



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Actitud laboral y productividad en los trabajadores del área de
unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Raza Morillo, Johnny Gaspar (orcid.org/0000-0003-3658-3175)

ASESOR:

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

CO-ASESOR:

Mg. Gamarra Chávez, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, a mi esposa porque me apoya y me alienta a seguir adelante en este sueño profesional orientado en el conocimiento.

Agradecimiento

Expresar mi gratitud a la Universidad Cesar vallejo por la ocasión de formarme profesionalmente.

A mis profesores y asesores que me ayudaron para cumplir en este gran reto.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra, y muestreo	13
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19

4.1.	Análisis descriptivo	19
4.2.	Análisis inferencial	22
V.	DISCUSIÓN	27
VI.	CONCLUSIONES	322
VII.	RECOMENDACIONES	33
	REFERENCIAS	34
	ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Características de la Unidad de Análisis	14
Tabla 2 Validación por juicio de expertos de las variables de actitud laboral y productividad	16
Tabla 3 Prueba de confiabilidad de los instrumentos – alfa de Cronbach	16
Tabla 4 Variable actitud laboral	19
Tabla 5 Dimensiones de la variable actitud laboral	20
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la variable productividad	21
Tabla 7 Dimensiones de la variable productividad	22
Tabla 8 Prueba de normalidad con Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk	22
Tabla 9 Correlación entre la actitud laboral y la productividad	23
Tabla 10 Correlación entre el componente cognitivo y la productividad	24
Tabla 11 Correlación entre el componente afectivo y la productividad	25
Tabla 12 Correlación entre el componente conductual y la productividad	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfico de barras de actitud laboral	27
Figura 2. Gráfico de barras de productividad	29

Resumen

La presente investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre la actitud laboral y productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022. La metodología tiene un enfoque cuantitativo, básico, no experimental - transversal y de nivel de investigación correlacional. La población de estudio es pequeña cuenta con 52 colaboradores, es por ello, se usó la técnica censal, es decir, se aplicó dos cuestionarios: Escala de Autoevaluación de las Actitudes y Escala de Productividad, con una fiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,795 para la variable actitud laboral y 0,813 para la variable productividad en el trabajo.

Los datos estadísticos se obtuvieron mediante la aplicación del SPSS, de acuerdo con la prueba de normalidad. Se utilizó la prueba de correlación de Spearman donde se obtuvo un nivel de relación de $Rho = 0,618$ (correlación positiva y moderada) con una significancia de $p=0.000$. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis del investigador (H_i), concluyendo que existe relación positiva entre la actitud laboral y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022.

Palabras clave: Actitud laboral, cognitiva, afectivo, conductual, productividad.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between work attitude and productivity in workers in the cardiac unit area of a National Institute of Health, Lima-2022. The methodology has a quantitative approach, applied type, the design is non-experimental - cross-sectional and its scope is descriptive correlational. The population is small and easily accessible because it has 52 collaborators, which is why the census technique is used, that is, the sample is the same as the population, to which two questionnaires were applied: Self-assessment Scale of Attitudes and Productivity Scale, with a Cronbach's Alpha reliability of 0.795 for the work attitude variable and 0.813 for the work productivity variable.

Statistical data were obtained by applying SPSS, according to the normality test. The data do not comply with a normal distribution, determining that the research is a non-parametric study and it was appropriate to use the Spearman correlation test where a level of relationship of $Rho = 0.618$ (positive and moderate correlation) was obtained with a significance of $p=0.000$. Therefore, the null hypothesis was rejected and the researcher's hypothesis (H_i) was accepted, concluding that there is a positive relationship between work attitude and productivity in workers in the cardiac unit area of a National Institute of Health, Lima-2022.

Keywords: Work attitude, cognitive, affective and behavioral attitude, Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, en la actualidad, están enfocados en el estudio y desarrollo del fenómeno de la calidad de satisfacción, motivación, y rendimiento de la vida laboral y del compromiso del trabajador, cuyo punto de partida y centro de estudio es el individuo orientado al desenvolvimiento en la empresa, el cual es un componente básico en las prestaciones de salud, para determinar la eficiencia, calidad, y el éxito de las organizaciones, ya que la salud es la parte esencial de crecimiento de un país y que en la actualidad está sumergido en estaciones epidemiológicas sujeto a la innovación y las tecnologías recientes, por consiguiente.

Es importante que las instituciones de salud cuenten con trabajadores aptos capaces de resolver la problemática y los desafíos, por tal sentido, el valor de la actitud laboral, ya que proporcionará estrategias integradas, el sentido de la lealtad contribuirá a mejorar y obtener las metas de las instituciones, y el ascenso de la productividad laboral, y mejorar el indicador de calidad del usuario. Para Hogg y Vaughuan (2008), la actitud laboral es una organización y/o conjunto de emociones, juicios, creencias y tendencias conductuales, relativamente duraderas en relación con objetos, eventos o grupos, significativamente positivos o negativos acerca de un individuo u objeto o cuestión.

A nivel mundial, el ente de la Organización Mundial de la Salud (2020) indicó que la actitud en referencia en el ámbito de la salud es el estado de ánimo y la forma como el profesional trata en brindar los cuidados cuando presta una atención, orientados a una excelencia disminuyendo los riesgos y obteniendo resultados positivos en salud, que posteriormente a la pandemia se reveló la necesidad de fortalecer con urgencia al personal de salud a nivel mundial. Según Ecartot y Michel (2020) describieron que producto del origen de la enfermedad epidémica del Covid – 19, los trabajadores que prestan servicio debían desempeñar su labor día y noche, los 365 días del año, evidenciando su actitud laboral y trabajando con su mejor desempeño laboral.

Como lo menciona Arbaiza (2017), en España, la carga laboral y/o de trabajo va de la mano con la carga mental y física que un trabajador se ve sometido durante su tiempo de trabajo, señalando así que depende mucho de ello para ver reflejado el bienestar del mismo. En los diferentes sistemas de salud pública y privada, encontramos inconvenientes como la falta de cualidades de los

trabajadores en los procesos claves para el desenvolvimiento en las diferentes áreas, dificultando la interacción entre el trabajador y la institución.

A nivel nacional, García, Díaz, Ávila, y Cuzco (2015), mencionan que un gran número de instituciones siguen usando una evaluación de desempeño laboral antiguamente tradicional, sin considerar indicadores que estén relacionados con la productividad y los retos que necesitan un determinado puesto de trabajo, acompañados de factores externos como son las brechas del personal bajo autofinanciamiento, dejando como resultado a un trabajador desmotivado.

Según Andina (2020), el 81% de los operarios, consideran que la actitud laboral es un factor valioso para medir su productividad, por tal motivo, el 86% de los pobladores peruanos estaría dispuesto de retirarse de su centro de trabajo si existiera un mal ambiente laboral. El autor Llanero (2016) describe que el 86% de empleados que se desenvuelven en las diferentes áreas de la salud, considera sobre la actitud laboral, como punto muy importante e indispensable, ya que no se ejerce acciones para mejorar dicha situación, y el 25% de los enfermeros afirman no tener planes para implementar iniciativas.

A nivel local, en el Instituto Nacional Cardiovascular, en el servicio adulto del área de unidad cardíaca, existe capacitaciones y pasantías al personal el cual cuyos resultados no son tan eficientes ,por lo consiguiente se tendría que evaluar la forma y el modo en que se ejecuta , en estos últimos años se evidencia un descenso del rendimiento laboral, así mismo, en la realización y cobertura de indicadores y en cumplimiento de la excelencia de los puntos referenciales de calidad, objetivos y metas, evidenciando ausencia en las capacitaciones continuas y bajo interés en las investigaciones, del mismo modo existe un alto grado de rotación de personal, tardanzas, además podemos describir en la institución encontramos trabajadores con diferentes contratos de trabajo con salarios diferenciados siendo un componente muy importante en el bienestar personal y en el desenvolvimiento laboral, el cual se acrecentó por la pandemia del COVID – 19, por lo tanto, es importante conocer la actitud laboral que existe en la empresa.

Se expuso como problema general ¿De qué manera la actitud laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardíaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022? Y en base a los problemas

específicos, son: (a) ¿Qué relación existe entre el componente cognitivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022?, (b) ¿Qué relación existe entre el componente afectivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima- 2022?, c) ¿Qué relación existe entre el componente conductual y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022?

Se justifica el siguiente estudio, mediante los siguientes aspectos; en el aspecto teórico, existen bases teóricas de conocimiento ya existente en base o en desarrollo a la investigación, como tesis y artículos científicos, buscando la correlación existente de la primera variable actitud laboral y la segunda variable de estudio productividad de los empleados; con respecto al aspecto metodológico, cabe resaltar lo importante de usar la metodología ,el cual ayudó a determinar los factores indispensables para poder desarrollar el actual trabajo de investigación y lograr solucionar el problema de la investigación planteada, del mismo modo servirá de base para próximas investigaciones; y en el aspecto práctico, los resultados de la investigación presentada servirán para evidenciar la relación de dichas variables planteadas, dándole utilidad en los niveles de atención de la gestión hospitalaria y a su vez, para poder cambiar puntos bajos cuyas acciones estén dirigidos a mejorar la atención para el público en general evidenciando la realidad; en el aspecto social del estudio sostiene en que los asegurados de todo el país podrá ser favorecida, prestando una atención de calidad, por parte de los trabajadores, así mismo el jefe del servicio del instituto nacional de salud ,cuyos resultados encontrados se tomara decisiones para mejorar el nivel de atención.

Por lo descrito se formula el objetivo general del presente trabajo: es Determinar la relación que existe entre la actitud laboral y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022. Y por objetivos específicos: (a) Establecer la relación que existe entre el componente cognitivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima – 2022; (b) la relación que existe entre el componente afectivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima – 2022; (c) Establecer la relación que existe entre el componente conductual y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima -

2022.

Por hipótesis general del trabajo de investigación se asume: Que existe relación entre la actitud laboral y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022. Y por hipótesis específicas se tienen: (a) Existe relación significativa entre el componente cognitivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022 ;(b) Existe relación significativa entre el componente afectivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima – 2022; (c) Existe relación significativa entre el componente conductual y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la búsqueda a nivel internacional, los autores Peña, Martínez, y Méndez (2021), plantearon el siguiente artículo científico, cuya finalidad fue establecer la correlación significativa del compromiso institucional con respecto a la variable actitud laboral de los trabajadores de salud en Jalisco, México, siendo un tipo de estudio cuantitativo cuasi experimental y con una muestra de 120 encuestados partícipes, se dio por resultado mediante cálculo de fiabilidad con 0.824, ambas variables de estudio van orientados juntos por lo que se requiere estar comprometidos con ello en una organización.

Según los autores Franco, Uribe, y Agudelo (2021), desarrollaron un artículo científico cuyo objeto de estudio fue investigar las percepciones de los colaboradores en diferentes organizaciones del sur del Valle de Aburrá, de metodología cuantitativa aplicada cuasi experimental y se utilizó un sistema de categorial, con una población muestral de estudio de 65 empleados de diversas organizaciones, se revela por el estudio, que se utilizó la estadística descriptiva y la matriz de correlación, cuyo resultado son el conglomerado de categorías y los diferentes aspectos asociados a la productividad que se han puesto en evaluación como estimuladores de oportunidades y aumento en la productividad como son: la eficacia, variable laboral, eficiencia y la articulación de políticas, avance tecnológico muestra que la productividad es un punto esencial para todo el mundo empresarial y los diferentes mercados en general.

Seguidamente, Romo, Tarango, y Machin (2020), elaboraron un artículo científico cuyo plan de estudio fue determinar la correlación entre la productividad científica, en la sociedad de investigación, mediante un enfoque cuantitativo, no experimental, cuya población muestral de 52 investigadores, dando por resultado que, mediante pruebas estadísticas, para el área de publicaciones fue de (0.620), para la oficina de innovación y desarrollo (0.958), y para el sector de formación de recursos humanos (0.322), esto indicó que sí existe relación causal entre la productividad científica y tecnológica.

Fontalvo, De la Hoz, y Morelos (2018), realizaron un artículo científico cuyo objetivo fue demostrar las herramientas existentes para evaluar el desempeño productivo, y la relación que existe entre calidad, productividad y costos, con una visión cuantitativa, no experimental, conformado por una población de estudio de 50 encuestados, dicho estudio dio por resultado que la productividad es crucial en

la gestión de las empresas, el cual nos permite tener información de los bienes que se consumen para conseguir los objetivos empresariales, ligados a la eficiencia y eficacia, en términos estadísticos, se logró obtener un valor de significancia del 0.005, el cual refleja que existe relación entre lo anteriormente mencionado.

Otro antecedente internacional empleado es por parte del autor Gabini (2018), con un estudio teniendo por objetivo verificar empíricamente si variables sociodemográficas, organizacionales, y disposicionales desempeñan el rol de predictores del rendimiento laboral, cuya metodología de estudio es cuantitativo descriptiva, de naturaleza no experimental, investigación transversal, y cuya dimensión de la población muestral es de 376 trabajadores santafesinos, en su investigación realizaron una encuesta dando por resultado que todas las variables organizacionales, entre una de ellas, la actitud laboral, brinda un balance los roles laborales y familiares.

Por antecedentes nacionales, Bach (2021), mediante su trabajo de investigación, el fin fue establecer dicha correlación entre sus diferentes variables de estudio, satisfacción laboral y la variable de productividad en la organización del cuerpo médico del nosocomio Villa EsSalud Mongrut, y su tipo de estudio es cuantitativo aplicativo, con una población de estudio de 100 profesionales, se logró evidenciar mediante cuestionarios a una población muestral de 100 personas, existiendo una correlación significativa con una dependencia estadística de Spearman de 0.224, existiendo una relación positiva directa de dichas variables.

A su vez, Herrera et al. (2022), en su investigación quiere determinar y mostrar si la adaptación del proceso de aprendizaje de manera virtual y la carga del desarrollo pronostican la autoeficacia del profesional en el área pedagógica universitaria en el campo de la salud. Mediante su estudio transversal, predictivo colaboraron 252 profesores universitarios en las diferentes especialidades de la salud, el cual se dio la evaluación mediante un cuestionario de autoeficacia profesional, comprometiendo la carga de trabajo y las formas de adaptación a los ambientes de trabajo, concluyendo que los objetivos de adaptación en el área virtual y los diferentes horarios, existió desigualdad en el grado de adaptación en el trabajo virtual entre hombres y mujeres, del mismo modo se dio en el nivel de la carga del trabajo.

El autor Gómez (2020), demostró, que el objeto de estudio fue explicar y determinar la variable de influencia de la actitud laboral dirigido en la identidad del sistema corporativa de los empleados de la Zofra Tacna, cuyo estudio es cuantitativo, descriptivo, no experimental, cual el universo muestral fue de 101 entrevistados de dicha organización, y que mediante cuestionarios, demostró que según valores estadísticos, el valor de significancia calculada fue menor de 0.05, explicando que la variable de actitud laboral predispone sobre la identidad corporativa.

El autor, Arévalo (2020), tuvo como finalidad encontrar la correlación de sus dos variables de estudio, enfocado en la actitud laboral y la variable de productividad en su ocupación de sus empleados, concluye que el grupo de actos ,comportamientos de un empleado que realiza frente a una determinada situación, conlleva al jefe de la organización buscar sus características profesionales ,personales de cada empleado y buscar un puesto en la empresa de acuerdo a sus habilidades para el desarrollo organizacional, por lo contrario existiría una baja autoestima, desmotivación.

Gorbac (2019), en su artículo cuyo objeto de estudio fue encontrar el nexo entre las variables de liderazgo organizacional y la productividad de eficiencia en el trabajo de los trabajadores de CMAC Huancayo S.A., se empleó un enfoque cuantitativo, estudio de diseño cuasi experimental, demostraron que sí existe nexo, ya que, por resultados se obtuvo un valor de significancia 0.49, dando por aceptar la hipótesis planteada y reafirmando su objetivo.

El autor Lapo (2018), elaboró un artículo cuyo objetivo de estudio fue plantear una guía sobre los nexos que se originan entre las diferentes variables como la cultura organizacional, las actitudes profesionales, y la variable del comportamiento pro social, su estudio fue cuantitativo cuasi experimental, usando una población de estudio que cuenta con 583 personas que incluye galenos, enfermeras y técnicos auxiliares de las diferentes áreas médicas, determinaron que el ambiente organizacional donde se desarrolla, alcanza a crear actitudes laborales de forma efectiva y positiva, al igual que el estado de satisfacción y bienestar laboral orientado en el desarrollo del compromiso organizacional.

Las variables que sustentan la base de esta investigación son la actitud laboral y la productividad, cuyas bases teóricas se desarrolla a continuación, en base a las teorías relacionadas correspondientes a la actitud laboral, Caballero

(2002), conceptualizo la actitud laboral como la capacidad de ejercer un comportamiento de un determinado modo más que otro, coordinando con factores específicos de un determinado lugar de trabajo establecido. Para Davis y Newstrom (2001), lo conceptualizan como una disposición mental cuyas respuestas son los sentimientos, los supuestos, que son consecuencias de causas, creencias, y experiencias adquiridas desde el transcurrir del tiempo de vida del individuo con respecto al entorno y su compromiso con las acciones previstas, el cual impulsan a formar comportamientos modificados positivos o negativos en el momento de proceder a favor o en contra de una determinada circunstancia.

Asimismo, García y Dolan (1997) sostienen que las actitudes son las respuestas a la consecuencia de las normas y valores que las preceden, y son tendencialmente evaluadas, el cual cuyas actitudes pueden ser positivas o de índole negativas, respecto a los individuos, objetos, o hechos que nos rodea. La actitud laboral de los trabajadores es un aspecto de vital importancia, ya que en una empresa u organización cuando las actitudes son negativas, se incrementan los problemas y/o dificultades, puede crear ausentismo, baja productividad, rotación de empleados, bajar la competitividad de la empresa, entre otros.

Según Briñol et al. (2007) propone un modelo jerárquico cuya base de estudio es el (modelo tripartito de la actitud) donde la actitud laboral comprende tres dimensiones el cual describe como, la primera dimensión es el Componente Cognitivo, indica que es la incorporación de lo que creen y piensan los individuos sobre el objeto de actitud, es decir, un compuesto de ideas, creencias, y percepciones, de objetos reales y artificiales.

La segunda dimensión es el Componente Afectivo, Briñol et al. (2007) mencionan que está orientado a los sentimientos, favorables o no favorables, distinguiendo a la persona como centro importante en conexión al objeto de actitud; el cual permite ser objeto de medición. La tercera dimensión es el Componente Conductual, Briñol et al. (2007) refiere que es la voluntad que permite realizar acciones congruentes, y que va en conjunto con los componentes afectivos y cognitivos, haciendo referencia al desenvolvimiento o el comportamiento modificando la actitud.

Otra de las variables consideradas para este trabajo de investigación es la productividad, para Pritchard (1995), define, que esta variable presenta, tres tipos

de significados y conceptos el cual son los más utilizados; primero es la productividad que es una medición de eficiencia, en relación de los productos sobre los insumos; segundo, la combinación de eficiencia y eficacia nos da como resultado la productividad cuyo fin es mejorar las relaciones interpersonales; y la tercera, es la más amplia y describe que la productividad es el motor de la empresa y/u organización orientado a que se desarrolle mejor, incluyendo la eficiencia, eficacia, la rotación, el ausentismo, la innovación, etc.

Para Armenia et.al (2022), la productividad es tomado en cuenta como uno de los elementos fundamentales que permite lograr el desarrollo económico. Por consiguiente, las estimaciones del cambio en la productividad total de los factores (PTF) están orientados a medir el crecimiento en la capacidad productiva de un determinado sector, de una industrial o de la economía en su conjunto. En concreto, el aumento en la productividad se ve reflejado en el empleo más eficaz de los bienes y recursos, el descenso de los costos o la adquisición de nuevas tendencias tecnológicas en la línea de la producción, el cual permite observar los cambios estructurales mostrados en un territorio determinado y en una medida de tiempo. En esa misma línea Cequea et al. (2011) considera que los altos estándares de productividad son la respuesta al conglomerado de las relaciones interpersonales humanas, orientados en la cooperación de los colaboradores, del buen manejo del tiempo al momento de tomar las decisiones, en la cualidad y la capacidad de resolver los problemas.

Mark (1980), describe a la productividad de una empresa, como el aumento de los servicios y bienes producidos, del mismo modo como al crecimiento de la producción enfocados en su capacidad, sin modificar el uso de la fuerza laboral; así mismo la eficiencia en el trabajo, aumentará la producción y sin ampliar las horas efectivas de trabajo. Es muy importante destacar que Marx en su concepto, aparte de añadir las características estudiadas de los empleados, utiliza la ciencia y los instrumentos científico, técnicos en el incremento de la producción. En tal caso, la productividad es interpretada como la cuantía del rendimiento que realiza un individuo en un determinado tiempo y/o establecido.

La primera dimensión de la productividad es la eficiencia, Quesadilla y Villa (2007) menciona que la eficiencia, el cual sirve para establecer el nexo entre los resultados logrados y los recursos usados en un proceso, dependiendo de los recursos empleados puede aumentar o disminuir la eficacia, así como también de

los costos.

Andrade (2005, p. 253) describe la eficiencia, cuyo concepto se utiliza para cuantificar la capacidad o peculiaridad de actuación de un determinado sujeto o sistema económico, para alcanzar y llegar a cumplir los objetivos definidos, reduciendo el gasto de recursos; en el nivel corporativo, el rendimiento de un nosocomio nacional o una entidad privada, se rige mediante reglas de eficiencia para alcanzar los altos estándares de producción reduciendo el número de horas realizadas y por los trabajadores, logrando las metas con el menor costo posible y bajo consumo de recursos.

Diomar et al (2021), Se refiere a mayor productividad mayor cantidad producida en cada hora de trabajo y los recursos que se han utilizados para mejorar la producción. Si la utilización de los recursos no existe un desbalance y la producción se incrementa, describimos que la productividad es ascendente. Por lo tanto, el desempeño de un empleado como labora y utiliza las herramientas tecnológicas muestra un gran impacto en la cantidad de valor y en la calidad que pueda crear.

La segunda dimensión es la eficacia, Pérez (2015) define como el nivel de contribución orientado a cumplir los objetivos de calidad de producto y/o servicio, concentrado en conseguir una competitividad en el rubro económico a largo plazo. Freeman (1982, p.12), describe la eficacia como el nivel de conexión entre objetivos institucionales y los resultados encontrados. La eficacia cuyo concepto está bien definido, cuando los objetivos y los resultados, están bien determinados y la comparación entre los dos, es significativa.

La productividad en el campo laboral es una distribución de los resultados producidos por los empleados en el entorno de las organizaciones, como en la economía en su totalidad. (Costa, 2006, p. 127). Describe la eficacia como la capacidad de lograr los objetivos previstos por medio de recursos utilizables para alcanzar el resultado deseado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El paradigma de investigación es positivista, porque está dentro del propósito del estudio de la ciencia a investigar sobre objetivos reales valiéndose de herramientas metodológicas y por lo consiguiente estudia las variables de estudio manifestando la verdad sin modificarla (Chávez, 2007).

El tipo de investigación: Es básico, porque permite encontrar e incrementar el conocimiento a través de la teoría, permitiendo así una orientación adecuada para determinar el nexo entre ambas variables de estudio, sin compararlo con ninguna expresión experimental (Hernández, et al., 2010).

Enfoque de investigación: Cuantitativo, ya que recoge datos estadísticos, con el objeto de probar las hipótesis a través de la comprobación de forma numérica y estadística (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

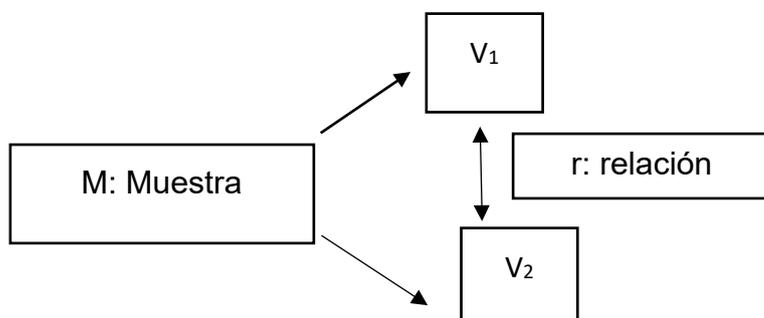
Método: Hipotético y deductivo, se describe como una técnica que comienza de afirmaciones en forma de hipótesis, el cual busca incorporar o falsear mencionadas hipótesis respondiendo primero a resolver el problema general y después el específico el cual deben compararse con los hechos (Bernal, 2006).

Nivel de investigación: Es correlacional, ya que desea expresar el comportamiento de una variable en virtud de otra(s), sino también pretende reflejar el grado de conexión estadística de las diferentes variables planteadas en el estudio, miden ambas variables y luego lo cuantifican y realizan el análisis de vinculación (Sánchez et al., 2017).

Diseño de investigación: No experimental el cual tiene la capacidad que no existe ningún proceso intencionalmente de manipular las variables, en el que simplemente se perciben las situaciones en su medio natural, del mismo modo posteriormente sean analizados. Asimismo, la información cuyos datos se recogió en un determinado momento, y en un tiempo único, corresponde a un corte transversal (Hernández et al., 2018).

Para este trabajo de investigación se desarrolló el presente diseño.

Dónde:



M: Muestra de estudio

X: Actitud laboral

Y: Productividad

O1: Evaluación de la actitud laboral

O2: Evaluación de la actitud laboral

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Actitud laboral

Definición conceptual: El autor Robbins (2004) menciona que las actitudes laborales están orientados a ciertas características, el cual pueden ser evaluadas en razón a un suceso de nuestro trabajo y el desenvolvimiento de nuestras tareas, pueden presentarse como favorables o desfavorables.

Definición operacional: El proceso será mediante la medición de tres dimensiones, el componente cognitivo, afectivo, y conductual, se emplea un cuestionario conformado por 20 ítems.

Indicadores: La primera dimensión presenta 2 indicadores como niveles de confianza en su labor y grado de valoración de su capacidad, la segunda dimensión está compuesta por 2 indicadores como el grado de satisfacción con su labor y grado de satisfacción con los compañeros de trabajo, la tercera dimensión cuenta con 2 indicadores como participa en los grupos de trabajo y atiende bien a los compañeros.

Escala de medición: ordinal y se expondrá bajo la escala de Likert.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Según Marchant (2006), describe a la productividad como un factor humano, una pieza o elemento imprescindible para cumplir los objetivos de las instituciones, con respecto a su desempeño económico y para su estancia en el tiempo.

Definición operacional: En este proceso, la variable productividad será mediante la dimensión eficiencia y la dimensión de eficacia, empleando un cuestionario compuesto por 16 ítems.

Indicadores: La primera dimensión presenta 2 indicadores como la optimización del tiempo y manejo de tiempo, la segunda dimensión está compuesta por 3 indicadores, los resultados conseguidos, la calidad de producto y la planificación. **Escala de medición:** Ordinal y se expondrá bajo la escala Likert

3.3. Población, muestra, y muestreo

3.3.1. Población

Según el concepto de Hernández et al. (2014), describieron a la población que es motivo de estudio como el grupo de todos los casos, el cual forman el universo de estudio; que presentan rasgos similares y da comienzo a una investigación científica, el conjunto poblacional está conformado por 52 trabajadores del área de Unidad cardiaca del Instituto Nacional Cardiovascular de Essalud, situado en la calle coronel Zegarra, Jesús María – Lima, quienes prestan servicios especializados a los asegurados con enfermedades cardiovasculares, de todo el territorio nacional.

Criterio de Inclusión:

- Trabajadores que laboran en el área de unidad cardiaca aguda.
- Trabajadores de género femenino y masculino.
- Colaboradores que deseen integrar el estudio.

Criterio de Exclusión:

- Trabajadores que laboran en otras áreas.
- Personal que no desea integrar del estudio.
- Personal que está de vacaciones.

3.3.2. Muestra

Según Bernal (2010, p.161), describió a la muestra como al subconjunto de la población y/o del universo que se considera representativa del grupo del cual se obtendrá los datos, para determinar características, mediciones de las variables en estudio, por lo consiguiente esta selección de muestra será de manera censal. Por tanto, la muestra es en su totalidad de los trabajadores de área de unidad cardiaca de un Instituto nacional de salud Lima-Perú.

3.3.3. Muestreo

Se empleo un muestreo no probabilístico o intencional, con respecto a ello, Valderrama (2013) menciona que en este caso los integrantes de la población no presentan la probabilidad de ser seleccionados para formar la muestra, por consiguiente, es poco representativa, no se realiza fórmulas de probabilidad.

3.3.4. Unidad de análisis

Será 52 trabajadores asistenciales y administrativos, del servicio de unidad cardiaca del instituto nacional cardiovascular -Essalud.

Tabla 1. Características de la Unidad de Análisis

Trabajadores	Cantidad
Asistenciales	30
Administrativos	22
Total	52

Nota. Elaboración propia.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Según Valderrama (2013), son todos los medios y herramientas que utiliza el autor para poder recoger datos el cual se realiza a base de formularios o pruebas.

3.4.1. Técnica:

Hernández, et al; (2010), definió la técnica, cuyo concepto es recolectar la información durante el trabajo de campo mediante una elaboración minucioso, proyectada para compilar un conjunto de datos para el crecimiento de la investigación. Para el presente estudio se empleará una encuesta y una técnica cuyas estructuras nos ayudará de una manera sencilla, objetiva y un orden en la investigación en la recopilación de los datos recogidos de una determinada muestra de trabajo.

3.4.2. Instrumentos:

Como se describe en la variable 1 se usó, el cuestionario de la escala de evaluación de la actitud laboral de Luis Arana Meza (2012), que ha sido adaptado por Arévalo Ríos Ingrid Janeth (2020), con las siguientes dimensiones (Cognitiva, Afectiva y Conductual) y conformado por 20 ítems, y valorado por la Escala de Likert, donde 5 es la puntuación más alta y 1 la puntuación más baja; el cual se recolecto los datos mediante un formulario de preguntas.

Como se describe en la variable 2 se utilizó el cuestionario llamado Escala de Productividad (Sotelo, 2017) que ha sido adaptado por Arévalo Ríos Ingrid Janet (2020), con 2 dimensiones (Eficiencia y Eficacia) y compuesta por 16 ítems, y valorado por la Escala de Likert, describiendo 1 la puntuación más baja, del mismo modo el 5 la puntuación más alta; a fin de recoger dicha información a través de un cuestionario de preguntas.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Como define Ñaupas et al. (2018) la validez está orientado a poder determinar la exactitud y la autenticidad en el contenido del instrumento en una investigación y por lo consiguiente debe estar orientado y relacionado con lo que plantea y libre de errores. La validez del contenido fue realizada por 03 profesionales expertos docentes, con diferentes particularidades en el área de estadística, metodología y docencia, el cual revisaron los instrumentos empleados y juzgaron en base al formato de Juicio de Expertos que exige la Universidad César Vallejo. (Ver anexo 1).

Tabla 2. Validación por juicio de expertos de las variables de actitud laboral y productividad

Grado	Experto	Dominio
Magister	Lino Ovalle Miriam Aracely	Metodóloga
Magister	López Sueldo Ernestina Victoria	Temática
Magister	Flores Martínez Alfredo	Estadístico

Nota. Elaboración Propia

Confiabilidad: a opinión de Hernández Sampieri et al. (2014) el concepto de la confiabilidad del instrumento se prueba si se aplica repetidas veces y si hallamos siempre igual los resultados

La confiabilidad de los instrumentos empleados fue analizada con el Alfa de Cronbach, el cual es un estudio estadístico cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El siguiente estudio, por cada instrumento de cada variable se obtuvo los valores de Alpha de Cronbach, en el caso de la variable de actitud laboral, se obtuvo 0,80, y en el caso de la variable de productividad, se obtuvo también 0,81, dando a entender que es una confiabilidad alta. (Ver anexo 2)

Tabla 3. Prueba de confiabilidad de los instrumentos – alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Elementos
Cuestionario en base a Actitud Laboral	0.795	52
Cuestionario en base a	0.813	52

3.5. Procedimientos

En el presente trabajo, se realizó los tramites de manera formal, se realizó una solicitud de presentación exponiendo y solicitando a la oficina de investigación del Instituto nacional de salud, las facilidades y la autorización, para realizar el mencionado estudio y la poder realizar la aplicación de los instrumentos, el cual será aplicada a cada participante en un promedio de 20 minutos y estableciendo una recolección de datos. Los cuestionarios serán realizados previamente hayan recibido conocimiento del objeto del estudio, y seguidamente de su aceptación del consentimiento informado; luego de dar resolución de los cuestionarios, se obtendrá la data correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de recibir los productos de los cuestionarios realizados, la información de estos datos será codificada, verificando la calidad de las respuestas colocadas en una hoja de cálculos de datos estructurados en Excel con la información recogida, el cual es procesada mediante el uso del programa SPSS 27.0, con el fin de realizar un análisis descriptivo e inferencial para así obtener los valores numéricos según las dimensiones de cada variable ,cuyos datos serán tabulados y se elaboraron las tablas estadísticas con los resultados descriptivos e inferenciales. Del mismo para probar la hipótesis de estudio se aplicó el coeficiente de dependencia no paramétrica Rho de Spearman, para encontrar la correlación de las dos variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para el siguiente trabajo, el investigador se basó en el código de ética que se desarrolla por parte de la Universidad privada César Vallejo, protegiendo al participante y a la sociedad, evitando riesgos, y manteniendo la confidencialidad. Se respeto los siguientes objetivos éticos para este trabajo de investigación:

Autonomía. Es la capacidad del trabajador de su participación voluntaria, garantizando y protegiendo y evitando riesgos y manteniendo su confidencialidad,

por lo cual el colaborador en cualquier momento puede desistir rehusarse a realizar el estudio, en caso el individuo puede verse amenazados en sus derechos.

Consentimiento informado. Los trabajadores del instituto nacional de salud antes de realizar la encuesta se le informo mediante un formato de consentimiento informado, el cual decidirán su participación o no.

IV. RESULTADOS

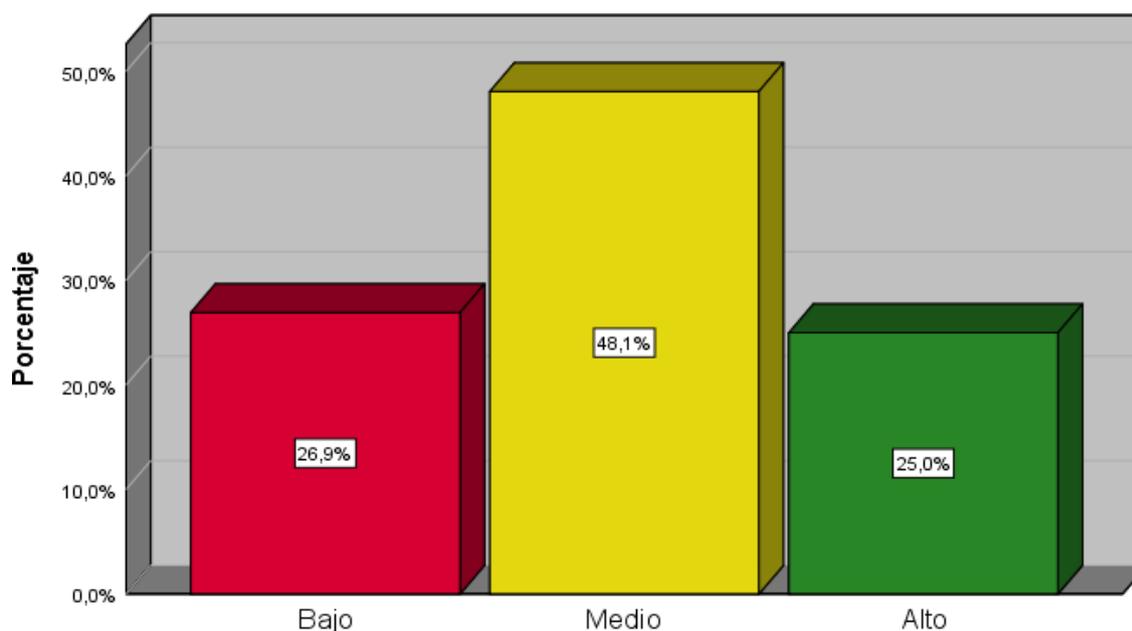
4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4. *Variable actitud laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	26,9	26,9	26,9
	Medio	25	48,1	48,1	75,0
	Alto	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del instrumento

Figura 1. *Gráfico de barras de actitud laboral*



Se observó en la tabla 4 y figura 1, en la percepción de los empleados del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022, encuestados sobre actitud laboral, para el 25% es de nivel alto, el 48,1% en nivel medio y el 26,9% en nivel bajo.

Análisis descriptivo de dimensiones de Actitud Laboral

Tabla 5. *Dimensiones de la variable actitud laboral*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dimensión 1:	12	23,	24	46,	16	30,	52	10
Componente Cognitivo		1		2		8		0,0
Dimensión 2:	13	25,	30	57,	9	17,	52	10
Componente Afectivo		0		7		3		0,0
Dimensión 3:	13	2	23	44,	16	3	52	10
Componente Conductual		5		2		0		0,0
		,				,		
		0				8		

Fuente: base de datos del instrumento.

Sobre la tabla 5, resumen de niveles y rangos de las dimensiones de la variable actitud laboral, en la percepción de los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022, entrevistados sobre dimensión componente cognitivo, para el 30,8% es de nivel alto, el 46,2% en nivel medio y el 23,1% en nivel bajo; sobre dimensión componente afectivo, para el 17,3% es de nivel alto, el 57,7% nivel medio y el 25% en nivel bajo y sobre dimensión componente conductual, para el 30,8%, nivel alto, el 44,2% nivel medio y el 25% en nivel bajo.

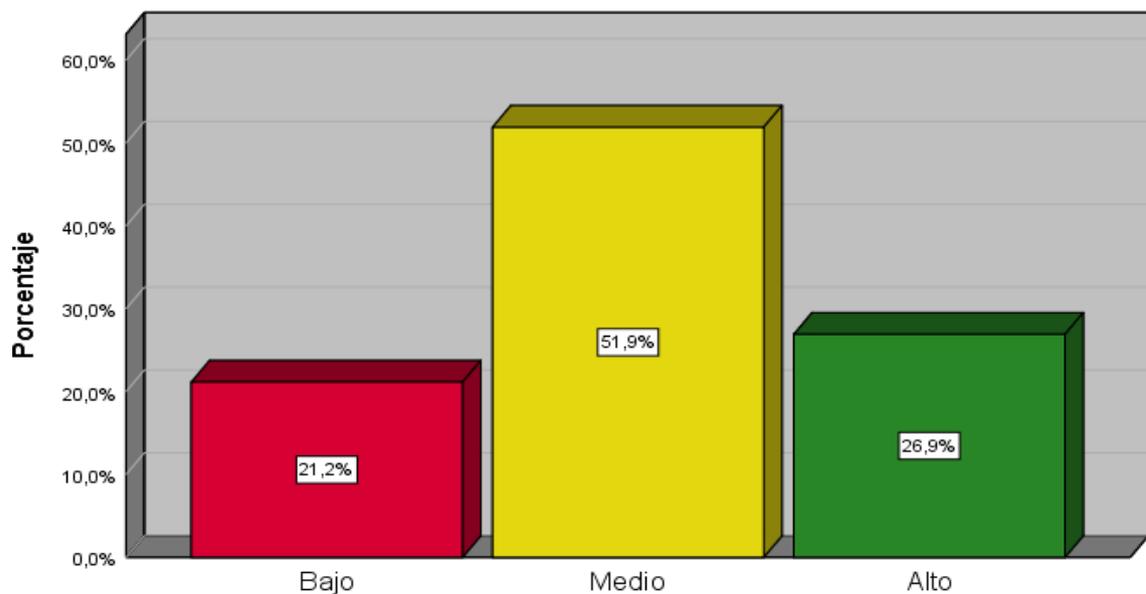
Análisis descriptivo de la variable Productividad

Tabla 6 *Distribución de frecuencia de la variable productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	21,2	21,2	21,2
	Medio	27	51,9	51,9	73,1
	Alto	14	26,9	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del instrumento

Figura 2. *Gráfico de barras de productividad*



Se observó los datos en la tabla 6 y figura 2, en la percepción de los empleados del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022, encuestados sobre productividad, para el 26,9% es de nivel alto, el 51,9% en nivel medio y el 21,2% en nivel bajo.

Análisis descriptivo de dimensiones de Productividad

Tabla 7. *Dimensiones de la variable productividad*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	n	%	n	%	N	%
Dimensión 1: Eficiencia	13	25,0	32	61,5	7	13,5	52	100
Dimensión 2: Eficacia	12	23,1	30	57,7	10	19,2	52	100

Fuente: base de datos del instrumento

Sobre la tabla 7, resumen de niveles y rangos de las dimensiones de la variable productividad, entrevistados sobre dimensión eficiencia, mostrando el 13,5% de nivel alto, el 61,5% presenta un nivel medio y el 25% muestra un nivel bajo y sobre dimensión eficacia, para el 19,2% describe un nivel alto, el 57,7% presenta un nivel medio y el 23,1% aparece un nivel bajo.

4.2. Análisis inferencial

Se inició con una prueba para definir la normalidad para ambas variables.

Tabla 8. *Prueba de normalidad con Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Variable 1: Actitud laboral	0,241	52	0,000	0,810	52	0,000
Variable 2: Productividad	0,264	52	0,000	0,805	52	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Spss

La tabla 8, demostró que las variables “actitud laboral” y “productividad” expresaron distribución no normal, cuyo resultado fue calculado por la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual presento un nivel de significancia de 0,000, menor a ($p < 0,05$). Para utilizar dicha prueba la población estudiada debe ser mayor a 30 componentes. Por lo consiguiente, se utilizó las pruebas no paramétricas, para comparar nuestras hipótesis. Para este trabajo de investigación se usará el coeficiente de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H₀: No Existe relación entre la actitud laboral con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

H₁: Existe relación entre la actitud laboral con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

$\alpha = 0.05$

Si p valor < 0.05 , rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 9. *Correlación entre la actitud laboral y la productividad*
Correlaciones

			Variable 1: Actitud laboral	Variable 2: Productividad
Rho de Spearman	Variable 1: Actitud laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,618**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	52	52
	Variable 2: Productividad	Coeficiente de correlación	0,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Spss

Los resultados de la tabla 9, se observó que hay suficiente evidencia para demostrar una relación significativa positiva entre la actitud laboral y la productividad en los empleados del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022, con un Rho Spearman = 0,618 y un ($***p = 0,000$), por lo que se demuestra una correlación positiva, moderada y significativa para ambas variables.

Primera hipótesis específica

H₀: No Existe relación entre el componente cognitivo con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

H₁: Existe relación entre el componente cognitivo con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

$\alpha = 0.05$

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 10. *Correlación entre el componente cognitivo y la productividad*

Correlaciones

		Variable 2: Productividad	Dimensión 1: Componente Cognitivo
Rho de Spearman	Variable 2: Productividad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	52
	Dimensión 1: Componente Cognitivo	Coeficiente de correlación	0,513**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	52

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

Fuente: Spss

En la tabla 10, se determina que hay una relación significativa positiva entre el componente cognitivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022, a través de la prueba estadística de Spearman = 0,513 y un (**p = 0,000), el cual se resuelve que existe correlación positiva, moderada y significativa para ambas variables.

Segunda hipótesis específica

H₀: No Existe relación entre el componente afectivo con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

H₁: Existe relación entre el componente afectivo con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

$\alpha = 0.05$

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 11. *Correlación entre el componente afectivo y la productividad*
Correlaciones

			Variable 2: Productividad	Dimensión 2: Componente Afectivo
Rho de Spearman	Variable 2: Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	0,304*
		Sig. (bilateral)	.	0,028
		N	52	52
	Dimensión 2: Componente Afectivo	Coefficiente de correlación	0,304*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,028	.
		N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Spss

De la tabla anterior, se percibe mediante los datos estadísticos que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una positiva relación de mucha significancia entre el componente afectivo y la productividad en los colaboradores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022, por medio del Rho de Spearman = 0,304 y un (***)p = 0,028), lo que apoya nuestro rechazo a la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

H0: No Existe relación entre el componente conductual con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

H1: Existe relación entre el componente conductual con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.

$\alpha = 0.05$

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 12 *Correlación entre el componente conductual y la productividad*
Correlaciones

		Variable 2: Productividad	Dimensión 3: Componente Conductual
Rho de Spearman	Variable 2: Productividad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,559**
		N	52
	Dimensión 3: Componente Conductual	Coeficiente de correlación	0,559**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

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

Fuente: Spss

De la tabla 12, se evidencio entre la variable productividad y la dimensión 3 componente conductual, una relación significativa positiva en los empleados del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022, con un Rho de Spearman = 0,559 y un (***)p = 0,000), se afirma la correlación entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Según el análisis descriptivo de ambas variables de estudio se determinó que del 100% de los entrevistados, el 25%, posee una actitud laboral de nivel alto, un 48,1% muestra un nivel medio y el 26,9% muestra un nivel bajo; en cuanto a la productividad del 100% de los entrevistados el 26,9%, describe un nivel alto, el 51,9% presenta un nivel medio y el 21,2% presenta un nivel bajo. Esto demuestra que la actitud laboral en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud no es la adecuada, ya que sólo el 25% tiene una actitud laboral con nivel alto. Respecto a la variable productividad, se observa en los resultados, que es directamente proporcional a la actitud laboral ya que los resultados son similares para ambas variables.

Con respecto a la hipótesis general se encontró que se evidencia un nivel de relación directa y significativa de ($p < 0.05$), entre actitud laboral y productividad en los colaboradores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima – 2022, en el cual se corrobora los resultados descriptivos y se evidencia mediante la prueba de Spearman para correlación estadística = 0,618 (** $p = 0,000$) indicando una correlación positiva, moderada y significativa entre las variables. Con esta información recibida se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, donde queda claro que dichas variables se relacionan y Teniendo presente que son pilares básicos y fundamentales para lograr el éxito organizacional y más aún en tiempos de pandemia, el cual se verá reflejado en tendencia creciente en cada área de trabajo de manera efectiva.

Estos resultados obtenidos, son similares con el trabajo del autor Arévalo (2020), en el cual su investigación arroja un resultado ($Rho = 0.809$) ,que existe correlación altamente positiva y se concluye que los empleados si se encuentran comprometidos en un nivel alto ,las respuestas que se logran a nivel del campo personal ,laboral ,coadyuvan a conseguir altos estándares de calidad y productividad de los colaboradores de la empresa.

También Velásquez (2021) está de acuerdo con nuestro estudio. Realizó una encuesta a 101 contribuyentes. Donde describe que la actitud es un instrumento suficiente, para cumplir las metas, objetivos puede mejorar la gestión y la imagen de la empresa. Para el autor, este es un indicador de que las actitudes laborales, a partir de sus componentes cognitivos, emocionales y conductuales, tienden a inferir directamente el compromiso de los empleados con el trabajo en niveles

secuenciales, normativos y afectivos.

De igual forma, Lapo (2018) observo que los empleados en su estudio encontraron que el clima organizacional ayuda a crear actitudes laborales de forma efectiva y positiva, al igual que el estado de satisfacción y bienestar laboral orientado en el desarrollo del compromiso emocional y organizacional., y estos efectos están relacionados con el comportamiento prosocial. Esto confirmó los efectos significativos del clima organizacional y los efectos mediadores del constructo actitud laboral coadyuvan en el desarrollo del comportamiento prosocial.

Asimismo, los autores Franco, Uribe y Agudelo (2021) afirman y concluyen que en sus resultados que los recursos humanos son muy determinantes en la evaluación de la productividad organizacional, debido a que el elemento humano está se encuentra en todas las etapas de la producción, y requiere del involucramiento de un grupo de personas y sus condiciones permanentes de trabajo. En RRHH existen varios factores que influyen en esta productividad, entre ellos: la motivación, el grado de conformidad laboral, el compromiso, la obtención del conocimiento, la formación, la elección de las determinaciones, la gestión de conflictos, la cultura empresarial y los sistemas de recompensa.

En el marco teórico con respecto a la actitud laboral, según Caballero (2002), y García y Dolan (1997) sostienen que las actitudes son las capacidades de ejercer un comportamiento de un determinado modo más que otro, cuyas respuestas son la consecuencia de las normas y valores que las preceden, y son tendencialmente evaluadas, el cual cuyas actitudes pueden ser positivas o de índole negativas, respecto a las personas, objetos, o hechos que nos rodea; con respecto a la productividad.

Esto se corrobora según Mark (1980), que la productividad de un empleado de una empresa es medida mediante el aumento de los servicios y bienes producidos, del mismo modo como al crecimiento de la producción enfocados en la capacidad productiva, sin modificar el uso de la fuerza laboral; así mismo la intensidad del trabajo, aumentará la producción y sin ampliar las horas efectivas de trabajo.

De estos resultados, se concluyen que la actitud laboral se enlaza de forma significativa con la productividad demostrándose que los diferentes componentes de la actitud laboral que conforman el modelo tripartito de Briñol, influyen y

repercuten en la capacidad de respuesta del trabajador de forma concreta y positiva en la productividad de la organización.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, se apreció que hay suficiente evidencia para llegar a la concluir que existe una correlación significativa positiva entre el componente cognitivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022, según la prueba de dependencia estadística $Rho = 0,513$ ($***p = 0,000$). Estos resultados obtenidos reflejan similitud con Arévalo (2020), cuyos datos indicaron que el componente cognitivo evidencia una correlación positiva alta $Rho (0,752)$ y una significancia de $(,000)$, con respecto a la productividad, por consiguiente, podemos asumir que el modelo planteado se cumple, por ello, la hipótesis nula se niega y se admite la hipótesis alterna. Ello significa que la actitud laboral de cada trabajador contribuye positivamente en la productividad orientado en el entorno de la gestión administrativa. Se puede afirmar también, el componente cognitivo de las actitudes laborales está directamente relacionado con la productividad, ya que incorporar actitudes en los pensamientos, creencias y opiniones de los empleados sobre la empresa, el cual produce resultados positivos que aumentan la productividad, transformándose en una superioridad competitiva y el logro del éxito de una organización.

Esto se puede reafirmar mediante el concepto descrito por Briñol et al. (2007), sobre la primera dimensión de la actitud laboral el componente cognitivo planteado por el modelo tripartito, el cual sostienen que es la incorporación de los comportamientos aprendidos en el transcurrir del tiempo, la forma como piensan los individuos como se desenvuelven en la empresa y como se desempeñaría, si el colaborador cree en sí mismo ,cuyo horizonte sería una empresa exitosa. Asimismo, García y Dolan (1997) sostienen que los niveles altos o bajos de las actitudes orientadas en el conocimiento originan respuestas positivas o de índole negativas, llegando a la conclusión que los empleados son responsables del desenvolvimiento en las relaciones interpersonales, y se adapte en el mundo competitivo.

Según lo propuesto en la hipótesis específica 2, los datos encontrados indican que existe suficiente relación significativa positiva entre el componente afectivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022, de acuerdo a la prueba de correlación $Rho = 0,304$ (** $p = 0,028$), se muestra bajo los datos estadísticos recogidos que presenta una correlación positiva, baja y significativa entre ambas variables.

Los hallazgos encontrados, denotan similitud con Bach (2021), quién trabajó con 100 miembros del personal médico en el Hospital Mongrut. Mediante una técnica de encuesta compuesta por 24 preguntas. Se concluyó que inciden manera positiva el bienestar tanto físico y psicológico, el espacio donde se desarrolla las condiciones de trabajo, ya que está conectado con el buen funcionamiento del nosocomio, la calidad de trabajo, altos estándares de rentabilidad y productividad del personal médico hospitalario.

Además, Arévalo (2020) identificó estadísticamente una relación positiva y altamente correlacionada del componente afectivo de las actitudes laborales con la productividad laboral. Ello, significa que podemos afirmar que el componente afectivo cumple un rol esencial, constituido por esquemas afectivos formados socialmente, modificando las actitudes laborales, el cual inciden positivamente en la productividad y se convierten en una ventaja corporativa, competitiva y exitosa.

De acuerdo a los resultados podemos corroborar lo que describe el autor Briñol et al. (2007), que son situaciones o experiencias concreta es cómo se ajusta esa acción, situación o experiencia individualizada en las necesidades de cada individuo, y el efecto es reflejado en sus emociones, y la forma como ejecuta sus funciones, en la organización.

Del mismo modo Davis y Newstrom (2001), lo conceptualizan como una disposición mental cuyas respuestas son los sentimientos, respecto al entorno y su compromiso con las acciones previstas, el cual impulsan a formar comportamientos modificados positivos o negativos en el momento de proceder a favor o en contra de una determinada circunstancia.

Respecto a la hipótesis específica 3, se observó los datos

estadísticos obtenidos y concluimos que hay un valor de significativa ($***p = 0,000$), y un Rho de Spearman= 0,559, la relación entre los componentes conductuales y la productividad del personal regional en unidades cardíacas, Institutos Nacionales de Salud, Lima - 2022, reveló evidencia que describe grados de correlación positivos, moderados y significativos. Estos datos obtenidos muestran similitudes.

El autor Arévalo (2020) mostró la importancia de correlaciones entre la variable actitud laboral y la variable productividad laboral en el componente conductual, indicando que existe una relación entre estas variables. Con base en estos resultados, se correlaciona que la actitud laboral enfocado en la productividad, es un punto muy importante, que apoya a las empresas públicas y privadas, donde se muestran ventajas en este entorno cambiante y dinámico en sus escenarios diferentes, inmerso lo político, económico, social y tecnológico, es donde los empleados realicen un cambio de actitud de adaptabilidad, que origina cambios, creando estrategias en bien de la organización el cual se transforma en una escala de superioridad competitiva para encontrar el éxito en las organizaciones.

Asimismo, Fontalvo, De la Hoz, y Morelos (2018), en su investigación demostró cómo influye el componente conductual en el desempeño productivo, que existe relación entre calidad, productividad y costos, se concluye, que el factor humano cuenta con un conjunto de habilidades que nos permite tener información de los bienes que se consumen y que son puestos en marcha adecuadamente para conseguir los objetivos empresariales, ligados a la eficiencia y eficacia,

Es Corroborado por el autor Briñol et al. (2007), que conceptualiza al componente conductual al conjunto de acciones congruentes, percepciones, emociones producto de la unión de los dos componentes de la actitud como son el componente cognitivo y el afectivo cuyo desenvolvimiento del individuo en mejorar el comportamiento y la personalidad del trabajador dirigido a la empresa cuyos resultados se percibirá en el desenvolvimiento laboral el cual acrecentará la producción en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La actitud laboral inciden positivamente con la productividad laboral ($Rho=0,618$), demuestra un nivel de correlación moderada, con un nivel de significancia de ($p=0.000$), se concluye que existe correlación de dichas variables, es decir los trabajadores del área de unidad cardiaca eran más productivos en su trabajo diario, si se enfocaban en mejorar y mantener una actitud colaboradora, positiva entre sus compañeros a pesar de sustituir necesidades básicas.

Segunda: El componente cognitivo de la actitud laboral inciden positivamente con la productividad laboral ($Rho=0,513$), muestra una correlación positiva moderada con un nivel de significancia ($p=0,000$), es decir, si la unidad otorga a sus trabajadores el derecho a manifestarse libremente sus pensamientos y opiniones sobre la mejora de procesos, es posible lograr un trabajo superior y mejorar la productividad.

Tercera: El componente afectivo de las actitudes laborales inciden positivamente con la productividad laboral ($Rho = 0.304$), muestra un nivel de correlación positiva baja con un nivel de significancia ($p = 0.028$), lo que significa, que se evidencia una ineficiencia en el componente afectivo de los trabajadores de la unidad cardiaca, es decir, si la actitud laboral mejora, mayor será la productividad entre los colaboradores.

Cuarta: El componente conductual de las actitudes laborales incide positivamente con la productividad laboral ($Rho = 0,559$), se evidencia una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia ($p = 0,000$), se concluye que hay relación en las variables de estudio, el cual la productividad va en aumento cuando los trabajadores del área eran capaces de resolver las diferentes situaciones del entorno laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Observado los resultados conseguidos entre la actitud laboral y la productividad en los trabajadores del área cardiaca del instituto nacional de salud-2022, se recomienda a los jefes de área considerar los resultados y plasmar acciones que cumplan un rol socializador ,muy preponderante en el crecimiento personal que cuenten con métodos que motive al colaborador en su desempeño profesional en su lugar de trabajo. Por lo tanto, es imperativo que las instituciones de salud mantengan una actitud laboral positiva entre sus empleados, mejorar su capacidad y disposición para realizar su trabajo de manera eficiente.

Segunda: Se recomienda para fortalecer las actitudes cognitivas, implantar un plan de formación de aprendizajes empresariales para complementar el conocimiento que fue adquirido, por creencias y determinados juicios durante el tiempo de vida .Por ello, las organizaciones necesitan identificar las barreras que acortan la resistencia de los empleados a adaptarse a diferentes culturas organizacionales, el cual les permita aprovechar de mejor manera objetiva el análisis de conocimientos previos para expresar sus ideas de forma eficaz, lo que puede verse reflejado positivamente en su trabajo, sobre todo en el incremento de la productividad.

Tercera: Se recomienda un desarrollo de un programa que este orientado a desarrollar y fortalecer las actitudes emocionales y las aptitudes de los colaboradores . Por ello, las instituciones de salud estarán orientados a mantener excelentes relaciones laborales, para potenciar el manejo de las relaciones personales el cual se verá reflejado en la comunicación de equipos, integración e inteligencia emocional; por lo tanto, afectará positivamente en su productividad.

Cuarta: Se recomienda realizar un seguimiento mediante programas de evaluación, para medir los objetivos que se han trazado en el campo de la actitud conductual de cada trabajador, observando si se han producido beneficios ,tanto en la motivación de los empleados, buena salud (mejorando su comportamiento), así esto se verá reflejado en su tranquilidad, su eficiencia laboral y su rendimiento.

REFERENCIAS

- Allen, K., y Meyer, E. (2012). *Empresarismo* (2 ed.). México D.F.: McGraw-Hill. Interamericana.
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de economía* (3ra. ed.). México: Ed. Andrade.
- Arbaiza, L. (2017). Liderazgo y comportamiento organizacional. *Alfaomega Esan*, 1 (1), pp. 29 – 42. <https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587784527/Liderazgo+Y+Comportamiento+Organizacional>
- Arévalo, I. (2019). *Actitud Laboral y Productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos, periodo 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6556>
- Armenta, J., Miranda, L., & Parra, L. (2022). La productividad total de los factores en las manufacturas de la región centro de México: 1993-2018. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 24(3), 566–584. <https://doi.org/10.36390/telos243.07>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación
- Corbetta, p. (2010). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid, España: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Davis, Keith y Newstrom, John (2001). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima edición. Mc Graw-Hill. México, D.F.
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Key Factors in Productivity Assessment: A Case Study. *Revista CEA*, 7(15), e1800.
- Freeman, C. (1982). *La economía del cambio tecnológico* (3ra ed.). London Francés Printer. https://www.innova.uned.es/webpages/innovaciontecnologica/mod1_tema1/estudio17.pdf
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimens.empres.*, 16 (1), pp. 8–15.Obtenidode: 85632018000100047
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. *Universidad Abierta Interamericana*. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

- García, H., Díaz, P., Ávila, D., & Cuzco, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Anales de La Facultad de Medicina*, 76, 7–26. <https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>
- Gasco, M., Briñol, P., & Horcajo, J. (2010). Cambio de actitudes hacia la imagen corporal: El efecto de la elaboración sobre la fuerza de las actitudes. *Psicothema*, 22(1), 71–76.
- Gómez, I. (2021). *La actitud laboral y la identidad corporativa de los colaboradores de la Zofra Tacna en el periodo 2020*. <http://www.upt.edu.pe/upt/web/home/contenido/100000000/65519409>
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed.)*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, M; et al. (2022). Predictors of professional self-efficacy in university health teachers during the VOVID-19 pandemic. *Revista Cubana de Enfermería*, 38 (1), pp. 3 – 8. <https://n9.cl/7vk72>
- Hogg M, y Vaughuan, G. (2008). *Psicología social*. España: Editorial Médica Panamericana.<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Garcia-Kevin.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2013). *Metodología sobre los aspectos de Población y Vivienda 2012-2013 (SISFOH) y la Encuesta Nacional de Hogares 2012-2013*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1261/cap03.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e informática (2018). *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007 - 2019*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1790/libro.pdf
- Lapo, M. (2018). Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12609/LAPO_INFLUENCIA_LABORALES_PROFESIONALES.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Leonardo, G. (2018). La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa NovaPlaza Huaraz - 2018. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29055/Leonardo_GGL

-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Marvel, M., Núñez, M., & Rodríguez, C. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Marx, K. (1980). *El Capital.*, México, España, Argentina, Tomo I. Vol. 2, Cap. XV: Siglo XXI editores.
- Meijon, F. (2019). Metodología de medición y mejoramiento de la productividad empresarial. *Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional*. <https://n9.cl/14viy>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.).
- Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A - 2019*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12394/8381>
- Peña, L., Martínez, B., & Mendez, A. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Revista Médico-Científica de La Secretaría de Salud Jalisco*, 51(1), 14–19. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf>
- Pino, R. (2018). Metodología de la Investigación. Elaboración de diseños para incrementar hipótesis. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romo, J., Tarango, J., & Machin, J. (2020). Medición del capital social y su efecto sobre la productividad científico- tecnológica en comunidades de investigación. *Nova Scientia*, 12(24), 1–28. <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2157>
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica: metodología de la investigación para las ciencias de la salud. <https://files.sld.cu/ortopedia/files/2017/12/Metodolog%C3%ADa-de-lainvestigaci%C3%B3n.pdf>
- Tantaruna, M. (2021). Satisfacción laboral y productividad en el Cuerpo Médico del Hospital Villa EsSalud Mongrut, Lima, 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73597>
- Villalobos, Á., Molero, L., & Castellano, A. (2021). Análisis de la productividad total de

los factores en América del Sur en el período 1950-2014. *Lecturas de Economía*, 94, 127–163. <http://doi.org/10.17533/udea.le.n94a341253%0AEste>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Actitud Laboral y Productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Actitud Laboral					
¿De qué manera la actitud laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima -2022?	Determinar la relación que existe entre la actitud laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.	Existe relación entre la actitud laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Componente Cognitivo	Niveles de confianza en su labor. Grado de valoración de su capacidad.	1,2,3,4,5,6,7	Escala Tipo Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Alto <74 – 100>	Rango: valor máximo – valor mínimo = 100 – 20 = 80
			Componente Afectivo	Grado de satisfacción con su labor. Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	8,9,10,11,12,13		Medio <48 – 73>	
			Componente Conductual	Participa en los grupos de trabajo. Atiende bien a los compañeros.	14, 15,16,17,18,19,20		Bajo <20 – 47>	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas						
¿Qué relación existe entre el componente cognitivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022?	Establecer la relación que existe entre el componente cognitivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional	Existe relación entre el componente cognitivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.	Variable 2/Dependiente: Productividad					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	

	de Salud, Lima - 2022.							
¿Qué relación existe entre el componente afectivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022?	Establecer la relación que existe entre el componente afectivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.	Existe relación entre el componente afectivo y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.	Eficiencia	Optimización del tiempo. Manejo de tiempo.	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala Tipo Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto <60 – 80>	Rango: valor máximo – valor mínimo = 80 – 16 = 64
¿Qué relación existe entre el componente conductual y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima -2022?	Establecer la relación que existe entre el componente conductual y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.	Existe relación entre el componente conductual y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima - 2022.	Eficacia	Resultados obtenidos. Calidad de producto. Planificación.	9,10,11,12,13,14,15,16		Bajo <16 – 37>	
Diseño de investigación:	Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:					
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Transversal Diseño: No experimental	Población: 52 trabajadores del área de Unidad cardiaca del Instituto Nacional Cardiovascular de Essalud Muestra: La misma cantidad de la población	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	Descriptiva: Tablas de distribución, frecuencia, y gráficos de barras. Inferencial: Resultados estadígrafos por prueba de normalidad.					

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
Actitud Laboral	El autor Robbins (2004) menciona que las actitudes laborales se pueden declarar para poder ser evaluadas en razón a un suceso o persona, asimismo, pueden presentarse como favorables o desfavorables.	El proceso será mediante la medición de tres dimensiones, el componente cognitivo, afectivo, y conductual, se emplea un cuestionario conformado por 21 ítems, y calificado por una valoración de la escala de Likert, según el tamaño de la muestra de la investigación.	Componente Cognitivo	Niveles de confianza en su labor. Grado de valoración de su capacidad.	1,2,3,4,5,6,7	Escala Tipo Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Componente Afectivo	Grado de satisfacción con su labor. Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	8,9,10,11,12,13	
			Componente Conductual	Participa en los grupos de trabajo. Atiende bien a los compañeros.	14, 15,16,17,18,19,20	

Productividad	Según Marchant (2006), la productividad es un factor humano, un elemento imprescindible para el logro de los objetivos de las organizaciones, con respecto a su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo.	En este proceso, la variable productividad serpa mediante las dimensiones eficiencia y eficacia, empleando un cuestionario compuesto por 16 ítems con base a la valoración de la escala de Likert, y según el tamaño de la muestra empleada.	Eficiencia	Optimización del tiempo Manejo de tiempo	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala Tipo Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Eficacia	Resultados obtenidos Calidad de producto Planificación	9,10,11,12,13,14,15,16	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

El siguiente cuestionario está orientado a obtener información sobre la actitud laboral de los trabajadores del área de unidad cardíaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022

Nombre del Instrumento: Escala de evaluación de la actitud laboral de Luis

Arana meza (2012)

VALORACION:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión 1: Componente Cognitivo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Pienso que mi trabajo es indispensable.					
2	El ambiente de trabajo está en óptimas condiciones.					
3	La dirección planifica correctamente las actividades.					
4	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.					
5	La dirección establece controles adecuados a las actividades.					
6	Los trabajadores de la organización realizan trabajo en equipo.					
7	La dirección está dispuesta nuevos métodos e ideas.					

Dimensión 2: Componente Afectivo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
8	Me gusta laborar en mi centro de trabajo.					
9	Me siento integrado en la organización.					
10	Participo de las capacitaciones por parte de la organización.					
11	Las personas con quienes laboro son agradables.					
12	El trabajo motiva mi desarrollo personal.					
13	La comunicación en el trabajo es cordial y sincera.					

Dimensión 3: Componente Conductual

N°	Ítems	Valoración
----	-------	------------

		1	2	3	4	5
14	El trato que tengo con las personas es cálido y amable.					
15	Estoy dispuesto a asumir mis responsabilidades laborales.					
16	Puedo expresar lo que pienso acerca de mi trabajo.					
17	Escucho con atención a los demás.					
18	Llego con puntualidad a mi centro de trabajo.					
19	Recibo capacitaciones constantes por parte de mi trabajo.					
20	Elogio a mis compañeros por su correcta labor.					

El siguiente cuestionario está orientado a obtener información sobre la productividad en el trabajo de los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022

Nombre del Instrumento: Escala de productividad, Carlos Sotelo (2017)

VALORACION:

1	2	3	4
Nunca	casi nunca	A veces	Casi siempre

Dimensión 1: Eficiencia

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Tengo los recursos necesarios para ejercer mis labores.					
2	Me capacito para mejorar mi trabajo.					
3	Si me esfuerzo, reconocen mi trabajo.					
4	He logrado nuevas habilidades a lo largo de mi permanencia en la empresa.					
5	He trabajado días no laborables para alcanzar mis metas.					
6	La empresa cuenta con las medidas de seguridad laborales.					
7	Las horas laborales planificadas mensualmente, son completadas.					
8	El jefe de área contribuye a un mejor desempeño en mí.					

Dimensión 2: Eficacia

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
9	Se tienen los resultados esperados durante la hora de trabajo.					
10	Existen indicadores que facilitan la información sobre el cumplimiento del trabajo.					
11	Se trabaja de manera ordenada en el área.					

12	Sé cuáles son los objetivos y metas de mi centro de trabajo.					
13	Doy solución por si se presenta un problema en la empresa.					
14	Doy el 100% de mi durante el trabajo.					
15	Cumplo con el reglamento de trabajo del área.					
16	Existe una correcta planificación para alcanzar el cumplimiento de todos los trabajadores.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: ACTIUD LABORAL	DIMENSION 1: COMPONENTE COGNITIVO							
	1	Pienso que mi trabajo es indispensable.	X		X		X	
	2	El ambiente de trabajo está en óptimas condiciones.	X		X		X	
	3	La dirección planifica correctamente las actividades.	X		X		X	
	4	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.	X		X		X	
	5	La dirección establece controles adecuados a las actividades.	X		X		X	
	6	Los trabajadores de la organización realizan trabajo en equipo.	X		X		X	
	7	La dirección está dispuesta nuevos métodos e ideas.	X		X		X	
		DIMENSION 2: COMPONENTE AFECTIVO						
	8	Me gusta laborar en mi centro de trabajo.	X		X		X	
	9	Me siento integrado en la organización.	X		X		X	
	10	Participo de las capacitaciones por parte de la organización.	X		X		X	
	11	Las personas con quienes laboro son agradables.	X		X		X	
	12	El trabajo motiva mi desarrollo personal.	X		X		X	
	13	La comunicación en el trabajo es cordial y sincera.	X		X		X	
		DIMENSION 3: COMPONENTE CODUCTUAL						
	14	El trato que tengo con las personas es cálido y amable.	X		X		X	
	15	Estoy dispuesto a asumir mis responsabilidades laborales.	X		X		X	
	16	Puedo expresar lo que pienso acerca de mi trabajo.	X		X		X	
	17	Escucho con atención a los demás.	X		X		X	
18	Llego con puntualidad a mi centro de trabajo.	X		X		X		
19	Recibo capacitaciones constantes por parte de mi trabajo.	X		X		X		
20	Elogio a mis compañeros por su correcta labor.	X		X		X		
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD	DIMENSION 1: EFICIENCIA							
	1	Tengo los recursos necesarios para ejercer mis labores.	X		X		X	
	2	Me capacito para mejorar mi trabajo.	X		X		X	
	3	Si me esfuerzo, reconozco mi trabajo.	X		X		X	
	4	He logrado nuevas habilidades a lo largo de mi permanencia en la empresa.	X		X		X	
	5	He trabajado días no laborables para alcanzar mis metas.	X		X		X	
	6	La empresa cuenta con las medidas de seguridad laborales.	X		X		X	
	7	Las horas laborales planificadas mensualmente, son completadas.	X		X		X	
	8	El jefe de área contribuye a un mejor desempeño en mí.	X		X		X	
		DIMENSION 2: EFICACIA						
	9	Se tienen los resultados esperados durante la hora de trabajo.	X		X		X	
	10	Existen indicadores que facilitan la información sobre el cumplimiento del trabajo.	X		X		X	
	11	Se trabaja de manera ordenada en el área.	X		X		X	
	12	Sé cuáles son los objetivos y metas de mi centro de trabajo.	X		X		X	
	13	Doy solución por si se presenta un problema en la empresa.	X		X		X	
	14	Doy el 100% de mí durante el trabajo.	X		X		X	
15	Cumplo con el reglamento de trabajo del área.	X		X		X		
16	Existe una correcta planificación para alcanzar el cumplimiento de todos los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Lino Ovalle Miriam Aracely

DNI: 70376345

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

01 de octubre del 2022

¹Definición: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

11 / 11



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LINO OVALLE, MIRIAM ARACELY DNI 70376345	BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 15/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2013 Fecha egreso: 22/12/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LINO OVALLE, MIRIAM ARACELY DNI 70376345	MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2020 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
LINO OVALLE, MIRIAM ARACELY DNI 70376345	INGENIERA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: ACTIUD LABORAL	DIMENSIÓN 1: COMPONENTE COGNITIVO								
	1	Pienso que mi trabajo es indispensable.	x		X		X		
	2	El ambiente de trabajo está en óptimas condiciones.	x		X		X		
	3	La dirección planifica correctamente las actividades.	x		X		X		
	4	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.	x		X		X		
	5	La dirección establece controles adecuados a las actividades.	x		X		X		
	6	Los trabajadores de la organización realizan trabajo en equipo.	x		X		X		
	7	La dirección está dispuesta nuevos métodos e ideas.	x		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPONENTE AFECTIVO								
	8	Me gusta laborar en mi centro de trabajo.	x		X		X		
	9	Me siento integrado en la organización.	x		X		X		
	10	Participo de las capacitaciones por parte de la organización.	x		X		X		
	11	Las personas con quienes laboro son agradables.	x		X		X		
	12	El trabajo motiva mi desarrollo personal.	x		X		X		
	13	La comunicación en el trabajo es cordial y sincera.	x		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPONENTE CODUCTUAL								
	14	El trato que tengo con las personas es cálido y amable.	x		X		X		
	15	Estoy dispuesto a asumir mis responsabilidades laborales.	x		X		X		
	16	Puedo expresar lo que pienso acerca de mi trabajo.	x		X		X		
	17	Escucho con atención a los demás.	x		X		X		
18	Llego con puntualidad a mi centro de trabajo.	x		X		X			
19	Recibo capacitaciones constantes por parte de mi trabajo.	x		X		X			
20	Elojio a mis compañeros por su correcta labor.	x		X		X			

	Nº	DIMENSIONES / ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA										
	1	Tengo los recursos necesarios para ejercer mis labores.	x		X		X				
	2	Me capacito para mejorar mi trabajo.	x		X		X				
	3	Si me esfuerzo, reconocen mi trabajo.	x		X		X				
	4	He logrado nuevas habilidades a lo largo de mi permanencia en la empresa.	x		X		X				
	5	He trabajado días no laborables para alcanzar mis metas.	x		X		X				
	6	La empresa cuenta con las medidas de seguridad laborales.	x		X		X				
	7	Las horas laborales planificadas mensualmente, son completadas.	x		X		X				
	8	El jefe de área contribuye a un mejor desempeño en mí.			X		X				
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA										
	9	Se tienen los resultados esperados durante la hora de trabajo.	x		X		X				
	10	Existen indicadores que facilitan la información sobre el cumplimiento del trabajo.	x		X		X				
	11	Se trabaja de manera ordenada en el área.	x		X		X				
	12	Sé cuáles son los objetivos y metas de mi centro de trabajo.	x		X		X				
	13	Doy solución por si se presenta un problema en la empresa.	x		X		X				
	14	Doy el 100% de mí durante el trabajo.	x		X		X				
15	Cumplo con el reglamento de trabajo del área.	x		X		X					
16	Existe una correcta planificación para alcanzar el cumplimiento de todos los trabajadores.	x		X		X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [si] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: W/ Mg: LOPEZ SUELDO ERNESTINA VICTORIA UNI:0846/413

Especialidad del validador: MAGISTER EN SALUD PUBLICA, GESTION HOSPITALARIA-TEMATICO

27 de SETIEMBRE del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
LOPEZ SUELDO, ERNESTINA VICTORIA DNI 08467413	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/06/1985 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
LOPEZ SUELDO, ERNESTINA VICTORIA DNI 08467413	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/10/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
LOPEZ SUELDO, ERNESTINA VICTORIA DNI 08467413	MAESTRA EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN GESTION HOSPITALARIA Fecha de diploma: 21/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
LOPEZ SUELDO, ERNESTINA VICTORIA DNI 08467413	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CIRUGIA CARDIOVASCULAR Fecha de diploma: 29/09/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
LOPEZ SUELDO, ERNESTINA VICTORIA DNI 08467413	DOCTORA EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 26/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Anexo 7: Carta de presentación

Anexo 4: Confiabilidad de Instrumentos
Base de datos de la variable 1: actitud laboral

BASE DE DATOS VARIABLE 1: ACTITUD LABORAL																								
n°	Dimensión Componente Cognitivo							TOTAL	Dimensión Componente Afectivo						TOTAL	Dimensión Componente Conductual						TOTAL	100	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	35	P8	P9	P10	P11	P12	P13	30	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		35
1	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	5	4	32	95
2	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	4	5	5	4	33	95
3	5	5	5	5	5	5	4	34	4	3	4	2	4	4	21	4	5	5	5	5	4	5	33	88
4	5	4	4	5	4	4	4	30	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	4	5	34	92
5	5	4	5	4	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	4	32	94
6	5	5	5	5	5	5	4	34	3	1	3	1	3	4	15	4	5	5	5	5	5	5	34	83
7	1	1	2	1	1	1	2	9	3	2	4	3	4	3	19	3	1	1	3	4	1	2	15	43
8	1	1	1	1	3	1	2	10	4	3	1	1	3	2	14	1	4	3	1	1	1	1	12	36
9	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	5	4	4	28	5	3	2	1	4	1	1	17	78
10	1	1	2	1	1	1	1	8	3	2	2	1	1	2	11	5	3	4	3	4	5	3	27	46
11	1	2	1	1	2	1	1	9	3	4	5	4	5	4	25	5	4	5	4	4	5	5	32	66
12	1	2	2	1	1	3	2	12	4	2	3	1	2	1	13	1	1	1	3	1	1	1	9	34
13	2	4	3	4	3	2	1	19	1	4	2	1	3	1	12	5	3	4	4	4	5	5	30	61
14	4	4	4	4	4	4	4	28	5	3	5	4	4	5	26	4	5	5	4	5	5	4	32	86
15	2	4	2	4	2	1	2	17	1	3	1	1	1	1	8	4	1	1	2	1	1	1	11	36
16	5	5	5	3	5	4	3	30	5	4	5	5	5	4	28	1	1	2	1	1	1	1	8	66
17	1	5	3	3	1	2	2	17	5	4	5	5	4	4	27	1	4	2	3	4	1	1	16	60
18	4	5	3	5	2	5	4	28	3	1	2	3	3	2	14	5	5	4	5	5	5	3	32	74
19	3	4	4	3	3	1	2	20	5	4	3	4	3	3	22	4	4	2	4	5	4	3	26	68
20	5	3	2	2	4	3	5	24	3	4	2	1	4	2	16	5	3	3	5	4	4	4	28	68
21	2	2	1	4	2	4	1	16	4	3	4	4	3	3	21	4	5	3	5	5	4	4	30	67
22	3	2	1	3	3	3	3	18	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	3	4	4	5	27	68
23	1	2	3	1	2	1	1	11	4	5	4	4	3	3	23	4	4	3	1	3	2	3	20	54

24	4	4	5	5	5	5	4	32	3	3	4	1	3	3	17	3	3	4	1	4	3	4	22	71
25	1	3	1	2	3	3	2	15	4	5	4	2	2	3	20	4	4	4	4	5	5	5	31	66
26	5	4	3	5	2	5	5	29	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	2	5	2	22	71
27	5	5	4	4	3	2	2	25	5	4	4	4	3	1	21	5	4	4	4	4	4	1	26	72
28	4	4	3	3	2	4	4	24	3	2	4	2	4	3	18	3	5	2	1	3	1	1	16	58
29	5	4	3	4	3	2	1	22	5	4	3	5	5	3	25	4	4	5	5	5	4	4	31	78
30	4	3	2	4	4	2	4	23	3	4	3	4	3	4	21	4	4	3	3	3	4	3	24	68
31	3	4	4	2	2	3	3	21	5	3	2	3	1	2	16	4	4	3	3	5	4	2	25	62
32	4	4	3	4	3	3	2	23	5	4	4	3	3	3	22	3	4	4	4	4	5	3	27	72
33	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	3	4	3	3	21	4	1	3	3	1	3	2	17	61
34	1	3	2	1	1	4	2	14	4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	4	5	4	5	31	68
35	3	3	3	3	3	2	4	21	3	3	4	3	3	4	20	4	4	5	3	4	3	3	26	67
36	4	4	4	3	5	3	3	26	4	4	3	3	3	2	19	5	4	3	4	3	4	5	28	73
37	5	5	4	2	3	4	4	27	4	4	3	2	2	3	18	4	4	3	3	3	4	2	23	68
38	3	3	4	4	3	2	2	21	3	2	3	3	3	3	17	3	1	3	3	3	3	3	19	57
39	1	3	2	4	2	3	3	18	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	5	5	4	4	30	68
40	4	3	3	4	3	4	3	24	3	5	4	3	4	3	22	3	1	3	3	1	1	1	13	59
41	2	3	2	3	3	3	4	20	4	4	4	4	3	2	21	3	5	3	3	4	3	4	25	66
42	4	4	4	3	3	3	2	23	5	3	2	2	4	4	20	3	5	2	3	4	3	3	23	66
43	5	2	1	3	5	4	4	24	5	4	4	3	4	2	22	4	4	3	4	5	5	3	28	74
44	2	3	3	3	3	2	1	17	3	3	2	2	4	3	17	1	4	2	3	4	4	1	19	53
45	4	4	1	3	4	3	4	23	5	2	3	3	4	4	21	4	5	3	4	5	4	4	29	73
46	3	4	4	2	<	3	3	19	3	2	4	4	3	3	19	4	4	5	5	5	5	5	33	71
47	3	5	3	3	3	3	3	23	5	2	5	4	3	4	23	5	5	3	3	5	5	5	31	77
48	1	4	2	4	3	3	1	18	1	1	3	1	1	1	8	5	4	3	3	4	4	3	26	52
49	4	4	3	2	4	3	3	23	5	3	3	3	3	3	20	5	3	4	4	5	5	5	31	74
50	5	3	4	3	2	4	4	25	5	4	4	3	4	2	22	4	4	3	3	4	4	4	26	73
51	5	4	5	5	4	5	5	33	5	5	5	5	3	3	26	3	5	3	3	4	4	1	23	82
52	5	4	5	3	2	4	4	27	4	3	4	5	5	4	25	5	4	5	4	5	5	5	33	85

Base de datos de la variable 2: Productividad

BASE DE DATOS VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD																			
n°	Dimensión Componente Cognitivo								TOTAL	Dimensión Componente Afectivo								TOTAL	80
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	40	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	40	
1	5	3	3	4	2	5	4	4	30	5	5	5	4	4	5	5	4	37	67
2	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	4	5	5	5	5	39	77
3	4	5	4	4	3	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	4	39	73
4	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	5	38	77
5	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	3	37	75
6	4	4	3	5	4	5	5	3	33	4	5	4	5	4	5	5	4	36	69
7	5	4	3	4	4	4	4	3	31	4	5	5	4	4	3	5	3	33	64
8	4	4	1	4	1	5	4	3	26	4	4	4	4	2	5	5	2	30	56
9	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4	5	5	4	3	4	5	3	33	65
10	4	4	4	4	3	4	4	1	28	4	4	1	4	4	4	4	3	28	56
11	4	3	3	4	3	4	5	4	30	1	1	1	1	2	2	2	3	13	43
12	4	4	4	4	4	4	4	3	31	2	3	1	3	1	3	4	4	21	52
13	3	3	4	4	3	4	4	4	29	2	2	3	2	1	2	1	1	14	43
14	4	4	4	5	5	5	4	5	36	3	4	4	5	5	5	5	4	35	71
15	5	4	4	5	4	5	4	4	35	3	5	4	3	3	5	4	5	32	67
16	5	3	4	4	4	5	4	3	32	4	5	3	4	4	5	5	4	34	66
17	4	4	3	5	4	4	5	4	33	3	5	4	4	5	5	4	3	33	66
18	5	5	5	4	3	5	5	4	36	4	4	3	3	3	5	5	5	32	68
19	4	3	2	5	1	4	5	4	28	4	5	4	4	5	4	4	3	33	61
20	3	4	3	4	3	5	5	5	32	5	4	5	3	5	5	5	4	36	68
21	4	2	1	3	2	5	5	1	23	4	5	4	4	4	4	4	4	33	56
22	4	4	4	4	3	4	5	5	33	3	4	5	4	4	4	5	4	33	66
23	4	4	3	4	3	4	5	5	32	3	4	5	4	4	4	4	4	32	64
24	3	4	4	4	2	4	5	3	29	3	4	5	4	5	4	5	3	33	62
25	4	5	4	5	4	4	5	3	34	5	5	5	4	3	4	4	4	34	68

26	5	4	4	4	3	5	4	3	32	3	5	4	3	4	5	5	3	32	64
27	4	3	3	4	2	5	5	4	30	4	5	4	3	5	4	5	4	34	64
28	4	3	3	4	1	5	4	3	27	3	4	3	3	4	5	5	5	32	59
29	4	3	4	5	3	5	5	4	33	4	4	4	4	4	5	5	4	34	67
30	4	3	3	4	2	5	4	2	27	4	4	3	4	5	5	5	3	33	60
31	4	4	4	3	2	5	5	3	30	5	4	4	4	4	5	5	4	35	65
32	5	5	3	4	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	5	5	4	34	69
33	4	4	3	4	3	4	5	3	30	4	4	4	3	4	5	5	4	33	63
34	5	5	3	3	3	4	4	4	31	5	4	4	4	5	4	4	3	33	64
35	3	4	3	4	4	4	5	4	31	3	5	5	4	5	5	5	3	35	66
36	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4	5	5	3	4	4	4	3	32	64
37	5	3	3	5	4	4	5	3	32	4	5	4	4	5	3	5	3	33	65
38	4	4	4	4	3	5	4	3	31	4	5	5	4	4	4	5	4	35	66
39	4	4	4	4	3	4	5	3	31	4	4	4	4	4	4	4	5	33	64
40	3	5	3	4	3	5	5	5	33	4	4	4	4	5	4	5	4	34	67
41	5	3	4	4	4	4	5	3	32	3	5	4	5	3	4	4	4	32	64
42	4	4	2	5	3	4	5	3	30	4	4	4	4	4	4	5	4	33	63
43	5	4	4	4	3	4	5	5	34	5	5	4	4	4	5	5	5	37	71
44	4	4	3	4	3	4	5	4	31	3	4	4	4	4	4	5	4	32	63
45	4	3	3	4	3	4	5	3	29	3	5	4	3	5	5	5	3	33	62
46	4	5	4	4	4	5	5	4	35	4	4	3	4	4	4	5	3	31	66
47	5	3	4	3	4	5	4	4	32	4	5	4	5	4	5	5	4	36	68
48	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	4	4	5	4	5	4	5	36	69
49	5	4	3	3	4	5	4	4	32	5	4	4	4	5	5	5	4	36	68
50	5	4	4	4	3	5	5	4	34	3	5	5	4	4	4	5	4	34	68
51	3	4	3	4	3	5	5	4	31	4	5	4	4	4	4	5	3	33	64
52	5	3	3	5	2	4	5	4	31	4	4	5	4	4	5	4	4	34	65

PRUEBA DE CONFIABILIDAD VARIABLE 1

SUMATORIA DE VARIANZA DE LOS ITEMS	30.265
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	123.861
NÚM. DE ÍTEMS	20
ALPHA DE CRONBACH	0.7954

PRUEBA DE CONFIABILIDAD VARIABLE 2

SUMATORIA DE VARIANZA DE LOS ITEMS	9.74852071
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	41.05177515
NÚM. DE ÍTEMS	16
ALPHA DE CRONBACH	0.8134

Anexo 5: Autorización

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO/SERVICIO/ÁREA O JEFE INMEDIATO SUPERIOR

Dra. Rosalía Fernández Coronado

Jefe de la Oficina de Investigación y Docencia Especializada

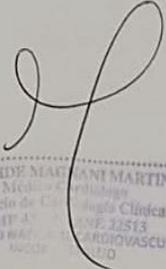
De mi consideración:

El Jefe del Departamento/Servicio/Área de la unidad cardiaca agudo del Instituto Nacional Cardiovascular INCOR-ESSALUD, donde se ejecutará el estudio titulado "Actitud Laboral y Productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022", cuyo investigador principal/coinvestigador responsable es el señor Johnny Gaspar Raza Morillo, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente se ejecute en el Departamento/Servicio/Área.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Lima 11 de octubre del 2022

Atentamente,


.....
DR. DAVIDE MARTÍNEZ MARTÍNEZ (✓)
Médico Geriatra
Servicio de Geriatria Clínica
C.M.P. 150000012513
INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR
INCOR-ESSALUD

Firma, sello, nombre del jefe de Departamento/Servicio/Área



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Actitud Laboral y Productividad en los trabajadores del área de unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud, Lima-2022", cuyo autor es RAZA MORILLO JOHNNY GASPAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO DNI: 16746065 ORCID: 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 15-01- 2023 07:56:06

Código documento Trilce: TRI - 0489349