _i	%	χ^2	<i>p</i>
EsSalud	39	58.2	13	19.4	0	0	0.160	0.491
Otros	12	17.9	3	4.5	0	0		
Total	51	76.2	16	23.8	0	0		

NIVEL FORMACIÓN ACADÉMICA	DE	f_i	%	f_i	%	f_i	%	χ²	p
Formación general		16	23.9	7	10.4	0	0	4.167	0.244
Especialista		27	40.3	5	7.5	0	0		
Magister		3	4.5	3	4.5	0	0		
Estudios de doctorado		5	7.5	1	1.5	0	0		
Total		51	76.2	16	23.8	0	0		
FACILIDAD DE TRABAJO		f_i	%	f_i	%	f_i	%	χ²	p
Siempre		19	28.4	8	11.9	0	0	0.822	0.268
Algunas veces		32	47.8	8	11.9	0	0		
Total		51	76.2	16	23.8				
SATISFACCIÓN LABORAL		f_i	%	f_i	%	f_i	%	χ²	p
Muy satisfecho		19	28.4	5	7.5	0	0	0.206	0.902
Satisfecho		21	31.3	7	10.4	0	0		
Medianamente satisfecho		11	16.4	4	6.0	0	0		
Total		51	76.2	16	23.8	0	0		

Fuente: Cuestionarios aplicados al personal de salud. *Hospital I EsSalud "El Buen Samaritano", Utcubamba, 2021.*

En la Tabla 4, se observa que, entre las variables del estudio, siendo, las condiciones laborales y la productividad del personal de salud del hospital, no existe relación estadística de manera significativa ($\chi^2 = 3.452, p = 0.178 > 0.05$). Al buscar correspondencia entre las dimensiones el área de desempeño y el nivel productividad del personal de salud, se encontró que no existe relación ($\chi^2 = 3.754, p = 0.289 > 0.05$), resultados que coinciden con el cargo de desempeño y productividad ($\chi^2 = 4.388, p = 0.223 > 0.05$). Asimismo, entre el número de pacientes y la productividad, no existe relación ($\chi^2 = 3.498, p = 0.478 > 0.05$); en cuanto al número de personal técnico y la productividad laboral, no existe relación significativa ($\chi^2 = 0.396, p = 0.820 > 0.05$), el salario mensual y la productividad laboral tampoco armonizan de manera significativa ($\chi^2 = 1.627, p = 0.653 > 0.05$), el salario mensual y la productividad laboral, no mostraron concordancias entre ellos ($\chi^2 = 1.627, p = 0.653 > 0.05$). En relación al tipo de seguro y productividad, la coincidencia significativa no se encontró ($\chi^2 = 0.160, p = 0.491 > 0.05$), en el nivel de formación académica y productividad, no hubo relación ($\chi^2 = 4.167, p = 0.244 > 0.05$). Coincidiendo la facilidad de trabajo y productividad, con que no se halló relación ($\chi^2 = 0.822, p = 0.268 > 0.05$). Y, en la satisfacción laboral y productividad, los resultados fueron negativos en la relación estadística para ambas categorías ($\chi^2 = 0.206, p = 0.902 > 0.05$).

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se ha estudiado la relación entre las variables, condición laboral y nivel de productividad del personal de salud de un hospital en Utcubamba; donde se demuestra que no existe relación entre las mismas, corroborado, a través del análisis estadístico, obteniendo un $p = 0.178$. Los resultados obtenidos demuestran, que todas las parejas de variables exhiben una relación no significativa, en otras palabras, también, puede decirse que, las variables son independientes una de otra.

Las condiciones de trabajo del personal de salud en la Micro Red Pomabamba; Perú, fueron de nivel regular con un 52.3 %; la satisfacción laboral fue del 42.4 % con un resultado de nivel medio, lo que indica que, de manera general son regulares las condiciones para el desempeño de las labores en el centro, además, con una satisfacción laboral de baja. (Alfaro, C. 2022) Similar al presente estudio, donde, esta variable alcanzó el 31.3% con una calificación intermedia, de satisfactorio. Por lo que, es importante garantizar los recursos necesarios en los escenarios donde se desempeña cada personal, sobre todo en tiempos de contingencias, para de esta manera brindar un mejor servicio.

Bellido, R. et al (2021) muestran, que existe una satisfacción laboral regular con tendencia a la insatisfacción durante el año 2020, al mismo tiempo, las condiciones de trabajo y el temor al contraer el virus han ocasionado conmoción en la conducta de las personas de forma severa y diferentes problemas familiares. Dato, muy similar en el personal del hospital de Utcubamba siendo de satisfecho esta categoría. A diferencia de, Beltrán, M. (2021) en un hospital de Trujillo, donde las enfermeras que ingresaban a cirugía presentaron que en el 71.4% las condiciones de trabajo fueron de alto riesgo y el 28,6% refirieron que era aceptable, mientras que, el 33,3% fue moderado y solo el 28,6 % fue con riesgo excesivo. Sin embargo, en el hospital de Utcubamba el 47.8% señaló que algunas veces tenían facilidades en el trabajo, a lo que el investigador infiere que este componente es vital para desarrollar de manera responsable; así, mantener un equilibrio en la atención al usuario y en conformidad con el trabajador.

Raraz, J. et al. (2021) en Lima, relaciona que en el personal de salud que trabajaron por más de 12 horas y solo, el 53% recibieron equipos de protección personal por día de trabajo. Mientras que, el 40% casi nunca recibió una mascarilla; al evaluar

la condición la laboral en la que, desempeñaban sus funciones, se estimó de pésimo, por lo que, se muestra que se desempeñaban en condiciones deficientes. Sin embargo, en el presente trabajo fue satisfactorio con el 31.3%.

En Ica, Becerra, B. & Ibaseta, J. (2020) identifican que el personal de salud muestra una prevalencia en la autopercepción de su salud, en esa oportunidad reconocen que era inadecuada en el 50.0%; durante la pandemia ese indicador era elevado, por lo que un resultado como ese, muestra una condición laboral inadecuada, obstaculizando el buen desempeño del personal de salud. No siendo semejante a los resultados en Utcubamba.

A diferencia, en el Hospital María Auxiliadora de Perú, evidencia, que existe una relación entre el nivel de motivación y productividad laboral de los enfermeros. (Salazar, L. 2019), considerando un ambiente laboral adecuado en el personal de salud, por lo que con indicadores positivos se logra de una forma proporcional una elevada productividad laboral.

En España, el personal de enfermería (94,4%) carecían de Equipos de Protección y el 78,6 % no recibió capacitaciones previas para ayudar a enfermos de COVID-19. Y, en el 94,9 % no se pudo detectar debido que se expusieron al contagio. (Fuentes, G. 2020) Resultando, que los profesionales no disponían de materiales y métodos de aislamiento suficientes al comienzo de la pandemia, tampoco formación específica para atender a pacientes durante la contingencia. Por lo que, fue baja la productividad, mientras que en el hospital “*El Buen Samaritano*” fue alta.

Resalta García, N. (2020) que, la condición laboral del personal de salud en un 61.0% es adecuada y en el 31.0% fue inadecuada. A lo que, el 68.0% presentó condiciones de trabajo regular, el 21.0% buena y el 11 % la calificó de mala, no existe coincidencia con el presente estudio, ya que la condición laboral se evaluó de manera satisfactoria. A lo que se puede argumentar que el hospital citado para el estudio debe revisar las condiciones de trabajo del personal a su cargo y evaluar indicadores de productividad, así como la satisfacción de los usuarios necesitados de su servicio, pero lograr un ambiente laboral adecuado y solicitar recursos para de esta forma, lograr implementar los diferentes servicios sanitarios.

En semejanza a los resultados del presente estudio está el de Carrasco et al. (2020), donde buscaron una relación en los niveles de estrés con la satisfacción laboral de las enfermeras en servicios hospitalarios de Chimbote, Perú, en el área COVID-19,

en esa oportunidad el nivel de satisfacción lo avaluaron con una prevalencia de medio (53.4%), y es donde, en Utcubamba presenta un nivel de satisfacción laboral y productividad medio con una evaluación de satisfactorio por el personal de salud. Estudio como, el de Saltos-Llerena, I. & Calderón-Layedra, L. (2020) en Ecuador, muestran resultados diferentes, y argumentan según evidencias encontradas como el SARS-CoV-2 provoca consecuencias nefastas en la economía y la salud de millones de personas, resaltando, la morosidad del gobierno en ofrecer condiciones de seguridad laboral y bienestar para el personal de salud, profesionales vulnerables al contagio, por lo que se puede observar que al no proporcionar, los implementos de protección personal en el primer nivel de atención (puerta de entrada de atención del ciudadano), la satisfacción laboral es calificada de muy mala, siendo necesario mitigar los riesgos a la salud personal; dato que coincide con el estudio al no contar con los medios adecuados para laborar.

Como se observa, los estudios y antecedentes revisados coinciden que la productividad no siempre estaría relacionada con las condiciones laborales, pero si, a otras condiciones que conllevan a obtener resultados muy satisfactorios en el desempeño del trabajo.

Al analizar los resultados en el presente estudio, el autor puede deducir que, pese a las deficientes condiciones laborales del personal de salud, la productividad se ve alterada de manera mediana. Indicadores que necesita del apoyo de la gestión tanto de la región como nacional, para estimar estos hallazgos y a su vez, corregir las dificultades. Es así, que para el personal de salud genere una adecuada producción y buen desempeño dentro de sus labores, se tienen que tener en cuenta algunos aspectos básicos; entre ellos: recursos, un adecuado ambiente laboral, etc.

Dentro de las organizaciones de salud es de vital importancia solucionar los problemas que existen en la evaluación del desempeño laboral, con el propósito de lograr los resultados esperados según metas trazadas y conocer los indicadores tanto positivos como negativos en las instituciones de salud y de esta manera brindar un servicio de calidad como exige la sociedad. El presente estudio descubre realidades existentes en los hospitales de la región, además de aportar estadísticas reales con el fin de ser atendidas por las organizaciones que dirigen los procesos administrativos en la región con influencia a nivel nacional.

Resulta interesante la relación de la productividad y el salario pagado al personal de estudio. Tanto el empleo como los salarios reales exhiben un efecto positivo sobre la productividad laboral; (Volpentesta, J. R., 2017) donde, en el estudio se obtuvo que entre los 2501 a 3000 soles con un 35.8%, en el salario más frecuente pagado a los trabajadores, si se conoce que las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo hasta la remuneración, así como, las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo, resaltando que el salario incide sobre la productividad del centro, y donde los salarios son relativamente flexibles a cambio de horas trabajadas.

Investigaciones con temas relacionados a gestión administrativa en los centros de salud y al desempeño laboral y sus resultados, así como, las condiciones de trabajo, donde, las consecuencias repercuten en usuarios, estos, autorizados a brindar una opinión sobre la calidad de servicio que reciben, y los trabajadores que deben recibir la implementación adecuada para realizar el trabajo encomendado, además la disposición de una buena atención e imagen; tiene gran importancia e impacto en la comunidad científica sensibilizada como parte de esa ciudadanía, por lo que se invita a continuar revisándolos y sobre todo en la región de Amazonas, donde existe una extensa población tanto, urbana como rural, necesitada de atención, y la implementación en el personal de salud influye en utilizarla dentro de las instituciones como en las comunidades.

Reseña, Alaña Castillo, T. P. *et, al* (2018) que, evaluar el desempeño laboral es fundamental tanto para los profesionales de salud, ya que, ayuda a distinguir las capacidades y competencias del trabajador. Cunill López, María Elena, & Curbelo Alfonso, Luis. (2020), resaltan que, para lograr operaciones más efectivas, económicas y eficaces dentro del ambiente laboral. Ahora bien ¿Cómo saber si el personal de salud está calificado para desenvolverse en sus funciones?, sería necesario un seguimiento para saber qué hacemos bien y a su vez ver en qué aspectos se tienen debilidades. Los resultados van a depender de varios aspectos, entre ellos: el profesionalismo del personal, el dominio de funciones, la aptitud al realizar las labores y la satisfacción que siente dentro de su ambiente laboral.

Por lo obtenido en el estudio, el investigador propone que, en la región continúen con la revisión del tema tratado, al mismo tiempo, existe la necesidad de elaborar

y/o acertar en métodos, herramientas y técnicas, que sean capaces de mitigar con éxito los componentes para el desarrollo del trabajo con calidad en el centro hospitalario.

V. CONCLUSIONES

- ✓ En las condiciones laborales del personal de salud, son nombrados el 55.2%, son asistenciales el 40.3%, tienen a cargo de 6 a 10 profesionales el 29.9%; de 3 a 4 personales con un 53.7%, se encontró que el 44.8 % perciben entre 2501-3000 soles, pertenecen al seguro de EsSalud el 77.6%, el 47.8% son especialistas, brindan el buen servicio algunas veces el 59.7%, se encuentran satisfechos con su labor el 41.8 % (28).
- ✓ Hubo un predominio alto de la productividad en el personal de salud.
- ✓ Se determinó que no existe relación significativa según la estadística entre ambas variables, $p = 0.178$.

VI. RECOMENDACIONES

Al Seguro Social de Salud (ESSALUD) a nivel central

- ✓ Mejorar las condiciones de salud de los trabajadores contratados.
- ✓ Establecer programas que promuevan adecuadas condiciones laborales para el personal de salud.
- ✓ Reformar normas y políticas que promuevan adecuadas condiciones laborales para el personal de salud del centro.

Al Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” de Utcubamba

- ✓ Implementen programas de capacitación al recurso humano en temas profesionales con la finalidad de elevar el nivel de productividad en la institución.
- ✓ Implementar planes de equipamiento para una mejor condición laboral del personal

A la EPG de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas

- ✓ Se sugiere agregar a las líneas de investigación temas sobre la condición laboral y la productividad del personal de salud para promover el mejoramiento en las instituciones de la región y la satisfacción del personal de salud.
- ✓ Utilizar los hallazgos del presente estudio en las sesiones de los programas de posgrado para análisis en cursos a fines.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, C. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro_ACY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Alaña Castillo, T. P., Crespo García, M. K., & Gonzaga Añazco, S. J. (2018). ¿Cómo las estrategias empresariales permiten una ventaja competitiva en las micro, pequeñas y medianas empresas de la provincia de El Oro? *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 257-262. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200257&lng=es&tlng=es.
- Arce Flores, M.N., Giraldo Giraldo, A.M. y Román Cueva, K.S. (2017) *Relación entre las Condiciones de trabajo y Fatiga en las enfermeras(os) de las unidades críticas de un hospital nacional*. [Trabajo de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú]
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/783/Relacion_ArceFlores_Margarita.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Auccapure-Vallenas, L. S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*. 2,195–210. Disponible en:
<https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>
- Becerra, C. & Ybaseta, J. (2020) *Salud autopercebida en trabajadores de enfermería del primer nivel de atención, durante la pandemia de covid-19*. *Revista Médica Panacea*. 9.(2) Disponible en:
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/330/461>
- Beltrán, M. (2021) *Condiciones de trabajo y fatiga laboral en las enfermeras de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray-Es salud-Trujillo*. Trujillo. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo].
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17959/2E%20686.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., & Reyes, C. (2020). *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID–19*. Scielo.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. 2da edición pg.116

<file:///C:/Users/HP/Downloads/ComportamientoOrganizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2daEdicion.pdf>

Encalada, G. et al. (2020) *Situación de enfermería en América, frente a la pandemia Covid-19*. Revista Salud y Bienestar Colectivo. (4).3. Disponible en:

<https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/106/103>

Fuentes, G. (2020) *Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España*. Nure Inv.

17(107). <file:///C:/Users/Javier%20Angel/Downloads/Dialnet->

<CondicionesDeTrabajoDelPersonalDeEnfermeriaDelServ-7616808.pdf>

García, N. (2020) *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta; México: Editorial. Mc Graw Hill Education, 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Ley n° 29783 (2012) *Ley de seguridad y salud en el trabajo, modificada por la Ley N° 30222. Concordada con el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificado por el Decreto Supremo N° 006- 2014-TR y Decreto Supremo N°016-2016-TR*. Perú

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf

Loyola da Silva, Thais Cristina, de Medeiros Pinheiro Fernandes, Ákysa Kyvia, Brito do O’Silva, Camila, de Mesquita Xavier, Suênia Silva, & Bezerra de Macedo, Eurides Araujo. (2021). El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. *Enfermería Global*, 20(63), 502-543. Disponible en:

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.454061>

OIT. (2020) COVID-19: *Respuestas políticas nacionales: El mundo del trabajo y el COVID-19: Cuáles son las medidas adoptadas por los países*. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741374/lang--es/index.htm

Organización Panamericana de la salud. (2021) El rol del personal de enfermería en México en la lucha contra la pandemia de COVID-19. Disponible en:

<https://www.paho.org/es/noticias/7-1-2021-rol-personal-enfermeria-mexico-lucha-contra-pandemia-covid-19>

- Organización Mundial de la Salud (2010) *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Pág. 14,15,16. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Condiciones de trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/workingconditions/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud – OPS. *Recomendaciones para la reorganización y ampliación progresiva de los servicios de salud para la respuesta a la pandemia de COVID-19 2020*. <https://www.paho.org/es/documentos/recomendaciones-para-reorganizacion-ampliacion-progresiva-servicios-salud-para-respuesta>
- Oré, E., Soto, C. (2019). Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018” [Tesis, Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2973>
- Saltos-Llerena, I. & Calderón-Layedra, L. (2020) *Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en tiempo de coronavirus en Ecuador*. Innovative Journal. 10 (06). Disponible en: <http://nursingdidactics.com/index.php/ijnd/article/view/2942/2498>
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91). <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Raraz, J. et al. (2021) *Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú*. Revista de la Facultad de Medicina Humana. Vol..21. No.2. Lima abril-junio 2021. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_arttext
- Volpentesta, J. R. (2017) Creación de un método de integración de grupos de interés al gobierno de las empresas. *Estudios Gerenciales*. 33, Issue 143,Pages 195-207,ISSN 0123-5923, <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.05.002>. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231730031>

ANEXOS
Anexos 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”. Utcubamba, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO METODOLOGICO
¿Cuál es la relación que existe entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital I EsSalud “¿El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021?	<p>General: Determinar la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la condición laboral del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”. Utcubamba, 2021. ✓ Evaluar el nivel de productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”. Utcubamba, 2021. ✓ Establecer la relación que existe entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021. 	<p>Ha: Existe una relación estadística significativa entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”, Utcubamba, 2021.</p> <p>Ho: No existe una relación estadística significativa entre la condición laboral y productividad del personal de salud durante la pandemia del COVID-19. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”, Utcubamba, 2021.</p>	<p>V₁ Condición laboral</p> <p>V₂ Nivel de productividad</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Nivel: Relacional Tipo: Observacional, Prospectivo, Transversal y Analítico Diseño: Relacional Población = 67 Muestra = 67 Método de Investigación: Hipotético - deductivo Método de RD: Encuesta Técnica de RD: Cuestionario Instrumentos: Cuestionario sobre condición laboral Cuestionario de productividad.</p> <p>Análisis: χ^2-cuadrado con un $\alpha = 0.05$.</p> <p>Presentación: tablas simples, tablas de contingencia y figura de barras.</p>

Anexo 02
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	CATEGORÍA	ESCALA
CONDICIÓN LABORAL	Régimen laboral/Tipo de contratación	1	a) Nombrado b) Contratado CAS c) Otros, especifique	Ordinal Likert
	Área de desempeño	2	a) Asistencial b) Administrativo c) Docencia d) Investigación	
	Cargo que desempeña	3	a) Jefe/director b) Coordinador de área c) Personal de planta d) Miembro del equipo técnico e) Otros, especifique.....	
	Número de pacientes a cargo	4	a) Ninguno b) De 1 a 5 c) De 6 a 10 d) De 11 a 15 e) De 15 a 20 f) De 21 a 25 g) De 26 a más	
	Número de personal técnico o administrativo a su cargo	5	a) De 1 a 2 b) De 3 a 4 c) De 5 a más	
	Salario mensual que percibe	6	a) De 2000 a 2500 soles b) De 2501 a 3000 soles c) De 3001 a 5000 soles d) Mayor a 5000 soles	
	Tipo de seguro de salud que cuenta	7	a) EsSalud b) Otros, especifique: c) No cuenta	
	Nivel de formación académica	8	a) Formación general b) Especialista c) Magister d) Doctor	
	Facilidades de trabajo en cuanto a equipos, materiales e infraestructura	9	a) Siempre b) Algunas veces	
	Satisfacción laboral	11	a) Muy satisfecho b) Satisfecho c) Medianamente satisfecho	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría		Escala	
				Dimensión	Variable		
NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Rentabilidad	Del 1 al 8	✓ Deficiente	✓ Muy satisfecho	Ordinal	
		Equidad		✓ Aceptable			
	Eficacia	Satisfacción del usuario	Del 9 al 20	✓ Satisfactorio	✓ Satisfecho		
		Producto		✓ Muy satisfactorio			
		Resultado		✓ Deficiente			✓ Medianamente satisfecho
				✓ Aceptable			
		✓ Satisfactorio					
		✓ Muy satisfactorio					



**“CUESTIONARIO SOBRE CONDICIÓN LABORAL”
Correa (2012) y Arteaga (2017)**

I. INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento tiene por objetivo, determinar la condición laboral de los profesionales de salud, por lo que solicita a los participantes llenar la ficha con la sinceridad del caso, según los ítems que se solicitan. Se agradece por anticipado su colaboración.

II. INSTRUCCIONES:

Lea con atención y llene los espacios de acuerdo a los ítems. La información que se registra en este formato será utilizada estrictamente para fines de estudio.

III. DATOS GENERALES:

3.1. Edad:

3.2. Procedencia:

3.3. Sexo:

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

3.4. Años de servicio

- a) Menor de 1 año
- b) De 1 a 3 años
- c) De 3 años a 5 años
- d) Mayor de 5 años

3.5. Servicio o unidad específica donde labora.....

IV. DATOS SOBRE LA CONDICIÓN LABORAL

Con respecto a su situación laboral, marque o llene los espacios en blanco según corresponda:

4.1. Régimen laboral/Tipo de contratación

- a) Nombrado
- b) Contratado CAS
- c) Otro, especifique.....

4.2. Área de desempeño

- a) Asistencial
- b) Administrativo
- c) Docencia
- d) Investigación

4.3. Cargo que desempeña

- a) Jefe/director
- b) Coordinador de área
- c) Personal de planta
- d) Miembro del equipo técnico
- e) Otro, especifique.....

- 4.4. Número de pacientes a cargo**
- a) Ninguno
 - b) De 1 a 5
 - c) De 6 a 10
 - d) De 11 a 15
 - e) De 15 a 20
 - f) De 21 a 25
 - g) De 26 a más
- 4.5. Número de personal técnico o administrativo a su cargo**
- a) De 1 a 2
 - b) De 3 a 4
 - c) De 5 a más
- 4.6. Salario mensual que percibe:**
- a) De 2000 a 2500 soles
 - b) De 2501 a 3000 soles
 - c) De 3001 a 5000 soles
 - d) Mayor a 5000 soles
- 4.7. Tipo de seguro de salud que cuenta**
- a) EsSalud
 - b) Otros, especifique.....
 - c) No cuenta
- 4.8. Nivel de formación académica**
- a) Formación general
 - b) Especialista
 - c) Magister
 - d) Doctor
- 4.9. Facilidades de trabajo en cuanto a equipos, materiales e infraestructura**
- a) Siempre
 - b) Algunas veces
- 4.10. Satisfacción laboral**
- a) Muy satisfecho
 - b) Satisfecho
 - c) Medianamente satisfecho



Anexo 04

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
ESCUELA DE POSGRADO
“CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD”**

Bravo (2017)

I. INTRODUCCIÓN

El presente instrumento tiene por objetivo identificar la productividad laboral de los profesionales de salud. Por lo que solicita a los participantes llenar la ficha con la sinceridad del caso, según los ítems que se solicitan. Se agradece por anticipado su colaboración.

II. INSTRUCCIONES

Lea con atención y llene los espacios de acuerdo a los ítems. La información que se registra en este formato será utilizada estrictamente para fines de estudio.

III. DATOS GENERALES:

3.1. Edad:

3.2. Procedencia:

IV. SEXO:

- a) Masculino
- b) Femenino

V. AÑOS DE SERVICIO

- a) Menor de 1 año
- b) De 1 a 3 años
- c) De 3 a 5 años
- d) Mayor de 5 años

Servicio o unidad específica donde labora.....

VI. DATOS SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

Con respecto a la productividad de los profesionales de la salud en EsSalud marque las alternativas según su parecer, utilice la siguiente escala:

(1) Muy satisfecho (2) Satisfecho (3) Medianamente
satisfecho

N°	PREGUNTAS	(1)	(2)	(3)
EFICIENCIA				
01	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su EE SS			
02	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad			
03	Cumple con el número de atenciones diarias según la designación de su servicio sin vulnerar la atención			
04	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en el sector público			
05	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su EE SS.			
06	En su EE SS se reconoce cuando los trabajadores son productivos			
07	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas			
08	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el establecimiento de salud			
EFICACIA				
09	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta			
10	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado			
11	Realiza usted algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud o resultado de la atención.			
12	Ha percibido reclamos después de la atención por parte de los usuarios			
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en el EESS			
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente			
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.			
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo, y enseres bajo su responsabilidad.			
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa dentro del EESS			
18	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas			
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo			
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.			

Encuestador:

Fecha: .../ .../

Anexo 05

Figura 1. Nivel de productividad del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Hospital I Es Salud “El Buen Samaritano” Utcubamba, 2021

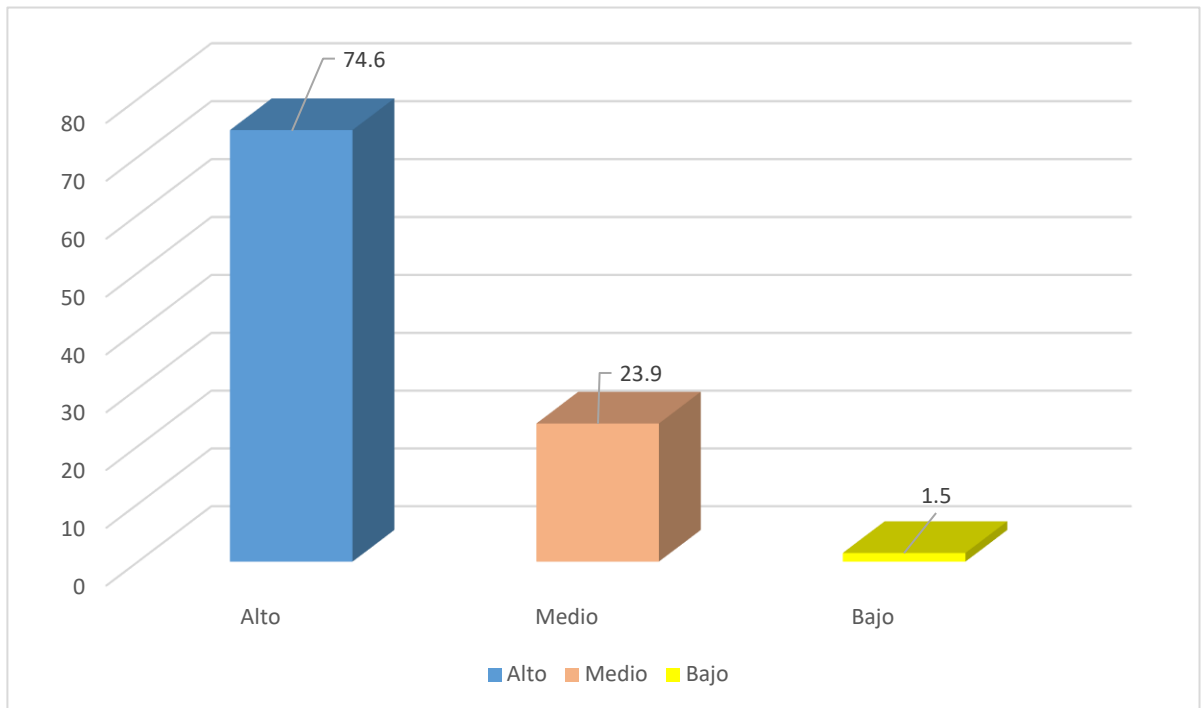


Tabla 5

Datos generales del personal de salud. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”, Utcubamba, 2021

Edad	<i>f_i</i>	%
De 30 a 35 años	14	20,9
De 36 a 40 años	18	26,9
De 41 a 49 años	35	52,2
Total	67	100,0
Procedencia	<i>f_i</i>	%
Bagua Grande	11	16,4
Bagua	14	20,9
Chachapoyas	10	14,9
Chiclayo	11	16,4
Jaén	12	17,9
Trujillo	9	13,4
Total	67	100,0
Años de servicio	<i>f_i</i>	%
Menor a 1 año	4	6,0
De 1 a 3 años	16	23,9
De 3 a 5 años	30	44,8
Mayor de 5	17	25,4
Total	67	100,0
Servicio o unidad específica	<i>f_i</i>	%
Médicos	15	22,4
Enfermeros	30	44,8
Biólogos	2	3,0
Técnicos en laboratorio	3	4,5
Técnicos en enfermería	14	20,9
Técnicos en farmacia	3	4,5
Total	67	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud. Hospital I EsSalud “El Buen Samaritano”, Utcubamba, 2021

En la Tabla 5, se percibe que, de acuerdo a los datos generales del personal evaluado, que del 100% (67) el 52.2% (35) tienen entre 41 a 49 años de edad, según la procedencia el 20.9% (14) fueron de Bagua, según los años de servicio el 44.8% (30) están entre los 3-5 años de labor en el nosocomio, con igual resultado está el personal de enfermería, según el servicio o unidad específica.



Anexo 06



DETERMINACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD								
N°	DIMENSIONES/ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su EESS.	X		X		X		
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	X		X		X		
3	Cumple con las atenciones asignadas a su servicio sin vulnerar la atención.	X		X		X		
4	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en el sector público.	X		X		X		
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su EESS.	X		X		X		
6	En su EESS se reconoce cuando los trabajadores son productivos.	X		X		X		
7	Mantiene una actitud positiva a los cambios en el establecimiento de salud.	X		X		X		
8	Aplica sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo en las tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.	X		X		X		
10	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado	X		X		X		
11	Realiza algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud.	X		X		X		
12	Ha percibido por parte del usuario reclamos después de la atención	X		X		X		
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en el EESS.	X		X		X		
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	X		X		X		
15	Emplea todas las herramientas para realizar su trabajo apropiadamente.	X		X		X		
16	Mantiene el control administrativo y físico sobre el material a su servicio	X		X		X		
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el establecimiento.	X		X		X		
18	Acepta la ayuda de otros para superar sus metas establecidas.	X		X		X		
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	X		X		X		
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Aplicabilidad: APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr./Mg:

Dr. PIZARRO SALAZAR OSCAR

DNI:

44380287

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD								
N°	DIMENSIONES/ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su EESS.	X		X		X		
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	X		X		X		
3	Cumple con las atenciones asignadas a su servicio sin vulnerar la atención.	X		X		X		
4	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en el sector público.	X		X		X		
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su EESS.	X		X		X		
6	En su EESS se reconoce cuando los trabajadores son productivos.	X		X		X		
7	Mantiene una actitud positiva a los cambios en el establecimiento de salud.	X		X		X		
8	Aplica sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo en las tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.	X		X		X		
10	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado	X		X		X		
11	Realiza algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud.	X		X		X		
12	Ha percibido por parte del usuario reclamos después de la atención	X		X		X		
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en el EESS.	X		X		X		
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	X		X		X		
15	Emplea todas las herramientas para realizar su trabajo apropiadamente.	X		X		X		
16	Mantiene el control administrativo y físico sobre el material a su servicio	X		X		X		
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el establecimiento.	X		X		X		
18	Acepta la ayuda de otros para superar sus metas establecidas.	X		X		X		
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	X		X		X		
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.	X		X		X		

Especialidad del Validador 1: _____

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Aplicabilidad: APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr./Mg:

VELEZ RODRIGUEZ LENIN

DNI: 40185751

Especialidad del Validador 2:



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD								
N°	DIMENSIONES/ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su EESS.	X		X		X		
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	X		X		X		
3	Cumple con las atenciones asignadas a su servicio sin vulnerar la atención.	X		X		X		
4	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en el sector público.	X		X		X		
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su EESS.	X		X		X		
6	En su EESS se reconoce cuando los trabajadores son productivos.	X		X		X		
7	Mantiene una actitud positiva a los cambios en el establecimiento de salud.	X		X		X		
8	Aplica sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo en las tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.	X		X		X		
10	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado	X		X		X		
11	Realiza algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud.	X		X		X		
12	Ha percibido por parte del usuario reclamos después de la atención	X		X		X		
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en el EESS.	X		X		X		
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	X		X		X		
15	Emplea todas las herramientas para realizar su trabajo apropiadamente.	X		X		X		
16	Mantiene el control administrativo y físico sobre el material a su servicio	X		X		X		
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el establecimiento.	X		X		X		
18	Acepta la ayuda de otros para superar sus metas establecidas.	X		X		X		
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	X		X		X		
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.	X		X		X		

bservaciones (Precisar si hay suficiencia):

Aplicabilidad: APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr./Mg:

SILVA DIAZ ANTONIO

DNI: 06805383

Especialidad del Validador 3:

Firma del Experto

BASE DE DATOS: VARIABLE, NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	T
1	1	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	48
2	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	42
3	1	3	4	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	1	3	4	3	1	1	3	52
4	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	44
5	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	42
6	2	1	2	2	1	4	1	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	3	1	2	40
7	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	55
8	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	44
9	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	45
10	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	46
11	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	42
12	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	44
13	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	40
14	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	42
15	1	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	42
16	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	35
17	1	3	3	3	4	4	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	58
18	1	1	3	2	3	1	4	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	45
19	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	42
20	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	35
21	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	42
22	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	43
23	1	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	44
24	1	3	2	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	1	3	4	1	3	52
25	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	38
26	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	4	2	36
27	1	1	1	1	3	1	1	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	38
28	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	35
29	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	43
30	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	44
31	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	45
32	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	46
33	1	1	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	44
34	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	44
35	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	40
36	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	42
37	1	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	42
38	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	4	2	36
39	1	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	61
40	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	44
41	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	42
42	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	33
43	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	44
44	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	42

45	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	45
46	1	3	2	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	1	3	4	1	3	52
47	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	36
48	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	33
49	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	40
50	2	1	2	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	4	1	35
51	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	44
52	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	45
53	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	44
54	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	42
55	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	33
56	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	44
57	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	42
58	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	45
59	1	3	2	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	1	3	4	1	3	52
60	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	38
61	2	1	2	2	1	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	35
62	1	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	41
63	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	33
64	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	44
65	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	45
66	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	44
67	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	47

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO								
N°	DIMENSIONES/ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: DOMINIO DE FUNCIONES							
1	El establecimiento posee conocimientos para desempeñar las funciones	X		X		X		
2	Tiene experiencia en las actividades que desarrolla actualmente.	X		X		X		
3	Puede usted plantear, ejecutar, controlar y desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORAL							
4	Está de acuerdo que existan programas de meritocracia en su EESS.	X		X		X		
5	Su remuneración es adecuada al trabajo que realiza.	X		X		X		
6	Su EESS se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	X		X		X		
7	Tiene capacitación para mejorar sus habilidades asistenciales.	X		X		X		
8	Está de acuerdo con los mecanismos de líneas de carrera en su EESS.	X		X		X		
9	Los recursos con los que cuenta son suficientes para sus actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PROFESIONALISMO							
10	Demuestra iniciativa en su EESS.	X		X		X		
11	Tiene interés en aprender nuevas cosas para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
12	Considera necesaria la captación para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
13	Acepta la ayuda de otros colaboradores para lograr las metas.	X		X		X		
14	Se me brinda información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados.	X		X		X		
15	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece mi EESS.	X		X		X		
16	En términos generales me siento satisfecho dentro de mi EESS.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: APTITUD							
17	Es responsable desarrollando las funciones que le son asignadas.	X		X		X		
18	Es puntual al momento de desarrollar sus actividades asignadas.	X		X		X		
19	Se concentra y evita distraerse al momento de desarrollar sus actividades.	X		X		X		
20	Las responsabilidades de mi puesto son claras, y se lo que se espera de mí.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Aplicabilidad: APLICABLE ()

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr./Mg:

Dr. PIZARRO SALAZAR OSCAR

DNI:

44380287

Especialidad del Validador 1:


Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO								
N°	DIMENSIONES/ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: DOMINIO DE FUNCIONES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El establecimiento posee conocimientos para desempeñar las funciones	X		X		X		
2	Tiene experiencia en las actividades que desarrolla actualmente.	X		X		X		
3	Puede usted plantear, ejecutar, controlar y desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Está de acuerdo que existan programas de meritocracia en su EESS.	X		X		X		
5	Su remuneración es adecuada al trabajo que realiza.	X		X		X		
6	Su EESS se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	X		X		X		
7	Tiene capacitación para mejorar sus habilidades asistenciales.	X		X		X		
8	Está de acuerdo con los mecanismos de líneas de carrera en su EESS.	X		X		X		
9	Los recursos con los que cuenta son suficientes para sus actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PROFESIONALISMO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Demuestra iniciativa en su EESS.	X		X		X		
11	Tiene interés en aprender nuevas cosas para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
12	Considera necesaria la captación para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
13	Acepta la ayuda de otros colaboradores para lograr las metas.	X		X		X		
14	Se me brinda información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados.	X		X		X		
15	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece mi EESS.	X		X		X		
16	En términos generales me siento satisfecho dentro de mi EESS.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: APTITUD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Es responsable desarrollando las funciones que le son asignadas.	X		X		X		
18	Es puntual al momento de desarrollar sus actividades asignadas.	X		X		X		
19	Se concentra y evita distraerse al momento de desarrollar sus actividades.	X		X		X		
20	Las responsabilidades de mi puesto son claras, y se lo que se espera de mí.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Aplicabilidad: APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr./Mg: _____

VELEZ RODRIGUEZ LENIN

DNI: _____ 40185751

Especialidad del Validador 2: _____


Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO								
N°	DIMENSIONES/ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: DOMINIO DE FUNCIONES							
1	El establecimiento posee conocimientos para desempeñar las funciones	X		X		X		
2	Tiene experiencia en las actividades que desarrolla actualmente.	X		X		X		
3	Puede usted plantear, ejecutar, controlar y desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORAL							
4	Está de acuerdo que existan programas de meritocracia en su EESS.	X		X		X		
5	Su remuneración es adecuada al trabajo que realiza.	X		X		X		
6	Su EESS se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	X		X		X		
7	Tiene capacitación para mejorar sus habilidades asistenciales.	X		X		X		
8	Está de acuerdo con los mecanismos de líneas de carrera en su EESS.	X		X		X		
9	Los recursos con los que cuenta son suficientes para sus actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PROFESIONALISMO							
10	Demuestra iniciativa en su EESS.	X		X		X		
11	Tiene interés en aprender nuevas cosas para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
12	Considera necesaria la captación para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
13	Acepta la ayuda de otros colaboradores para lograr las metas.	X		X		X		
14	Se me brinda información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados.	X		X		X		
15	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece mi EESS.	X		X		X		
16	En términos generales me siento satisfecho dentro de mi EESS.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: APTITUD							
17	Es responsable desarrollando las funciones que le son asignadas.	X		X		X		
18	Es puntual al momento de desarrollar sus actividades asignadas.	X		X		X		
19	Se concentra y evita distraerse al momento de desarrollar sus actividades.	X		X		X		
20	Las responsabilidades de mi puesto son claras, y se lo que se espera de mí.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Aplicabilidad: APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr./Mg: _____

SILVA DIAZ ANTONIO

DNI: _____ 06805383

Especialidad del Validador 3: _____

Firma del Experto

BASE DE DATOS: VARIABLE, NIVEL DE DESEMPEÑO

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	T
1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	50
2	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
3	2	3	3	1	3	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	49
4	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
5	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
6	4	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	4	2	1	2	2	1	3	41
7	1	3	3	4	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	54
8	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
9	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	50
10	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	50
11	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
12	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
13	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
14	3	3	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	40
15	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
16	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
17	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
18	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
19	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
20	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
21	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
22	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	3	48
23	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	48
24	3	3	3	1	3	4	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4	53
25	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	38
26	2	2	2	2	1	3	1	2	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	40
27	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
28	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
29	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	50
30	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	50
31	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	50
32	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	50
33	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
34	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	43
35	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
36	3	3	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	40
37	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
38	2	2	2	2	1	3	1	2	3	4	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	39
39	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
40	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
41	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	41
42	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
43	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	43
44	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	3	48

45	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	2	3	3	48
46	3	3	3	1	3	4	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	53
47	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	38
48	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	22
49	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	41
50	4	2	1	2	1	3	1	2	3	4	2	1	1	2	1	1	2	39
51	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	50
52	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	50
53	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	43
54	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	41
55	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	22
56	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	43
57	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	48
58	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	48
59	3	3	3	1	3	4	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	1	53
60	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
61	4	1	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	38
62	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	41
63	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	22
64	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	50
65	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	50
66	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	50
67	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	50

Anexo 07

VALIDACION α - CRONBACH DE LOS INSTRUMENTOS CON 3 EXPERTOS

Para determinar la validez estadística del instrumento de medición, se realizó mediante el juicio de expertos y a través de las pruebas estadísticas. La Distribución binomial para cada ítem de la escala dicotómica y la Z de Gauss para la aceptación total del instrumento $n=50$, al 5% de significancia estadística, se trabajó con 3 expertos obteniendo el valor de 8.88178, dado que supera el valor teórico (1.64) el cual nos indica que el instrumento es válido para mayor fiabilidad se adjunta la siguiente matriz.

ITEM	EXPERTO			TOTAL
	1	2	3	
1	1	1	1	3
2	1	1	1	3
3	1	1	1	3
4	1	1	1	3
5	1	1	1	3
6	1	1	1	3
7	1	1	1	3
8	1	1	1	3
9	1	1	1	3
10	1	1	1	3

Respuesta de profesionales expertos. **SI = 1, NO = 0**