



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores adversos y desempeño laboral en el servicio
de pediatría del Hospital de Tarma 2022

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

AUTORA:

Egoavil Espejo, Shirley Isabel (orcid.org/0000-0003-1101-3061)

ASESORA:

Dra. Sanabria Boudri, Fanny Miriam (orcid.org/0000-0002-2462-2715)

CO-ASESORA:

Dra. Romero Vela, Sonia Lidia (orcid.org/0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE REPOSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, porque él hace posible lo imposible, él me cuida en toda la maestría.

A mis ángeles que tengo en el cielo que me ven y me protegen.

A mis Padres Isaías y Ada por su dedicación constante, apoyo y amor incondicional.

También a mi Muelitas que fue, es y será un gran apoyo emocional a mi lado.

Agradecimiento

A Dios y a la Virgen María por brindarme la vida y unos padres muy buenos.

A mis padres por el apoyo diario, un amor incondicional por estar conmigo en las buenas y malas.

A mi Muelitas por desvelarse conmigo en el desarrollo de mi tesis.

A mi asesora por su guía contante y aconsejarme en el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y nivel de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas	17
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis	18
3.7. Aspectos	18
IV. RESULTADOS	20
4.1. Análisis descriptivo	21
4.2. Resultado de variables	25
4.3. Resultados inferenciales	25
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Estadístico descriptiva escala de Factores Adversos.....	20
Tabla 2: Estadístico descriptiva escala de Desempeño Laboral.....	21
Tabla 3: Correlación Rho Spearman variable Factores adversos Físico y desempeño	22
Tabla 4: Correlación Rho Spearman dimensión Factor Humano y desempeño laboral.....	23
Tabla 5: Correlación Factor tecnológico y desempeño laboral.....	24
Tabla 6: Correlación Factor Administrativo y desempeño laboral.....	25
Tabla 7: Correlación Factor Ambiente Físico y desempeño laboral.....	26

Índice de figuras

Figura 1 Puntuación y promedio de los componentes de la variable Factores Adversos	20
Figura 2 Puntuación y promedio de los componentes de la variable desempeño laboral	21

RESUMEN

Objetivo: determino la relación entre los factores adversos y desempeño laboral en el servicio de pediatría del hospital de tarma – 2022. Metodología: el estudio básico cuantitativo, no experimental transversal descriptivo correlacional. La población 65 trabajadores asistenciales técnicos contratados y nombrados. Los instrumentos y escalas de medición son de tipo Likert, Para el procesamiento de datos se utilizó el estadístico Rho de Spearman, ya que los datos obtenidos según la prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov eran no normales. Se obtuvieron los siguientes resultados: el componente factor humano de la escala de factores adversos es el más disperso (DS= 4,569), y en desempeño laboral el más disperso (DS = 4.834) fue de habilidades cognitivas. Finalmente xiste correlación inversa no significativa (Rho= -0.183) entre factores adversos y el desempeño laboral. Existe correlación inversa significativa al 0.05 (Rho= = -0.251*) entre el factor humano y el desempeño laboral (Rho= = -0.122). Existe correlación inversa no significativa entre el factor tecnológico y desempeño laboral (Rho= = -0.027). Existe correlación inversa no significativa entre el factor administrativo y desempeño laboral (Rho= = -0.050). Existe correlación directa no significativa entre las variables (Rho= = 0.065).

Palabras clave: Factores adversos, Desempeño laboral, trabajadores asistenciales Pediatría

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between detrimental factors and work performance in the pediatric service of the Tarma Hospital - 2022. Methodology: the basic quantitative study, with a non-experimental. The population 65 hired and appointed technical assistance workers. The instruments and measurement scales are of the likert type. For data processing, Spearman's Rho statistic was used, since the data obtained according to the Kolgomorov Smirnov normality test were not normal. The following results were obtained: the human factor component of the adverse factors scale is the most dispersed (DS= 4,569), and in job performance the most dispersed (SD = 4,834) was cognitive abilities. It is determined that there is a non-significant inverse correlation (Rho= -0.183) between adverse factors and job performance. There is a significant inverse correlation at 0.05 (Rho= -0.251*) between the human factor and job performance (Rho= -0.122). There is a non-significant inverse correlation between the technological factor and job performance (Rho= -0.027). There is a non-significant inverse correlation between the administrative factor and job performance (Rho= -0.050). There is a non-significant direct correlation between the physical environment factor and work performance (Rho= 0.065).

Keywords: Adverse factors, Job performance, Pediatric care workers

I. INTRODUCCIÓN

La preocupación del sistema de salud es mejorar la atención médica se sabemos que en la salud la buena calidad de atención puede ayudar a salvar más de 8 millones de vida anualmente en países de alto desarrollo. Entonces, ante el desafío de lograr una cobertura universal en salud (CSU), el Perú ha registrado un aumento en las personas con algún tipo de seguro, pero hay una disminución en la cobertura que resulta ser efectiva, paradójicamente (debido al uso de los servicios), es importante la apertura y la calidad en los servicios con el fin de lograr que las coberturas sean completas y universales.

De acuerdo a los sistemas de salud como vigilen los servicios enfocados en la calidad, se dispondrá de una información que ayude para lograr una cobertura universal de salud de calidad accesible. Este enfoque subjetivo, denominado calidad percibida, y en ocasiones también denominado satisfacción del usuario, está asociado al uso del servicio y posterior acceso a la salud, factor relevante en la evaluación del sistema de salud. Actualmente, a pesar de ya conocer las normas de atención a los pacientes, aún sigue habiendo ciertos errores en las atenciones a los niños, entonces se debe de dar mayor hincapié a ese tema; determinar los factores para una buena atención; asimismo el desempeño laboral es de igual importancia en atenciones privadas y públicas ya que el estado de ánimo y entorno influye mucho en la calidad de atención que quieres dar.

En el Perú el sistema que manejan en salud es fragmentado, sementado y sobre todo complejo por lo que evaluar y mejorar la calidad de atención importante tomar en cuenta los diferentes subsistemas. Se encuentra diversos estudios donde haya la identificación de los factores relacionados con la calidad de atención percibida y buena satisfacción del usuario en establecimientos de salud aislados (EESS); Sin embargo, no hay una evaluación en el subsistema de salud.

El sistema de salud médico es grande en el Perú en términos de cobertura y la población asegurada tiene características sociodemográficas específicas que la diferencian de otros sistemas alternos, es necesario conocer los factores que asocian. Por lo tanto, se ha podido identificar factores claves relacionados con la

calidad percibida a nivel nacional de la atención de emergencia, hospitalización y consejería ambulatoria. De acuerdo a la OMS (2021), cada año, hay entre 5,7 – 8 millones de defunciones debido a la mala calidad de la atención en aquellos países de ingresos medio a bajo, total de 15% de todas las muertes en estos países. El 60% de las muertes en aquellos países de ingresos bajos a medios son las condiciones que necesitan atención médica se deben a una calidad pésima en las atenciones brindadas, mientras que el resto se debe a la subutilización del sistema de atención de la salud.

De acuerdo a la información y problemática encontrada, se realizó el problema general se propuso de la siguiente manera ¿Cuál es la relación de los factores adversos y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022? Así mismo: a) ¿Cuál es la relación entre el factor humano y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre el factor tecnológico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma – 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre el factor administrativo y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?, d) ¿Cuál es la relación entre el factor ambiente físico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?

El presente estudio de investigación tuvo justificación teórica, práctica, metodológica y social tal como señala Álvarez (2020), para quien las investigaciones deben presentar como mínimo tres componentes, por lo cual señala que la justificación teórica nos ayudara para describir las brechas de conocimiento existente. En lo práctico se describirán los resultados de la investigación; y en lo metodológico se proponen correspondencia entre el método utilizado y los procedimientos psicométricos para comprenderlo. Por ello, es de suma importancia conocer la relación de ambas variables ya que los factores adversos que podrían presentarse en el área de pediatría reflejándose en la poca atención y concentración del personal en el momento de desarrollar sus actividades y eso lleva a la ineficiente atención a los pacientes pediátricos.

En cuanto el nivel práctico el estudio se justificó, pues con los resultados obtenidos se pretende implementar estrategias y propuestas orientadas a la mejora en las formas de atención en el servicio de pediatría, haciendo posible una

mayor interacción del profesional de enfermería con los infantes y sus familiares acompañantes. Este estudio a mi juicio es de mucha importancia ya que teóricamente se obtendrá mucha información sobre la problemática laboral en el área de pediatría y al personal asistencial; relacionando los factores adversos y el desempeño laboral, como aspectos fundamentales.

También se encontró justificación en lo metodológico porque al reconocer y saber aceptar los factores que intervienen en el desarrollo de las personas que laboran en el área de Pediatría del RIS Tarma, se tiende que se debe de mejorar las atenciones brindadas, un trabajo satisfactorio del personal asistencial de pediatría. No obstante, también se justificó el empleo de los instrumentos, ya que serán las herramientas las cuales podamos tener la recolección de datos y que próximamente sea esta investigación apoyo para otras.

El principal fin fue: determinar la relación entre los factores adversos y desempeño laboral en el servicio de pediatría del hospital de tarma - 2022. Y los objetivos específicos: a) Determinar la relación del factor humano y desempeño laboral, b) Determinar la relación del factor tecnológico y desempeño laboral. c) Determinar la relación del factor administrativo y desempeño laboral.

En cuanto a las hipótesis, a nivel general se planteó que: Existe relación significativa de los factores adversos y desempeño. Y, a nivel de hipótesis específicas se propuso: existe relación significativa del factor humano y desempeño. Existe relación significativa del factor tecnológico, y desempeño laboral en el servicio de pediatría del hospital de tarma - 2022..

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes de ambas variables encontramos algunos estudios referentes a componentes de nuestra variable, el estudio de Ayvar, (2022) para determinar la relación entre los factores negativos y el uso de una lista de verificación en los centros quirúrgicos. El propósito de su estudio fue rechazar la hipótesis nula, que afirmaba que los factores adversos no tenían efecto sobre el uso de la lista de verificación en los centros quirúrgicos. Para completar este estudio, 88 trabajadores de la salud participaron en un instrumento de encuesta y cuestionario que fue aprobado por jueces con un alfa de Cronbach alto. Las dimensiones de la lista de verificación relacionadas con los campos de la salud, la tecnología y la administración fueron significativas en $p= 0,024$, $0,000$ y $0,013$, respectivamente. Además, el factor ambiente físico resultó significativo con 9.994 p; sin embargo, sus dimensiones eran insignificantes. Con base en estos resultados, se cree que algunos factores negativos en las listas de verificación están relacionados con la seguridad del paciente. Estos factores incluyen las listas de verificación del factor humano ($p= 0,024$), tecnológicas ($p= 0,000$) y administrativas ($p= 0,013$). Esto se muestra a través de una lista de verificación de 90 preguntas que fue desarrollada por dos hospitales en diferentes lugares de Turquía. (Abancay, 2021).

Respecto a las antecedentes nacionales, hallamos a Bustamante (2021), cuyo objetivo de estudio fue describir la sobrecarga de trabajo y el factor de desempeño laboral en los 48 trabajadores de enfermería de los servicios de urgencias, a partir de la revisión de informes de los últimos 5 años. Esta fue una investigación de tipo documental, incluyendo la busque en base de datos y su investigación concluyo que la sobrecarga del personal enfermero, sería el resultado del exceso tiempo de trabajo, trabajo administrativo además del trabajo de cuidado y número insuficiente de personal para cuidar de los pacientes. Además, cuando realizo el trabajo de estos profesionales, mostraron signos de agotamiento como dolores de cabeza, dificultad para concentrarse, náuseas y similares, así como estrés.

Quintana (2021), cuyo objetivo fue determinar la prevalencia y los factores asociados al bajo desempeño del personal de enfermería del Hospital Alberto Sabogal, cuya metodología fue una investigación correlacional cuantitativa y descriptiva. La muestra lo obtuvieron por encuesta probabilística, incluyendo 208 enfermeras; donde concluyo que existe un bajo desempeño relacionado con la falta de equipos disponibles, sobrecarga de trabajo, recursos energéticos reducidos y prácticamente no están localizados en el lugar de trabajo de la profesión de enfermería. De igual forma, la ausencia de capacitación, situaciones de presión laboral de la jefatura de enfermería y la incapacidad de proporcionar instalaciones en el horario de una enfermera se asocian con un desempeño laboral deficiente.

Martínez (2021), el estudio analizó 144 niños en cuatro hospitales colombianos. Utilizando datos recopilados de registros médicos, el estudio examinó las variables de los participantes y el entorno. El objetivo fue describir los factores asociados a eventos adversos por medicamentos en niños hospitalizados. Este análisis es de tipo descriptivo y analítico según su clasificación. El estudio concluyó que el entorno y el personal que utilizan antivirales son necesarios para el seguimiento. Además, es necesario promover el uso de antivirales por parte del personal de enfermería para disminuir el impacto de los eventos adversos por medicamentos.

Aquino et al. (2020), para determinar si existían aspectos nocivos en el chequeo de seguridad quirúrgica del Hospital Regional de La Merced, Chanchamayo realizó un estudio con un diseño no experimental descriptivo correlacional. Utilizó una metodología observacional con técnica de encuesta y cuestionario validado por jueces en una muestra de 20 egresados de enfermería. Los resultados mostraron que el 25% de los enfermeros tenían altos niveles de cumplimiento con respecto a la lista de verificación, el 55% tenían un cumplimiento medio y el 20% tenían un cumplimiento bajo. Por ello, Chanchamayo concluyó que los factores administrativos y humanos influyen en el grado en que los cirujanos siguen la lista de cotejo.

Díaz (2019), como parte de su investigación, cuyo objetivo era identificar una nueva estructura organizacional que permitiera mejorar el desempeño de su

trabajo, fue examinar el estado de salud actual de la institución a través de un proceso descriptivo. Con esta información, la metodología del Dr. Giles incorporó entrevistas y una encuesta para proponer cambios que superaran los problemas encontrados. Adicionalmente, el 44% de las personas encuestadas manifestaron que carecían de los recursos suficientes para desarrollar su labor como docente. Además, se solicitaron recursos adicionales para capacitación con frecuencia.

Dyrbye et al. (2019), realizó una encuesta a 812 enfermeras estadounidenses sobre la conexión entre el agotamiento, el ausentismo y su desempeño laboral. La encuesta encontró que las enfermeras que sufren fatiga y/o agotamiento a menudo tienen un desempeño laboral deficiente durante el último mes de su empleo.

Wushe y Shenje (2019), para comprender mejor la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, se realizó un estudio en Sudáfrica que incluyó a 260 trabajadores de la salud pública, incluidos médicos, enfermeras, ginecólogos y técnicos. El objetivo de este estudio fue determinar la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Adicionalmente, se determinó que el exceso de trabajo y la alta rigidez de trabajo están asociados con una disminución en el rendimiento.

Condor y Vallejos (2017), como parte de su investigación, un médico analizó datos de cumplimiento del registro en un hospital de San Juan de Lurigancho. Usando una metodología que utilizó un diseño correlacional transaccional no experimental, analizó los datos del registro de 20 enfermeras que trabajaban en el centro quirúrgico. Los resultados de su estudio mostraron que las listas de verificación no se utilizan correctamente debido a la presencia de factores administrativos y tecnológicos. El médico descubrió que tanto las listas de verificación como los registros de los pacientes son imperfectos debido a problemas con el registro, el almacenamiento y el procesamiento de datos.

García (2017), en su estudio para determinar las correlaciones entre las competencias genéricas y el desempeño laboral, un investigador utilizó herramientas observacionales y psicométricas en una investigación no experimental. Este enfoque les ayudó a determinar la relación de las competencias con el desempeño laboral en las pequeñas empresas de Lima. El

estudio encontró que las competencias genéricas más logradas conducían a un mayor desempeño laboral. Esto significa que los trabajadores de las PYME más exitosas superaron a sus pares con niveles de competencia más bajos.

Sharma y Dhar, (2016), el estudio descriptivo cuantitativo en India examinó a 349 profesionales médicos de instituciones públicas de salud. Examinó los elementos que afectan el desempeño laboral y el compromiso en aras de una atención médica efectiva. Además, hubo una alta tasa de agotamiento entre las enfermeras estudiadas. El estudio encontró una fuerte correlación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de las enfermeras. Además, descubrieron que el cumplimiento de las normas organizacionales y el apoyo percibido de su empleador se correlacionaron positivamente con el compromiso afectivo. Esto es significativo porque muestra que los empleados que están más involucrados en sus trabajos experimentan una mayor productividad.

Factores adversos

Los factores adversos son cualquier condición que no está prevista cuando le sucede al paciente. Esto puede incluir la muerte o discapacidades significativas para el bienestar mental o físico. Las hospitalizaciones adicionales también son una posibilidad. Los profesionales de la salud entienden completamente los riesgos que implican estas circunstancias y no se sorprenden cuando suceden (Organización Panamericana de la Salud OPS, 2015)

Respecto a los factores adversos, Zárate et al (2017), la OMS define la seguridad del paciente como evitar riesgos o daños potenciales al brindar atención médica. Hay muchos eventos adversos que pueden ocurrir durante la atención de la salud, incluyendo la muerte, lesiones y otros daños psicológicos, sociales y económicos. Estos incidentes se denominan factores adversos y se consideran riesgos para la atención de la salud.

Así encontramos que en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), los incidentes como las infecciones intrahospitalarias a menudo resultan de la reducción de la vigilancia de los pacientes; el aumento de la supervisión del personal técnico debido a las infracciones de las normas conduce a una disminución de la carga de trabajo. Esto conduce a una mayor carga de trabajo como uno de los factores incidentes.

García et al. (2012) indican que el TISS (Therapeutic Intervention Scoring System) herramienta de medición desarrollada en la década de 1970 por Cullen que continúa siendo un método práctico y efectivo para medir y cuantificar la carga de trabajo del personal de enfermería en una unidad o departamento de salud. Aunque puede usarse como indicador de gravedad, no aumenta el poder predictivo de otras herramientas diseñadas para el mismo propósito. Esta cifra se utiliza para determinar la carga de trabajo en las unidades de cuidados intensivos de todo el mundo. El cálculo permite obtener una estimación objetiva de la cantidad de trabajo que debe realizar el equipo de atención. De esta manera, pueden brindar a los pacientes la atención que necesitan de acuerdo a sus problemas, condiciones e importancia. Esto también ayuda a determinar qué recursos necesitan los pacientes, tanto humanos como tecnológicos, así como cuántas enfermeras se necesitan en cada UCI.

Al respecto, Arango et al. (2015), señalan que, las enfermeras afectan en gran medida la calidad de la atención prestada en un hospital por sus contribuciones a la seguridad del paciente. En consecuencia, es importante que cuenten con el personal adecuado en cada centro de salud. Esto se debe a su papel fundamental en el éxito de cualquier hospital. Las enfermeras pueden incluso influir en los resultados del análisis a través de su asistencia educativa a los profesionales médicos.

Aleman et al. (2015), estos estudios confirman que muchos grupos de profesionales de enfermería trabajan juntos para aprobar legislación a su favor. Esto da como resultado la creación de decretos leyes que regulan la proporción de pacientes por enfermeros. También conduce a la creación de legislación que apruebe estos decretos leyes y establezca una carga de trabajo adecuada para ellos. Esto conduce a la intervención directa de la calidad de la atención de salud y la satisfacción del paciente por parte de los profesionales de enfermería.

Para Navas et al (2015), cualquier acto o evento inseguro debe ser considerado al determinar si ha ocurrido un evento adverso. Los eventos adversos siempre se relacionan con el paciente, el proveedor de atención y cualquier factor contribuyente que esté directamente relacionado con el paciente. Además, considere los factores de salud relevantes y cualquier personal involucrado en la prestación del servicio. Además, tenga en cuenta la estructura y

el personal de la organización al examinar el servicio prestado. Considere tanto las horas de atención directa como los recursos materiales proporcionados por los miembros del personal.

Teoría de los Factores adversos

Los factores adversos tienen su base en la teoría del error propuesto por Reason (2000), estas instituciones de salud instituyen barreras físicas y de procedimiento para minimizar el riesgo de lesiones o muerte accidental. Esto se debe a que implementan barreras que afectan el funcionamiento de su sistema en general. Estas barreras pueden ser de naturaleza física o de procedimiento. Además, estas barreras no son perfectas; tienen vulnerabilidades que pueden explotarse cuando el error se maneja incorrectamente.

De acuerdo a Chiavenato (2009), el desempeño laboral se refiere a los comportamientos y acciones de los trabajadores que contribuyen a los objetivos de pertenencia de una organización. El término se usa a menudo para indicar una fortaleza clave de cualquier lugar de trabajo.

En contraposición, los autores Robbins et al (2013), las personas necesitan mostrar cómo se logran sus objetivos para tener éxito. Esta es la razón por la que las organizaciones y los procesos necesitan demostrar el éxito. Los profesionales utilizan esta idea para mejorar sus habilidades e impresionar a los clientes. Siguiendo la misma postura, tenemos a Cabala y Salgado (2010), medir el desempeño implica comprender el comportamiento laboral y los resultados o logros de desempeño para los que se emplea a la persona. Esto se debe a que el comportamiento y los resultados del trabajador están ligados a la tarea, el entorno y la empresa.

Factores de desempeño. Para Bain (2003), el aumento de los niveles de productividad proviene de dos causas intrínsecas: la interna y la externa. Las personas y los materiales son factores duros, mientras que la tecnología, los sistemas y los productos se consideran factores blandos. La forma en que funcionan las organizaciones es un factor blando importante. Los factores duros influyen en la productividad mediante la creación de nuevos materiales, tecnología o procesos. Es posible aumentar la productividad cambiando los estilos de gestión del lugar de trabajo, los sistemas del lugar de trabajo o los productos de trabajo.

Por el contrario, los incentivos y la compensación pueden ayudar a aumentar la cooperación y la productividad entre las personas.

En relación a los factores externos, Bain (2003) las empresas analizan constantemente las variables que modulan la productividad para mejorar su eficiencia. Estos incluyen los conceptos de bienestar de las personas, competencia e inflación. Si las direcciones comerciales de las empresas no son adecuadas, o si se logra una mayor productividad, es posible que una nación o empresa administre su productividad a largo plazo. Esto se debe a que los cambios estructurales de la sociedad afectan la productividad; esto se debe a que puede verse como un reflejo del éxito o el fracaso de las organizaciones.

Otro factor, según Bain (2003), los cambios en la demografía y las tendencias sociales pueden tener un gran efecto en el mercado laboral. Esto se debe a que diferentes culturas y valores pueden crear diferentes requisitos para la edad de jubilación, los roles de género y los niveles de ingresos. Además, los cambios en la tecnología, el desarrollo, el capital y la escala industrial pueden influir en las economías de escala y la competitividad industrial. Los cambios en estas áreas también influyen en la tecnología, el desarrollo, el capital y la escala industrial. Finalmente, contamos con recursos naturales como mano de obra, capacidad tecnológica, educación, formación profesional, cuidado de la salud, actitudes y motivación. También tenemos acceso a desempeño profesional, recursos naturales de la tierra como erosión, contaminación de suelos, disponibilidad de terrenos, costos de energía y materiales. Adicionalmente, estos factores pueden ser medidos en proporción a través de la infraestructura y las normas públicas administrativas tales como políticas públicas, prácticas institucionales y leyes.

La productividad es el resultado de un proceso productivo metódico se considera la relación entre los bienes o servicios proporcionados. Por lo general, esto implica recursos como la tierra, la energía, las materias primas, el capital y los trabajadores. Para D'Alessio (2012), los productos deben ser efectivos y eficientes para ser creados con éxito. Mientras que Da Silva y Reinaldo (2008), Al alcanzar las metas, los resultados se correlacionan con la relación entre eficacia y eficiencia. Ambos conceptos dictan la eficacia con la que se utilizan los recursos en una organización (Da Silva, 2010).

Teorías relacionadas con las variables de Investigación. Las teorías que rodean a los subindicadores de indagación se sustentan en dos marcos alternativos. Estos se pueden encontrar en la categoría de teorías administrativas.

La teoría de los dos factores de Herzberg. Herzberg (1959), tanto el bienestar como la motivación del empleado son claves para un trabajo exitoso. Los cambios en cualquiera de ellos pueden cambiar al otro.

Factor de saneamiento. Las empresas utilizan muchas razones diferentes para justificar sus prácticas de recursos humanos. Estos incluyen las condiciones de trabajo del empleado, como la remuneración y los beneficios, así como el propio ambiente de trabajo. Por supuesto, estas razones también se relacionan con la estructura organizacional y las políticas de los departamentos de recursos humanos. Así, la palabra "higiene" se deriva de la noción de que es necesario evitar que uno se sienta insatisfecho. Porque al usar estos factores, uno estará satisfecho y no podrá aumentar su satisfacción en lo que puede lograr. Esto se debe a que existen factores de insatisfacción laboral, estos son: Percepción del salario. Beneficios sociales permitidos. Excelente relación laboral con el gerente. Y un cuerpo sano en general. Comprender las necesidades de una persona proporciona información sobre sus relaciones e higiene. Las personas también enfrentan desafíos gracias a sus relaciones con sus compañeros y la política.

El factor motivador: El título y la descripción del puesto deben motivar y satisfacer al trabajador. Si se ignoran estos dos aspectos, la productividad disminuye. El empleo también debe abordar factores como la progresión profesional, la promoción o el reconocimiento. Estos factores importantes motivan a los empleados a trabajar más duro y aumentar su productividad a corto plazo. Los motivadores laborales incluyen un sentido de logro personal y satisfacción que surge de las condiciones internas de un individuo. Estos factores externos influyen en la forma en que las personas realizan su trabajo y las motivan a seguir trabajando. Estos incluyen la capacidad de elegir cómo funcionan y definir objetivos y tareas relacionados con el trabajo. Además, los trabajadores deben asumir la plena responsabilidad de su trabajo y realizar autoevaluaciones del progreso del trabajo.

Teoría del ajuste laboral. Tal como lo afirman Dawis y Lofquist (1984), la teoría del ajuste laboral, la palabra brecha se refiere a una diferencia percibida entre un empleado y su trabajo; representa la discrepancia entre las habilidades y capacidades personales y las necesidades específicas del trabajo. Esta teoría también se conoce con los nombres de brecha de ajuste o brecha de experiencia y establece que cuanto más cerca esté un trabajo de los valores, necesidades, creencias y experiencias personales de un individuo, es más probable que ese individuo se desempeñe bien. Por el contrario, cuanto más lejos esté un trabajo de las creencias y experiencias personales de un individuo, más probable es que ese individuo esté insatisfecho con su trabajo. Los empleados pueden usar sus habilidades para adaptarse mejor a sus trabajos o adaptarse a su entorno laboral. Alternativamente, pueden adaptarse a las necesidades y valores del empleado.

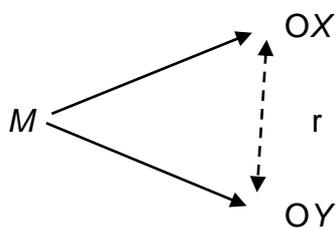
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación: es básico, y al respecto Muntané Relat (2010) menciona que se caracteriza porque se desarrolla dentro de un marco teórico con el fin de incrementar los conocimientos científicos ya que este tipo de investigación no abarca un aspecto práctico; la investigación es cuantitativa, como lo manifiesta Hernández, et al. (2014), diseñado originalmente para medir las propiedades específicas de un fenómeno dado, incluidas sus características únicas. Es por eso que emplea procesos de medición de precisión y recopila datos con la mayor precisión posible. Lo que se busca es cuantificar y conocer la naturaleza del tema en cuestión.

3.1.2 Diseño de la investigación: este estudio no utiliza ninguna manipulación o alteración del entorno natural. Más bien, prueba las características de las variables en su estado natural. A partir de ahí, analiza sus datos. Esta investigación es transversal porque es única y no relativista porque no considera otros factores. Este tipo de estudio se denomina estudio correlacional porque determina cómo se relacionan dos variables relacionadas. También es transversal porque los datos se recopilan en un solo período de tiempo (Hernández, et al 2014).

Figura 1:



Leyenda:

M = Personal Asistencial de Pediatría Hospital de Tarma

OX = Factores adversos

OY = Desempeño laboral

r = Relación

3.2 Variables y operacionalización

Esta investigación explora dos temas principales, uno relacionado con el desempeño y el otro relacionado con el trabajo. Ambas preocupaciones utilizan métodos de recopilación de datos cuantitativos que provienen de fundamentos teóricos.

Variable 1: Factores adversos

Definición conceptual: Una condición que hace probable que se realice un acto inseguro, como saltarse cheques. Es por eso que esto debe tenerse en cuenta al crear una lista de verificación para una atención segura (Aquino 2020).

Definición operacional: determinado por los puntajes de la escala de factores adversos de Moncada (2011), que fue adaptada a nivel nacional por Chacaliaza (2018), Lo que es importante entender es cómo los miembros del servicio perciben y actúan. Esto se puede determinar completando una escala de estilo Likert.

Indicadores: serán las características principales de la variable de acuerdo a las dimensiones: dimensión factor humano (formación, complejidad y motivación), factor tecnológico (disponibilidad, capacidad de servicio, atención, percepción y satisfacción), factor administrativo (organización, gerencia, estructura social y reconocimiento de méritos), factor ambiente- físico (falta de personal, sobrecarga laboral y clima laboral)

Escala de medición: será de forma ordinal ya que será evaluado de acuerdo a un orden arbitrario. Ítem: total desacuerdo (TD), desacuerdo (D), neutral (ni acuerdo ni desacuerdo, NA/ND), de acuerdo (DA) y totalmente de acuerdo (TA).

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Las tareas básicas o fundamentales realizadas por los trabajadores contribuyen indirectamente a los fines institucionales (Koopmans 2014).

Definición operacional: determinado por los puntajes de la sub escala adaptada de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013), cuyo nombre original fue:

escala de calidad de vida y de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013). Siendo adaptado por Minaya (2017).

Indicadores: serán características principales de la variable para la dimensión: dimensión actitud (conflictos, críticas y compromiso), habilidades cognitivas (refuerzo de conocimiento, capacitación y organización), trato (cordialidad y apoyo). Siendo su escala de medición: escala de tipo ordinal y los ítems siempre (valor 5), casi siempre (valor 4), a veces (valor 3), casi nunca (valor 2), y nunca (1).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Se consideró un total de 65; y está conformada por todos los trabajadores nombrados y contratados del personal asistencial del área de pediatría de la RIS Tarma.

Muestra: Son los 65 trabajadores asistenciales, técnicos contratados y nombrados del área de Pediatría en la RIS Tarma.

Muestreo. El muestreo está determinado de modo no probabilístico intencional censal pues el estudio se realizará con los 65 trabajadores asistenciales técnicos del área de Pediatría varones y mujeres. Al respecto Mc Guigan (1996) las observaciones sobre una población específica solo proporcionan una pequeña muestra de la población más grande. En consecuencia, la investigación puede incluir observaciones de todos los miembros de la población en lugar de solo unos pocos seleccionados; Tamayo sugiere llamarlo muestra censal, pues recoge en su totalidad del personal.

La Unidad de análisis es un trabajador asistencial, técnico contratado o nombrado del área de Pediatría

Criterios de inclusión se incluyen a trabajadores asistenciales técnicos contratados y nombrados RIS Tarma del área de Pediatría, año 2022

Criterios de exclusión se excluyen a trabajadores administrativos de salud de otras áreas nombrados o contratados en el año 2022

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los cuestionarios se emplean para recopilar información a través de una encuesta. Esto se logra mediante la técnica de la encuesta (Ñaupas, 2018), y la revisión bibliográfica en línea.

Encuesta: se utilizará el instrumento factores adversos de moncada (2011), fue adaptada a nivel nacional por Chacaliaza (2018), encontrándose un índice de confiabilidad de 0,835, debido a su alto nivel de confiabilidad, esta escala se utilizó para este estudio.

Para desempeño laboral se empleará la sub escala adaptada de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013). Cuyo nombre original fue: escala de calidad de vida laboral y de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013). Siendo adaptado por Minaya, (2017). Su aplicación tarda 10 minutos. Su estructura consta de 11 ítems divididos en tres dimensiones: Actitud (4 ítems), Habilidades Cognitivas (5 ítems) y Terapéutica (2 ítems), así como niveles de puntuación Muy Bajo (MB), Bajo (B), Moderado (M), alto (A) y muy alto (MA) puntajes generales de desempeño laboral. Para determinar la confiabilidad del instrumento, es decir, el grado de confianza en la obtención de resultados similares cuando el instrumento se usa repetidamente, se aplica el índice alfa de Cronbach a la muestra de prueba.

En cuanto a su validez, Sampieri et al (2014) los expertos en el campo particular deben usar entrenamiento psicométrico especializado para determinar la validez del instrumento. Esto se debe a que la medición de una determinada variable con un instrumento indica que representa con precisión esa variable.

3.5. Procedimiento

Después de solicitar permiso para realizar el estudio, un investigador debe usar el nombre y el título adecuados cuando anuncie oficialmente los detalles del estudio. Posteriormente, se deben seguir una serie de pasos antes de obtener la aprobación para implementar cada procedimiento. Segundo, Los cuestionarios de la encuesta tuvieron que pasar por tabulación y preparación antes de que pudieran usarse en el estudio. Este proceso también determinó la

duración de la encuesta y sus fechas de inicio y finalización. Otro uso de la coordinación fue presentar los objetivos del estudio, los beneficios y el acceso a los resultados. Esto fue para que los participantes pudieran entender que la encuesta era anónima y con fines de investigación confidencial. Además, la coordinación de terceros se aseguró de que los participantes entendieran cómo se programaron las fechas para completar sus cuestionarios.

3.6. Método de análisis de datos

Este procesamiento de datos requiere la elaboración de tablas utilizando el software Microsoft Office Excel, que utiliza los datos obtenidos a través de las tabulaciones. Este software proviene de la suite de Microsoft Office.

Aplicación de prueba estadística. Después de recopilar los datos, se utilizará un programa llamado SPSS V.25 para contrastar los datos y procesarlos. A continuación, se debe formar una hipótesis y probarla utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Una vez que esto se completa, puede comenzar el análisis estadístico apropiado.

En este estudio se utilizará la estadística descriptiva, cuyo propósito es describir numéricamente datos agrupados para facilitar el estudio de esta información. Por lo tanto, el contexto de frecuencias e histogramas se utiliza para construir tablas y gráficos. El análisis de datos se realizó mediante estadística no paramétrica e inferencial, ya que en primer lugar se aplicó la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov Smirnov (K-S) para determinar si los datos no se encontraban normalmente distribuidos, para lo cual se decidió realizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman. La evaluación de correlación se realiza para probar la relación entre dos variables.

3.7 Aspectos éticos

Los participantes dieron su consentimiento informado para el estudio. Esto fue para proteger su identidad y mantener su información personal en el anonimato. El informe Belmont de 1979 establece que cualquier estudio que involucre personas como población debe seguir estas pautas éticas: justicia, beneficencia, no maleficencia y autonomía (Osorio, 2000), entendiéndose como la Autonomía en tanto se cada persona respondió sin interferencias, la beneficencia

en tanto se indicaron los beneficios de la participación sin coacción de ninguna índole, la Justicia en tanto a cada participante se le brindaron las mismas condiciones sin discriminación, y no maleficencia pues la información recopilada fue utilizada en beneficio de la comunidad y sin causar daño a los participantes.

También se siguieron los principios éticos establecidos por la Universidad para la investigación. Por lo tanto, se respetan los derechos de propiedad intelectual citando a los autores de las fuentes bibliográficas consultadas a través de la séptima edición de las Normas APA. La recolección de datos se realizó con respeto y cuidado a la integridad e identidad de quienes constituyeron la muestra de la investigación. Finalmente, para evitar el plagio por parte de otros investigadores, someter la totalidad del trabajo de investigación para su evaluación a través del programa Turnitin, tal como se describe en el artículo 15 de la Política Antiplagio del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Esta tabla muestra los resultados de las variables del estudio. Los datos se extrajeron y analizaron con SPSS v25, un programa de base de datos de Excel.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos de la escala de factores adversos

	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Factor humano	20	13	33	24,75	4,569
Factor tecnológico	18	15	33	26,78	4,098
Factor administrativo	18	15	33	22,52	4,016
Fact. Ambiente. Físico	12	8	20	14,68	2,346
Factores adversos	37	66	103	88,74	8,910
N válido (por lista)	65				

Fuente: Datos de investigación.

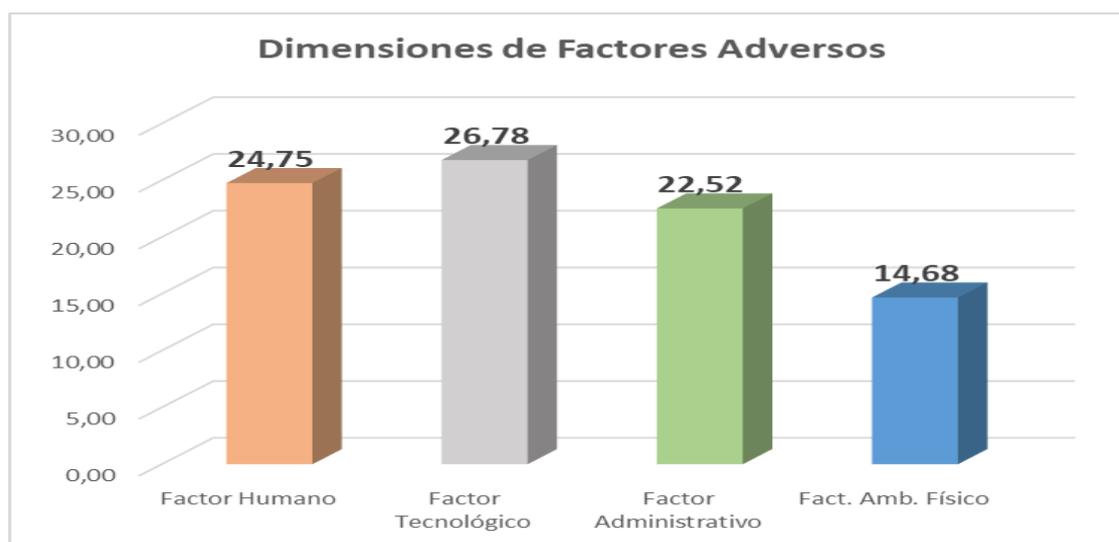


Figura 1. Puntajes descriptivos de las dimensiones de factores adversos

Mostramos resultados descriptivos para la escala del factor de discapacidad, incluidas las puntuaciones media, mínima y máxima, junto con sus rangos y desviaciones estándar. Se observó que el componente de factores humanos tiene las respuestas más dispersas (DE = 4,569). En el nivel medio (Pc50). Se observaron diferencias menores (DE = 2,346) en el factor entorno físico.

Los puntajes máximos y mínimos permitirán que se establezcan criterios estadísticos para su interpretación a nivel percentiles, tanto a nivel específico por dimensiones y a nivel general

Tabla 2

Estadísticos descriptivos Desempeño Laboral

	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Actitud	13	6	19	13,17	1,941
Habilidad cognitiva	20	5	25	16,06	4,834
Trato	6	4	10	8,03	1,571
Desempeño laboral	31	23	54	37,26	6,328
N válido (por lista)	65				

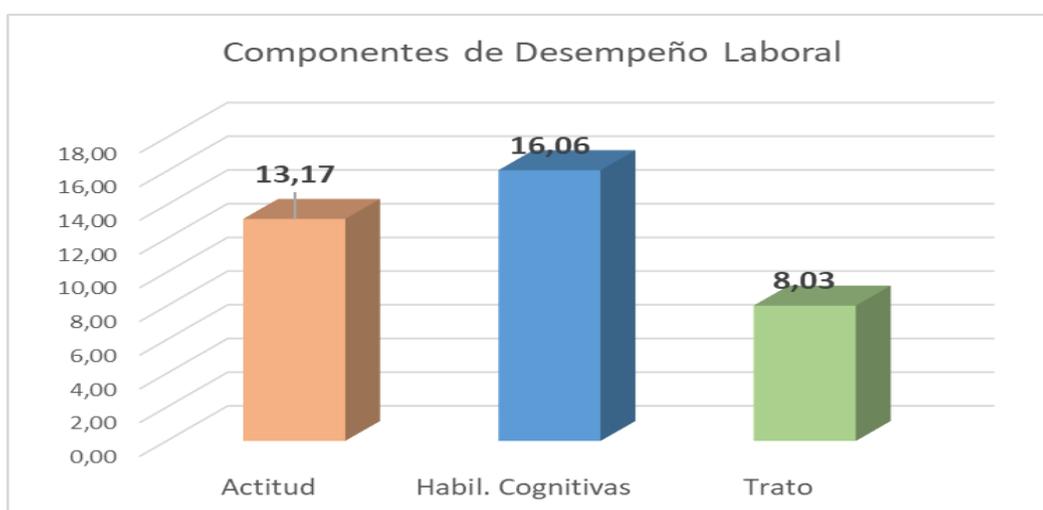


Figura 2. Puntajes descriptivos

Mostramos resultados descriptivos para las escalas de desempeño laboral, incluidas las puntuaciones media, mínima y máxima, sus rangos y desviaciones estándar. Se observó que el componente de habilidades cognitivas presentaba las respuestas más dispersas (DE = 4,835). A nivel medio (Pc50)

Las puntuaciones más altas y más bajas permitirán establecer criterios estadísticos para interpretarlas a nivel percentil, ya sea a nivel específico por dimensión o a nivel general.

4.2. Resultados inferenciales

Estas tablas presentan los resultados de la correlación inferencial Rho de Spearman para las dimensiones y variables en estudio.

Tabla 3.

Correlaciones

		Actitud	Hab. Cog	Trato	Des.Lab
Factores. adversos	Coeficiente	0,089	-,247*	0,000	-0,183
	Sig.	0,482	0,047	0,997	0,144
	N	65	65	65	65

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 65 trabajadores asistenciales técnicos de salud examinados, a una significación bilateral $p < 0.05$, la Correlación hallada entre las variables factores adversos y el desempeño laboral es de tipo inverso no significativo (Rho= -0.183).

Decisión:

Se acepta la Hipótesis nula que señala: no existe relación significativa de los factores adversos y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma – 2022.

Sin embargo, la correlación de factores Inversos con la dimensión habilidades cognitivas de desempeño laboral es inverso significativo (Rho= -0.247*).

Tabla 4.

Correlaciones

		Actitud	Hab. Cog	Trato	Des.Lab
Factor humano	Coeficiente	-0,117	-,294*	0,010	-,251*
	Sig.	0,352	0,017	0,940	0,044
	N	65	65	65	65

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 65 trabajadores asistenciales técnicos de salud examinados, a una significación bilateral $p < 0.05$, la correlación hallada entre el factor humano y el desempeño laboral es de tipo inverso significativo ($Rho = -0.251^*$).

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna que señala: existe relación significativa del factor humano y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022.

Igualmente, con la dimensión habilidades cognitivas la correlación hallada es de tipo inverso significativo ($Rho = -0.294^*$).

Hipótesis específicas

HE2. Existe relación significativa del factor tecnológico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022.

H0. No existe relación significativa del factor tecnológico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022.

Condición: $p < 0.05$

Tabla 5*Correlaciones*

		Actitud	Hab. Cog	Trato	Des.Lab
Factor. tecnológico	Coefficiente	0,053	-0,045	0,046	-0,027
	Sig.	0,672	0,720	0,715	0,833
	N	65	65	65	65

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 65 trabajadores asistenciales técnicos de salud examinados, a una significación bilateral $p < 0.05$, la correlación hallada entre el factor tecnológico y el desempeño laboral es de tipo inverso muy pequeño y no significativo ($Rho = -0.027$).

Decisión:

Se acepta la hipótesis nula que señala: no existe relación significativa del factor técnico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma – 2022.

Tabla 6.*Correlaciones*

		Actitud	Hab. Cog	Trato	Des.Lab
Factor administrativo	Coefficiente	0,153	-0,101	-0,029	-0,050
	Sig.	0,224	0,425	0,817	0,692
	N	65	65	65	65

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 65 trabajadores asistenciales técnicos de salud examinados, a una significación bilateral $p < 0.05$, la correlación hallada entre el factor administrativo y el desempeño laboral es de tipo inverso muy pequeño y no significativo ($Rho = -0.050$).

Decisión: se acepta la hipótesis nula que señala: no existe relación significativa del factor administrativo y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma – 2022.

Tabla 7.*Correlaciones*

		Actitud	Hab. Cog	Trato	Des.Lab
Factor ambiente físico	Coeficiente	,317*	0,003	0,038	0,065
	Sig.	0,010	0,979	0,763	0,606
	N	65	65	65	65

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 65 trabajadores asistenciales técnicos de salud examinados, a una significación bilateral $p < 0.05$, la Correlación hallada entre el factor ambiente físico y el desempeño laboral es de tipo directo muy pequeño y no significativo ($Rho = -0.065$).

V. DISCUSIÓN

El estudio analizó el desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma en 2022. Uno de los hallazgos presentados en la Tabla 1 es que los resultados más comunes de la escala fueron para factores adversos, mostrándose resultados descriptivos. También hubo observaciones sobre aspectos físicos, administrativos y tecnológicos que se consideraron negativas. Al considerar los índices de estos componentes, vemos una variación significativa entre las respuestas y la desviación estándar. Esto significa que los miembros del personal respondieron a las preguntas en una amplia gama de formas, algunas extremas, otro promedio, lo que indica que hubo una discrepancia significativa en las respuestas. En cuanto a las dimensiones ambientales físicas, hubo mayor coincidencia y menor variabilidad en comparación con las otras dos áreas. Esto implica que los miembros del personal generalmente respondieron a las preguntas de manera diferente cuando respondieron a esas tres áreas, algunas extremas, algún promedio, lo que indica que hubo una discrepancia significativa en las respuestas.

Este estudio nos ayudó a comprender cómo abordar adecuadamente un problema y cómo desarrollar adecuadamente una estrategia para resolverlo. Esto es importante porque la mayoría de los recursos deben destinarse a la sala de pediatría, ya que es donde se debe concentrar la atención de la primera infancia. Este estudio también ayuda a comprender las relaciones entre el personal y sus problemas dentro de la institución. También nos ayuda a comprender algunos de los problemas de los pacientes y sus tratamientos. Esto puede afectar el desempeño laboral porque muchos empleados pueden sentirse incómodos o incluso identificarse con la institución.

El personal pediátrico debe estar debidamente capacitado para desempeñarse a un nivel óptimo. Esto ayuda a mejorar el desempeño general de la institución, ya que no tendrán muchos conflictos debido a los déficits financieros y la falta de recursos necesarios. Además, esto también soluciona el problema porque demuestra que la institución se preocupa por el servicio de pediatría y sus necesidades.

Esto refleja similitud con el trabajo de Ayvar (2022) que identifica a las dimensiones humana, tecnológicos y administrativos como los de mayor variabilidad. Debido a que este servicio a menudo se ocupa de situaciones difíciles, su trabajo se ve afectado cuando no pueden concentrarse. Tienen las mismas herramientas y procedimientos estandarizados que todos los demás departamentos. Por otro lado, este resultado encuentra similitud a lo que señala Bustamante (2021) En su investigación, la sobrecarga del personal de enfermería es causada por el exceso de horas de trabajo y tareas administrativas además del trabajo de cuidado. Además, no se requiere suficiente personal para atender a los pacientes debido al exceso de trabajo administrativo y responsabilidades de atención. Cuando realizo las mismas tareas que estos profesionales, experimento síntomas de fatiga como dolores de cabeza, falta de concentración, náuseas y otras dolencias. Además, este estilo de trabajo induce estrés. También encontramos similitud con lo que señala Quintana (2021) quien concluye que el bajo desempeño puede estar relacionado con la falta de equipos disponibles sobrecarga de horas y condiciones de trabajo.

Es crucial comprender los detalles de un trabajo para que uno pueda desempeñarse de manera óptima. Este fue el tema principal de mi tesis, ya que analicé la relación de los factores adversos con el desempeño laboral.

Asimismo, en la Tabla 2, presentamos los resultados descriptivos de las escalas de desempeño laboral, incluidos los puntajes promedio, mínimo y máximo, junto con sus rangos y desviaciones estándar. Se observó que el componente de habilidades cognitivas presentaba las respuestas más dispersas (DE = 4,835). Media (Pc50), con pequeñas diferencias (más de 1 punto) en actitud y trato. Esto puede deberse a que, para actuar en el campo de la pediatría, deben ser profesionales calificados, ya que existen diferencias en la edad y experiencia de enfermería, tecnología y profesionales en la región. Un nivel similar de actitud y trato conforma la parte humana del servicio. En cuanto a las habilidades cognitivas, encontramos que la falta de capacitación en este hospital, el estrés laboral del gerente de enfermería y la incapacidad de proporcionar instalaciones durante los horarios de las enfermeras se asociaron con un desempeño laboral deficiente.

Todas las soluciones futuras deben reconsiderarse mientras los métodos actuales no brinden resultados adecuados. Esto se debe a que la gestión de la casa matriz, incluyendo su personal, recursos y alcance, debe ser considerada en su forma más completa. Esto debe hacerse de la manera más eficiente y positiva posible. Posteriormente, esto debe ser considerado al momento de examinar la organización del liderazgo de la institución. Una vez que esto se haya determinado, los empleados verán una caída en el rendimiento.

Los datos recopilados de cada prueba se pueden analizar para determinar el nivel de percentil en el que se evalúan los resultados cualitativos y cuantitativos. Adicionalmente, factores como el desempeño laboral y dimensiones específicas de la escala pueden ser analizados en este mismo nivel para determinar niveles individuales. Al establecer estos criterios, podemos recopilar información sobre el resultado promedio para cada categoría de resultados.

Los datos de las Tablas 3 y 4 muestran que 65 trabajadores de la salud que brindaron asistencia técnica muestran una correlación con el índice Rho Correlación. Este análisis compara las variables trabajo, desempeño y factores adversos. Para este estudio, se utilizó $p < 0,05$ para encontrar una correlación con la Correlación Rho. Los resultados encontraron una correlación positiva significativa entre las variables trabajo y desempeño. Además, se encontró una correlación negativa significativa entre el rendimiento y los factores adversos. Esto implica que los factores adversos no se correlacionan con el desempeño de estos individuos. En consecuencia, se aceptará la hipótesis nula porque no se pudo establecer correlación con estas dos variables. Sin embargo, en el análisis de correlación con la dimensión desempeño laboral, el factor desfavorable se correlacionó negativamente con la dimensión habilidades cognitivas desempeño laboral ($Rho = -0.247^*$), lo que puede indicar que estas dos variables son interdependientes en cierta medida. Cada. Los hallazgos son consistentes con el trabajo de Ayvar (2022), quien encontró una correlación negativa en su propuesta. El hallazgo favoreció a los desfavorables, aunque las mismas variables no jugaron un papel. Aunque no usamos las mismas métricas estadísticas, encontramos

similitudes con el trabajo de Aquino y otros (2020), quienes señalaron una alta frecuencia (55 %) en la categoría de nivel medio, 25 % y 20 %.

En la Tabla 4, con base en los resultados de una encuesta muestral a 65 trabajadores de asistencia técnica en salud, la correlación entre los factores humanos y el desempeño laboral es una correlación inversa significativa a una significación bilateral $p < 0,05$ ($Rho = -0,251^*$), lo que indica que las dos variables son interdependientes. Este resultado nos permitió inferir que se rechazó la hipótesis nula. Asimismo, la correlación entre los factores humanos y la dimensión de habilidades cognitivas fue negativa ($Rho = -0,294^*$), lo que puede indicar que estas dos variables son algo interdependientes. Este resultado puede ser similar al de Bustamante, quien concluyó que algunos componentes de la actividad profesional se caracterizaban por la sobrecarga del personal de enfermería que rotaba turnos de 12 horas, sugiriendo jornadas de trabajo excesivas, excepto por su propio trabajo en pediatría. en el campo, también trabaja en administración. Además, no hay suficiente personal para atender a los pacientes menores de edad. Estas condiciones de trabajo pueden producir síntomas como agotamiento, dolores de cabeza, dificultad para concentrarse y náuseas, además de estrés.

Preocupado por la falta de organización del Hospital of Tarma, es difícil medir la cantidad de tiempo que los empleados pasan trabajando debido a que no hay pautas establecidas con respecto a las horas. Esto da como resultado un trabajo excesivo para los empleados y les dificulta demostrar su valía. Dado que todas las tareas están conectadas a esto, es crucial desarrollar un plan integral para evitar tales situaciones. De hecho, esto debería aplicarse también a los hospitales que atienden a pacientes jóvenes.

En la Tabla 5, con base en los resultados de una encuesta muestral de 65 trabajadores de asistencia técnica en salud, la correlación entre los factores técnicos y el desempeño laboral es muy pequeña y no significativa a una significación bilateral $p < 0,05$ ($Rho = -0,027$). Esto puede indicar que las dos variables no son dependientes entre sí, por lo que se acepta la hipótesis nula. Al respecto, Da Silva y Reinaldo (2008) afirman que la eficacia está relacionada con la obtención de metas y resultados previamente fijados, la eficiencia es el nivel en

el que logramos alcanzar dichas metas. Los resultados guardan cierta semejanza con los hallazgos de Wushe y Shenje (2019), quienes encontraron un efecto de tipo inverso entre la rigidez laboral y el desempeño laboral, y la sobrecarga laboral y el desempeño, aspectos relacionados con el componente técnico, como significaba el trabajo en el área pediátrica. Conocimiento y manejo del equipamiento sanitario de los menores. Los hallazgos fueron similares a los de Córdor y Vallejos (2017), con factores técnicos y administrativos que influyeron significativamente en el uso de las prácticas de calidad del registro de listas de verificación; se concluyó que las listas de verificación de procedimientos estaban subutilizadas en este hospital, y la variabilidad en los datos que involucran este componente fue también observado.

Al considerar el alcance de los materiales, los suministros, la tecnología y el desempeño laboral, es importante tener en cuenta cómo estas cosas se afectan entre sí. La falta de materiales, suministros y tecnología disminuirá significativamente el desempeño laboral. Esto también hará que los empleados tengan un desempeño deficiente. Por lo tanto, es importante aumentar la accesibilidad a estos recursos para que los empleados puedan desempeñarse como se espera.

En la Tabla 6, según los resultados de una encuesta muestral a 65 trabajadores de asistencia técnica en salud, la correlación entre los factores administrativos y el desempeño laboral es muy pequeña y no significativa a una significación bilateral $p < 0,05$ ($Rho = -0,050$), lo que puede indicar que las dos variables no dependen una de la otra, por lo que se acepta la hipótesis nula. Al respecto, Bain (2003) afirma que existen dos factores que pueden contribuir a las ganancias de productividad, los cuales son internos y los externos, en cuanto a los factores internos, estos se categorizan como dificultades, consistentes en productos, tecnologías y materiales; No como los blandos, son la fuerza de trabajo, los sistemas y procesos de la organización, el estilo de dirigirlos y el método de hacer el trabajo. Este resultado tiene similitudes con la propuesta de Díaz (2019), quien encontró que el 44% de los investigadores indicaron que no contaban con los recursos suficientes para desarrollar su trabajo, y también afirmaron que muchas veces se requería capacitación, sobre todo en fechas en

que estas instituciones estaban incapaces de llevar a cabo su trabajo La salud se está recuperando de la crisis con el cierre de muchos establecimientos de salud en el país e internacionalmente debido al impacto de la pandemia de COVID 19.

Antes de la pandemia mundial, el hospital RIS Tarma notó un problema de salud. Determinaron que no había progreso antes de que comenzara la pandemia y que faltaban muchas necesidades después. Los pacientes eran extremadamente vulnerables durante el brote y muchos padres no tenían a nadie que cuidara de sus hijos.

Los largos tiempos de espera debido a la disponibilidad limitada de servicios provocaron complicaciones significativas y estrés en los proveedores de atención médica. Esto también provocó complicaciones de salud y retrasos en la atención correctiva o preventiva. Además, la falta de atención causó problemas importantes para los pacientes.

En la Tabla 7, según los resultados de una encuesta muestral a 65 personal de asistencia técnica en salud, bajo la significancia bilateral $p < 0,05$, se encontró que la correlación entre los factores del entorno físico y el desempeño laboral fue pequeña y no significativa ($Rho = -0,065$), lo que podría indicar que las dos variables tampoco son dependientes entre sí, por lo que se aceptaría la hipótesis nula. Al respecto, encontramos que Navas (2015) afirma que en cuanto al personal de salud y el entorno en el que se prestan los servicios, existen factores habilitantes directamente relacionados con los pacientes, como la estructura y organización general de la prestación, y la prestación de servicios. recursos materiales y humanos.

Al analizar los problemas que enfrenta el Hospital, es importante tener en cuenta las formas en que están conectados. Al observar cuál está causando más problemas, podemos ver que al personal le falta rendimiento. Considerando esto, es imperativo implementar mejoras y crear nuevos planes. Brindar a los niños una atención óptima requiere analizar qué causa las complicaciones y asegurarse de que todos estén motivados y capacitados adecuadamente. También es crucial tener en cuenta estas observaciones porque solo al pensar en cómo se relacionan estas dos preocupaciones diferentes se pueden realizar cambios significativos. Dar igual prioridad a niños y adultos requiere considerar los factores humanos al

tomar decisiones. Este elemento, que a menudo se pasa por alto, es esencial para las operaciones de ambas organizaciones y no debe ignorarse, ya que existe una deficiencia en ambos departamentos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La correlación entre el desempeño laboral y diversos factores adversos demuestra que sus índices de correlación son de tipo inverso, no significativo. Esto indica que la hipótesis nula debe aceptarse y respalda los hallazgos del estudio.

Segunda: Los resultados de una correlación entre el desempeño laboral y la consideración de factores humanos muestran una relación inversa con significancia estadística significativa. Esto indica que la hipótesis nula debe ser rechazada.

Tercera: El progreso tecnológico se mide por los resultados de una correlación entre el factor técnico y el desempeño laboral. Los resultados muestran una relación inversa extremadamente pequeña e insignificante, lo que sugiere que la hipótesis nula es correcta.

Cuarta: La correlación entre la carga de trabajo administrativo y el desempeño laboral indica una pequeña correlación negativa, sin resultados positivos notables. Por lo tanto, este hallazgo apoya la hipótesis nula.

Quinta: Los resultados finales de un estudio demuestran que la correlación de tipo inverso entre el desempeño laboral y la dimensión del factor administrativo es pequeña e insignificante. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula.

Sexta: Las correlaciones entre el desempeño laboral y el entorno físico muestran un efecto directo con una significación estadística minúscula. En consecuencia, se ha aceptado la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Es importante continuar investigando nuevas relaciones entre las variables del lugar de trabajo, como el entorno laboral y la satisfacción laboral, así como los puestos de liderazgo para comprender los efectos de las relaciones en otras variables.

Segunda: Se alienta a los directores de instituciones a crear cuestionarios sobre problemas en sus prácticas clínicas.

Tercera: Se recomienda que los profesionales de la salud incluyan en su apartado de recomendaciones sugerencias para mejorar la atención en urgencias pediátricas.

Tercera: Se recomienda que los directivos del hospital mejorar los aspectos tecnológicos que faciliten el desempeño del personal con mayor productividad.

Cuarta: Se recomienda que los directivos del hospital mejorar los mecanismos de control de la carga de trabajo administrativo y el desempeño laboral del personal del área de urgencias pediátricas.

Quinta: Se recomienda que los directivos del hospital mejorar los procedimientos administrativos para facilitar los procesos para el uso de materiales e insumos necesarios en el desempeño laboral del personal del área de urgencias pediátricas.

Sexta: Se recomienda a los directivos del hospital y personal del área de urgencias pediátricas proponer mejorar en el entorno físico, para implementar un adecuado espacio de interacción del personal con los usuarios del servicio brindado.

REFERENCIAS

- Abebe, T. y Tikuneh, Y. (2020). *A Three-Year Retrospective Study of the World Health Organisation Safety Checklist Compliance in a Comprehensive Specialized Hospital in Debre Tabor, North Central Ethiopia*. *Open Access Surgery*, 13, 95- 99. <https://doi.org/10.2147/OAS.S286969>
- Acquadro, D. y Varetto, A. (2018). *Psychological impact of stalking on male and female health care professional victims of stalking and domestic violence*. *Front. Psychol.* 2018, 9, 321
- Al-Howil R. (2020). *The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, 107-130
- Álvarez A. (2020). *Justificación de la Investigación*. Universidad de Lima. Nota académica 5 (18.04.2021). Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de Negocios Internacionales 2020.
- Arias, L. et al. (2008). *El desarrollo personal en el proceso del crecimiento individual*. Universidad tecnológica de Pereira. Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
- Ayvar, C., y Ccoicca L. (2022). Factores adversos relacionados a la aplicación de la lista de chequeo de cirugía segura en centro quirúrgico de dos hospitales Abancay, 2021. Universidad Cesar Vallejo Perú
- Bakshi E. (2017). *Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers*. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 3(4), 31-37.
- Bautista, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Escuela Profesional de Administración.
- Bautista, T. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del área de admisión del hospital Adolfo Guevara Velasco Essalud. Cusco. Perú*.
- Bhatti, M. et al. (2018). *Mediating the role of Work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance*. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176–191.
- Bhatti, M. y Juhari, A. (2018). *Effects of job resources factors on nurse's job performance (mediating role of work engagement)*. *International Journal of*

- Health Care Quality Assurance, 31(8), 1000–1013.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-08-2018-0081/>
- Burgess, E. (2018). That is so common everyday... Everywhere you go: Sexual harassment of workers in assisted living. *J. Appl. Gerontol.* 2018, 37, 397–418.
- Bohorquez, E. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización.* Universidad y Sociedad.
- Bonilla, E. (2019). *Nivel de motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019. Lima-Peru.*
- Bustamante, C. (2021) *Sobrecarga de trabajo y el factor de desempeño laboral en trabajadores de instituciones del estado.*
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabala, C. y salgado, D. (2010). *Teorías relacionadas al desempeño laboral.*
<https://1library.co/article/teor%C3%ADas-desempe%C3%B1o-laboral-teor%C3%ADa-relacionada-tema.zgw78nj7>
- Castillo, J. (2020). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht-EsSalud . Trujillo-Perú.*
- Chacaliaza, L. (2018). *Factores adversos relacionados al uso de la lista de chequeo de cirugía segura en Centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia,* Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27451/Chacaliaza_HLD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambi, P. (2019). *Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado. Arequipa – Perú.*
- Chiavenato (2009), *Administración de recursos humanos. El Capital humano de las organizaciones.* México: Mc Graw Hill.
- Da silva y Reinaldo (2008) *Relación entre la eficacia con la obtención de metas y resultados previamente establecidos.*
<https://www.coursehero.com/file/p11kgfp2/Para-Reinaldo-O-Da-Silva-la-eficacia-est%C3%A1-relacionada-con-el-logro-de-los/>

- Díaz C. (2019), *Rediseño organizacional para que mejoren su institución en el desempeño laboral de una institución educativa*. <https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/handle/UDL/230?locale-attribute=es>
- Dongil, E. y Cano, A. (2014) *El desarrollo del personal y bienestar*. Sociedad española para el estudio de la ansiedad y estrés. España. Editorial América.
- Dyrbye A. et al., (2019). *A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses*. (Trad. relación entre burnout, ausentismo y desempeño laboral) BMC Nursing, 18(1),1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Evans-Lacko, S. y Knapp, M. (2018) *Is manager support related to workplace productivity for people with depression: A secondary analysis of a cross-sectional survey from 15 countries*. BMJ Open 2018, 8, e021795.
- El-Badawy, R. (2018). *Does gender mediate or moderate the relationship between quality of work life and organizational commitment evidence*. Egypt Gend. Manag., 33 (4), 332-348. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-04-2017-0050/full/html>
- Eliyana, A. (2020). *Building nurses' organizational commitment by providing Good quality of work life*. Sys. Rev. Pharm, 11(4), 142-150. <https://scholar.unair.ac.id/en/publications/building-nurses>
- Ferris, D. et al. (2015). *Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance?* Acad. Manag. J. 2015, 58, 279–297.
- García, M. (2017). *Competencias genéricas y su relación con el Desempeño laboral en las Pymes de Lima metropolitana*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5883>
- García K., y Leandres, S. (2017). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa - 2017*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
- Hennessy, J. y Patterson, D. (2011). *Computer Architecture: A Quantitative Approach; Elsevier: Amsterdam, The Netherlands*.

- Hemanathan, R. (2018). *Quality of Work Life among Nurses in a Tertiary Care Hospital*. JOJ Nurse Health Care 5 (4).
- Hernández, et al. (2014), *Metodología de la investigación* (Issue 6). <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGrawHill.
- Hernández, R., Moreno, M., Cheverría, S., Díaz, A. (2017). *Factors influencing the missed nursing care in patients from a private hospital*. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 25, e2877. <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1227.2877>
- Koopmans. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. (Trad). Amsterdam.
- Kusumawati, D. (2020). *The Analysis of Nurses'Quality of Work Life at Urban Hospital in Indonesia*. European Journal of Molecular & Clinical Medicine 7(5). [article 2874 6b2b68be7d39bef8a8f9dc545c45e4ac.pdf \(ejmcm.com\)](https://www.ejmcm.com/article/2874-6b2b68be7d39bef8a8f9dc545c45e4ac.pdf)
- Laguna, M.; et al (2017). *Cross-culture and gender invariance of the Warr (1990) job-related well-being measure*. J. Occup. Organ. Psychol. 2017, 90, 117–125.
- Martínez, C. (2021). *Factores vinculados con los eventos adversos por medicamentos en niños internados de cuatro instituciones de salud colombianas*. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3910>
- Mediating role of affective commitment (*Trad. elementos que afectan el compromiso efectivo y el desempeño laboral*). Personnel Review, 45(1), 161–182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Milkovich, G. y Boudrem, T. (1994). *Dirección de recursos humanos*. Adison Wesley: Estados Unidos.
- Moreno, R. (2017) *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt*. Lima. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1310>
- Muntané R. et al. (2010). *Introducción a la investigación Básica*. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Navas et al (2015). *La ocurrencia de un evento adverso*. www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/171/80

- Ñaupas, H., et al. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5.a ed.). Bogotá: Ediciones de la U. PDF
- OMS (2021). *Coronavirus disease (covid-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health*. [Revisado, 20-10-2022]. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-08-2018-0081/>
- OMS. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020*.
- Osorio, (2000). *Principios éticos de investigación con seres humanos*. <https://www.medicinabuenaaires.com/revistas/vol6000/2/principioseticos.htm>
- Pathé, M.; Mullen, P. (2002). *The victim of stalking. In Stalking and psychosexual Obsession: Psychological Perspectives for Prevention, Policing and Treatment*; John Wiley & Sons: Hoboken, NJ, USA, 2002; pp. 1–22.
- Rasool, S. et al. (2019). *Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity*. Sustainability 2019, 11, 2589.
- Quintana, A. (2021), *Factores asociados al bajo desempeño del personal de enfermería del Hospital Alberto Sabogal - 2019*, Repositorio UNMSM. PDF
- Robbins, S. et al (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Educación de México, S A.
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo satisfacción laboral y calidad de vida laboral en satisfacción y sanidad. Universidad Miguel Hernández de Elche*. México. https://www.academia.edu/40433762/Tesis_Doctoral_satisfacci%C3%B3n_laboral
- Sharma y Dhar, (2016). *Factors influencing job performance of nursing staff*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Factors-influencing-job>
- Soto et al (2020). *Factores relacionados con la calidad de atención percibida en adultos del Seguro Social de Salud (EsSalud)*.
- Sprigg et al (2019). *Witnessing workplace bullying and employee well-being: A two-wave field study*. J. Occup. Health Psychol. 2019, 24, 286–296.

- Vidal, A. (2017). *Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo "Gustavo Lanatta Lujan", Bagua y del hospital de apoyo "Santiago Apostol" Utcubamba, Amazonas-2017. Chachapoyas - Peru.*
- Vveinhardt, J.; y Streimikiene, D. (2015). *The questionnaire for diagnosing mobbing in employees relationships.* Econ. Res.-Ekon. Istraživanja 2015, 28, 441–466.
- Wushe, J. (2019). *An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of Public Hospitals in Harare.* Journal of Human Resource Management. ISSN: (Online) 2071-078X, (Print) 1683-7584 PDF. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1079>
- Yalta, V. (2017). *Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12064>
- Zárate et al (2017). *Factores relacionados con eventos adversos reportados por enfermería en unidades de cuidados intensivos.* Proyecto multicéntrico. Enferm Universitaria. UNAM. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S166570631500008>

ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:

Factores adversos y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Tarma, 2022

Autor: Egoávil Espejo, Shirley Isabel

Línea de Investigación: Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA			
			Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Técnicas de análisis estadístico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general				
Cuál es la relación de los factores adversos y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?	se proponen: Determinar la relación de los factores adversos y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022	Existe relación significativa entre factores adversos y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022	TIPO: Básica. ENFOQUE: Cuantitativa. DISEÑO: No experimental transversal y correlacional	Población: 65 trabajadores nombrado y contratado del área de Pediatría de la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto. TIPO DE MUESTREO: No probabilístico intencional censal. MUESTRA: son 65 trabajadores asistenciales técnicos, nombrados y contratados contratado del área de Pediatría .	Técnicas de recolección de información como son: la encuesta, mediante la aplicación de cuestionarios.	Emplearemos la estadística descriptiva, Media, Desviación Estándar y Frecuencias, en tablas y gráficos estadísticos. Se empleará el Programa Excel y el procesador Estadístico SPSS v 25 para los procesamientos estadísticos inferenciales
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación entre el factor humano y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?	se proponen: Determinar la relación entre el factor humano y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022	Existe relación significativa entre el factor humano y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022				
¿Cuál es la relación entre el factor tecnológico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?	se proponen: Determinar la relación entre el factor tecnológico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022	Existe relación significativa entre el factor tecnológico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022				
¿Cuál es la relación entre el factor administrativo y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?	se proponen: Determinar la relación entre el factor administrativo y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?	Existe relación significativa entre el factor administrativo y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022				
¿La relación entre el factor ambiente físico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?	se proponen: Determinar la relación entre el factor ambiente físico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma - 2022?	Existe relación significativa entre el factor ambiente físico y desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Tarma – 2022				

ANEXO B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES E INDICADORES				
Variable1 Factores adversos				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Factor Humano	Formación, Complejidad y grado de Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala Ordinal tipo Likert.	Por Dimensiones e intervalos
Factor Tecnológico	Disponibilidad, Capacidad de servicio, Atención y respuesta percepción y satisfacción	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4),	Bajo 0 a 28
Factor Administrativo	Organización, Gerencia, Estructura social del trabajo, Reconocimiento de los méritos personales	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3),	Medio 29 a 57
Factor ambiente físico	Falta de Personal, Sobrecarga de Trabajo, Clima laboral	25, 26, 27, 28	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1).	Alto 58 a 72
Variable 2: Desempeño Laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Actitud	Conflictos, criticas, compromiso	1,2,3,4	Escala Ordinal tipo Likert:	Muy baja 11 a 19
Habilidades Cognitivas	Refuerzo de conocimientos. Capacitación, organizacional.	5,6,7,8,9	Siempre (5)	Baja 20 a 28
Trato	Cordialidad, apoyo	10, 11	Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Media 29 a 38 Alta 39 a 47 Muy alta 48 a 55

Lima, 12 de Noviembre del 2022

Señor (a):

Lic. Juan Carlos Gamarra Rojas

Director Ejecutivo**HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO – RED INTEGRADA DE SALUD TARMA****Nº de Carta** : 260 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 12 de noviembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

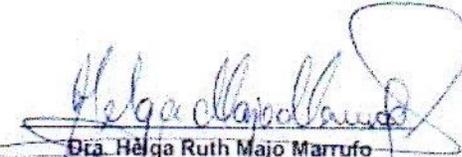
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **EGOAVIL DORREGARAY MAXIMO ISAIAS**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"IDENTIDAD CORPORATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CONTRATADO POR CAS COVID19, EN LA RIS TARMA, 2022"**.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



ANEXO C: INSTRUMENTO DE FACTORES ADVERSOS

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede elegir no participar. Si decide participar de esta investigación podrá retirarse en cualquier momento, no será penalizado de ninguna manera.

La presente encuesta es anónima, por favor con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de ellas, responda encerrando marcando con una "X" la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

A	Totalmente en desacuerdo (TD)
B	En desacuerdo (ED)
C	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)
D	De acuerdo (DA)
E	Totalmente de acuerdo (TA)

Factor Humano

TD ED NA/ND DA TA

1 ¿Existe personal de salud con las competencias suficientes para realizar o participar en los procedimientos quirúrgicos que se le asigne?					
2 ¿Se evidencia la falta de protocolos y guías establecidas en la institución?					
3 ¿Cree usted que aún falta mejorar los protocolos y guías de procedimientos?					
4 ¿Existe accesibilidad de la historia clínica para obtener la información completa del paciente?					
5 ¿Por lo general se encuentra la historia clínica completa?					

6 ¿El personal de salud se encuentra motivado y en buenas condiciones físicas?					
7 ¿Cree usted que el personal de salud con mayores años de experiencia cumple con menor interés sus tareas encomendadas?					
8 ¿El estado emocional del personal de salud tiende a verse afectado con frecuencia?					
Factor tecnológico	TD	ED	NA/ND	DA	TA
9 ¿Se encuentran en buenas condiciones los equipos biomédicos en la institución donde labora					
10 ¿Existe la disponibilidad de los equipos tecnológicos en el momento que se requieren?					
11 ¿El personal de salud se encuentra capacitado en el manejo de los equipos biomédicos?					
12 ¿Se cuenta con los equipos de última generación que facilita la atención con mayor rapidez?					
13 ¿Se brinda capacitación al personal de la salud por parte de la institución?					
14 ¿El personal de salud se encuentra satisfecho con el personal que brinda capacitación de manejo de los equipos biomédicos?					
15 ¿Existe una respuesta con rapidez del personal de salud en cuanto a los resultados de capacitación?					
16 ¿Crees que podía mejorar el sistema de información de respuesta?					
17 ¿Se siente incapaz de poder solucionar un problema que se presente por falta de capacitación?					
Factor administrativo	TD	ED	NA/ND	DA	TA
18 ¿Existe una buena administración por parte de su jefe de servicio?					

19 ¿Conoce usted parte de gestión administrativa?					
20 ¿Se siente capaz de poder asumir un cargo de alta dirección?					
21 ¿Valoran su trabajo que realiza					
22 ¿Se le brinda reconocimiento por su buena labor que realiza?					
23 ¿Existe una buena organización de su institución?					
24 ¿El personal de salud que ocupa los cargos de alta dirección deben ser asignados por concurso?					
Factor ambiente físico	TD	ED	NA/ND	DA	TA
25 ¿Existe personal de salud suficiente para cubrir todos los turnos programados?					
26 ¿El clima laboral puede encontrarse afectado debido a problemas de comunicación?					
27 ¿Hay excesiva carga laboral para el personal de salud?					
28 ¿El ambiente laboral puede ser afectado debido a una mala programación de turnos?					

ANEXO F: INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede elegir no participar. Si decide participar de esta investigación podrá retirarse en cualquier momento, no será penalizado de ninguna manera.

INSTRUCCIONES

A continuación, tiene una serie de frases relacionadas con su actividad laboral, responda colocando el puntaje correspondiente de acuerdo a la clave, en función a sus propias consideraciones.

Este cuestionario es anónimo, por lo tanto, se le solicita responda con la mayor veracidad

Clave	Ptje
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

ID Dimensión 1: Actitud	Ptje
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.	
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.	
ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas	Ptje
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.	
ID Dimensión 3: Trato	Ptje
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

ANEXO D: BASE DE DATOS GENERALES

Nº	FACTORES ADVERSOS																												DESEMPEÑO LABORAL																			
	Factor humano								factor tecnologico								Factor administrativo								factor ambiente fisico				Actitud				habilidades cognitivas:					Trato										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	Fac. Hu m	Fact. Teo	Fac. Ad m	Fac. Am b	Fact. Adv	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Acti tud	Hab. Cog	Trat o	Des. Lab
1	5	4	5	1	3	2	4	5	1	2	2	1	2	3	3	5	4	1	4	4	2	1	2	5	2	4	4	4	29	23	19	14	85	1	5	2	5	4	4	1	5	5	5	5	13	19	10	42
2	4	3	5	4	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	4	2	3	4	3	2	1	2	5	2	5	3	5	26	22	20	15	83	1	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	12	21	8	41
3	3	5	5	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	2	4	5	1	3	3	2	2	1	5	1	5	5	5	25	17	17	16	75	1	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	13	21	10	44
4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	5	5	5	2	2	2	4	2	4	4	4	29	28	25	14	96	1	3	1	5	4	3	2	1	1	5	3	10	11	8	29
5	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	28	29	29	15	101	1	3	3	5	3	1	1	3	3	5	5	12	11	10	33
6	4	4	4	3	3	1	3	5	3	3	4	3	1	3	3	4	2	3	4	4	2	2	1	5	4	4	4	5	27	26	21	17	91	1	3	5	4	5	3	2	5	4	5	2	13	19	7	39
7	5	2	5	2	4	2	4	4	5	3	2	3	4	1	3	5	4	3	4	2	2	2	1	5	4	5	3	5	28	30	19	17	94	2	3	4	5	3	3	2	1	1	3	3	14	10	6	30
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	3	1	1	1	5	5	4	4	4	33	31	19	17	100	2	3	4	5	4	1	2	4	3	5	5	14	14	10	38
9	3	4	4	5	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	5	3	3	5	4	2	2	2	5	4	4	3	3	30	28	23	14	95	2	3	1	5	4	1	3	2	2	3	2	11	12	5	28
10	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	29	25	23	15	92	2	5	1	5	4	4	5	5	5	5	13	23	10	46	
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	5	3	3	3	5	30	31	24	14	99	2	4	1	5	4	2	3	1	1	5	3	12	11	8	31
12	3	5	5	3	3	3	4	3	2	1	3	1	2	3	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	1	5	3	4	29	23	33	13	98	3	1	1	5	5	3	2	1	1	3	2	10	12	5	27
13	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	2	5	4	2	5	2	2	5	2	4	5	5	25	33	25	16	99	3	2	4	4	3	2	1	1	1	5	4	13	8	9	30
14	5	4	5	1	5	2	1	2	3	5	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	25	24	24	18	91	3	4	3	5	4	2	1	1	1	5	4	15	9	9	33
15	2	1	5	5	1	3	1	4	1	1	2	1	2	2	5	3	2	2	4	2	2	2	1	5	1	5	5	4	22	18	18	15	73	3	3	2	4	2	2	2	3	3	5	4	12	12	9	33
16	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	1	3	2	2	2	5	4	5	3	5	33	30	18	17	98	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	13	15	9	37
17	4	2	5	5	5	2	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	5	5	32	28	25	14	99	4	4	3	5	4	1	1	1	1	3	3	16	8	6	30
18	3	2	4	5	5	2	1	3	3	3	1	1	2	1	5	1	5	4	4	4	3	3	1	5	5	2	4	5	25	18	24	17	84	5	1	5	5	1	2	1	4	3	3	1	16	11	4	31
19	3	2	5	5	5	4	2	4	5	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	5	2	4	2	2	30	28	24	12	94	3	4	3	5	3	2	2	3	3	5	4	15	13	9	37
20	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	1	1	2	3	4	3	4	4	5	3	1	5	3	4	3	4	24	23	25	14	86	3	3	4	3	2	1	2	3	5	4	13	13	8	34	
21	2	4	5	3	4	4	1	5	3	2	1	4	3	1	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	28	26	22	11	87	1	3	2	5	3	1	1	1	1	4	3	11	7	7	25	
22	5	2	2	5	1	4	1	4	4	4	5	4	2	2	4	4	1	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	5	24	30	32	16	102	2	5	2	5	4	4	3	2	5	4	14	16	9	39	
23	4	3	3	4	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	26	28	22	15	91	3	4	3	5	3	2	2	4	4	5	5	15	15	10	40
24	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	2	5	4	4	3	4	30	33	22	15	100	2	4	2	5	4	2	4	4	3	4	4	13	19	8	40
25	1	2	4	1	1	1	4	2	2	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	16	24	26	10	76	1	5	1	5	5	3	3	5	5	5	5	12	21	10	43
26	4	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	27	30	28	15	100	1	3	2	5	5	3	4	4	5	5	11	21	10	42	
27	4	3	5	4	3	2	5	3	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5	4	4	29	30	25	16	100	3	3	2	4	3	2	3	3	5	4	12	15	9	36		
28	5	1	5	5	5	3	2	5	4	2	4	2	1	3	4	5	4	2	5	4	3	3	1	5	5	5	5	5	31	29	23	20	103	3	1	5	5	1	1	1	1	1	3	1	14	5	4	23
29	4	4	5	4	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	5	3	2	2	2	5	2	4	4	4	29	26	24	14	93	2	4	2	5	4	4	4	3	3	5	4	13	18	10	41
30	3	1	5	2	2	3	4	3	5	3	3	1	3	3	3	5	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	23	29	17	16	85	2	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	15	10	9	41	
31	4	5	5	3	2	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	5	5	4	4	1	5	1	3	2	5	26	15	25	11	77	2	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	14	20	8	42
32	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	3	2	1	23	17	18	8	66	3	1	5	5	3	4	3	2	2	3	4	14	14	7	35
33	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	25	25	21	12	83	3	3	4	5	2	2	2	2	2	3	3	15	10	6	31
34	2	5	4	4	3	3	1	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	2	3	5	2	2	2	1	2	4	3	4	24	29	17	13	83	1	4	1	5	4	3	1	1	1	4	4	11	10	8	29
35	4	1	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	22	31	24	16	93	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	17	25	7	49		
36	5	4	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	4	3	3	1	4	27	16	13	84	1	4	2	5	2	2	4	5	4	3	12	18	7	37	
37	4	5	2	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	29	30	15	13	87	1	4	2	5	5	2	2	4	5	4	3	12	18	7	37
38	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	5	17	20	22	13	72	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	14	22	10	46
39	2	5	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	1	2	4	2																							

ANEXO D: BASE DE DATOS FACTORES ADVERSOS

N	Factor humano								factor tecnologico									Factor administrativo								factor ambiente fisico					Fac.Hum	Fact.Tec	Fac.Adm	Fac.Amb.F	Fact.Adv	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	Fac.Hum	Fact.Tec						
1	5	4	5	1	3	2	4	5	1	2	2	1	2	3	3	5	4	1	4	4	2	1	2	5	2	4	4	4	29	23	19	14	85	P1		
2	4	3	5	4	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	4	2	3	4	3	2	1	2	5	2	5	3	5	26	22	20	15	83	P2	
3	3	5	5	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	2	4	5	1	3	3	2	2	2	1	5	1	5	5	25	17	17	16	75	P3		
4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	5	5	5	2	2	2	4	2	4	4	4	28	28	25	14	96	P4		
5	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	28	29	29	15	101	P5		
6	4	4	4	3	3	1	3	5	3	3	4	3	1	3	3	4	2	3	4	4	2	1	2	5	4	4	4	5	27	26	21	17	91	P6		
7	5	2	5	2	4	2	4	4	5	3	2	3	4	1	3	5	4	3	4	2	2	2	2	1	5	4	5	3	28	30	19	17	94	P7		
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	3	1	1	1	5	5	4	4	4	33	31	19	17	100	P8		
9	3	4	4	5	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	5	3	3	5	4	2	2	2	2	5	4	4	3	30	28	23	14	95	P9		
10	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	29	25	23	15	92	P10		
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	5	3	3	3	5	30	31	24	14	99	P11		
12	3	5	5	3	3	3	4	3	2	1	3	1	2	3	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	1	5	3	4	29	23	33	13	98	P12		
13	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	2	5	4	2	5	4	5	2	2	5	2	4	25	33	25	16	99	P13		
14	5	4	5	1	5	2	1	2	3	5	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	25	24	24	18	91	P14		
15	2	1	5	5	1	3	1	4	1	1	2	1	1	2	2	5	3	2	4	2	2	2	1	5	1	5	5	4	22	18	18	15	73	P15		
16	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	1	3	2	2	2	5	4	5	3	5	33	30	18	17	98	P16		
17	4	2	5	5	5	2	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	32	28	25	14	99	P17		
18	3	2	4	5	5	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	5	1	5	4	4	4	3	3	1	5	5	2	5	25	18	24	17	84	P18		
19	3	2	5	5	5	4	2	4	5	2	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	5	2	4	4	2	30	28	24	12	94	P19		
20	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	1	1	2	3	4	3	4	4	5	3	1	5	3	4	3	4	24	23	25	14	86	P20		
21	2	4	5	3	4	4	1	5	3	2	1	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	28	26	22	11	87	P21		
22	5	2	2	5	1	4	1	4	4	4	5	4	2	2	4	4	1	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	5	24	30	32	16	102	P22		
23	4	3	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	26	28	22	15	91	P23		
24	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	1	2	3	4	5	3	4	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	30	33	22	15	100	P24		
25	1	2	4	1	1	1	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	16	24	26	10	76	P25		
26	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	30	28	15	100	P26		
27	4	3	5	4	3	2	5	3	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5	4	4	29	30	25	16	100	P27			
28	5	1	5	5	5	3	2	5	4	2	4	2	1	3	4	5	4	2	5	4	3	3	1	5	5	5	5	5	31	29	23	20	103	P28		
29	4	4	5	4	3	2	4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	5	3	4	5	3	2	2	5	2	4	4	4	29	26	24	14	93	Fac.Hum		
30	3	1	5	2	2	3	4	3	5	3	3	1	3	3	3	3	5	1	5	3	5	1	1	1	1	5	5	5	23	29	17	16	85	Fac.Tec		
31	4	5	5	3	2	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	5	5	4	4	1	5	1	3	2	5	26	15	25	11	77	Fac.Adm		
32	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	3	2	1	23	17	18	8	66	Fac.Amb.F		
33	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	25	21	12	83	Fac.Adv		
34	2	5	4	4	3	3	1	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	2	3	5	2	2	2	2	1	2	4	3	24	29	17	13	83	FA1		
35	4	1	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	22	31	24	16	93	FA2		
36	5	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	3	3	28	27	16	13	84	FA3		
37	4	5	2	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	29	30	15	13	87			
38	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	5	17	20	22	13	72			
39	2	5	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	1	2	4	3	3	3	5	20	26	18	14	78			
40	1	1	2	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	3	2	2	17	27	23	10	77			
41	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	22	25	21	12	80			
42	2	1	2	5	5	5	3	2	2	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	5	5	5	5	3	4	25	27	22	17	91			
43	2	1	1	3	2	1	1	2	3	4	3	5	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	5	5	4	13	30	17	16	76			
44	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	5	21	29	20	14	84				
45	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	5	5	4	5	2	2	3	3	5	5	4	21	29	24	17	91				
46	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	16	26	27	17	86			
47	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	5	4	21	29	22	18	90			
48	1	2	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	19	28	25	19	91			
49	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	21	32	21	18	92			
50	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	5	3	3	3	5	5	23	30	25	14	92			
51	1	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	3	3	3	3	2	2	4	5	5	20	30	19	16	85			
52	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	1	1	2	3	4	3	4	4	5	3	1	5	3	4	3	4	24	23	25	14	86			
53	2	4	5	3	4	4	1	5	3	2	1	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	28	26	22	11	87			
54	5	2	2	5	1	4	1	4	4	4	5	4	2	2	4	4	1	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	5	24	30	32	16	102</			

ANEXO E: BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

	Actitud					Habilidades cognitivas					Trato								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Actitud	Hab.Cog	Trato	Des.Lab				
1	1	5	2	5	4	4	1	5	5	5	5	13	19	10	42				FA1
2	1	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	12	21	8	41				FA2
3	1	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	13	21	10	44				FA3
4	1	3	1	5	4	3	2	1	1	5	3	10	11	8	29				FA4
5	1	3	3	5	3	1	1	3	3	5	5	12	11	10	33				FA5
6	1	3	5	4	5	3	2	5	4	5	2	13	19	7	39				FA6
7	2	3	4	5	3	3	2	1	1	3	3	14	10	6	30				FA7
8	2	3	4	5	4	1	2	4	3	5	5	14	14	10	38				FA8
9	2	3	1	5	4	1	3	2	2	3	2	11	12	5	28				FA9
10	2	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	13	23	10	46				FA10
11	2	4	1	5	4	2	3	1	1	5	3	12	11	8	31				FA11
12	3	1	1	5	5	3	2	1	1	3	2	10	12	5	27				Actitud
13	3	2	4	4	3	2	1	1	1	5	4	13	8	9	30				Hab.Cog
14	3	4	3	5	4	2	1	1	1	5	4	15	9	9	33				Trato
15	3	3	2	4	2	2	2	3	3	5	4	12	12	9	33				Des.Lab
16	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	13	15	9	37				
17	4	4	3	5	4	1	1	1	1	3	3	16	8	6	30				
18	5	1	5	5	1	2	1	4	3	3	1	16	11	4	31				
19	3	4	3	5	3	2	2	3	3	5	4	15	13	9	37				
20	3	3	4	3	2	1	2	3	5	4	4	13	13	8	34				
21	1	3	2	5	3	1	1	1	1	4	3	11	7	7	25				
22	2	5	2	5	4	4	3	3	2	5	4	14	16	9	39				
23	3	4	3	5	3	2	2	4	4	5	5	15	15	10	40				
24	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	13	19	8	40				
25	1	5	1	5	5	3	3	5	5	5	5	12	21	10	43				
26	1	3	2	5	5	5	3	4	4	5	5	11	21	10	42				
27	3	3	2	4	4	3	2	3	3	5	4	12	15	9	36				
28	3	1	5	5	1	1	1	1	1	3	1	14	5	4	23				
29	2	4	2	5	4	4	4	3	3	5	5	13	18	10	41				
30	2	4	3	5	5	3	3	4	3	5	4	14	18	9	41				
31	2	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	14	20	8	42				
32	3	1	5	5	3	4	3	2	2	3	4	14	14	7	35				
33	3	3	4	5	2	2	2	2	2	3	3	15	10	6	31				
34	1	4	1	5	4	3	1	1	1	4	4	11	10	8	29				
35	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	17	25	7	49				
36	1	4	2	5	5	2	2	4	5	4	3	12	18	7	37				
37	1	4	2	5	5	2	2	4	5	4	3	12	18	7	37				
38	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	14	22	10	46				
39	1	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	10	21	9	40				
40	4	2	2	5	4	2	3	1	4	3	2	13	14	5	32				
41	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	15	18	9	42				
42	3	3	3	5	4	3	4	2	3	3	3	14	16	6	36				
43	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	15	24	9	48				
44	3	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	14	25	7	46				
45	2	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	14	17	7	38				
46	1	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	13	22	10	45				
47	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	14	14	8	36				
48	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	16	23	9	48				
49	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	14	14	8	36				
50	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	13	16	8	37				
51	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	13	13	8	34				
52	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	14	22	9	45				
53	2	4	2	5	4	3	3	3	3	5	4	13	16	9	38				
54	3	3	4	5	5	4	3	2	2	4	3	15	16	7	38				
55	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	13	15	8	36				
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	25	10	54				
57	2	5	3	4	4	4	3	2	2	3	4	14	15	7	36				
58	2	5	2	5	4	3	4	3	4	4	4	14	18	8	40				
59	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	12	12	8	32				
60	2	3	5	5	4	4	4	1	1	5	2	15	14	7	36				
61	3	2	2	3	3	1	1	5	4	5	4	10	14	9	33				
62	1	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	12	19	8	39				
63	1	2	2	1	3	4	2	2	2	4	2	6	13	6	25				
64	1	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	11	22	10	43				
65	4	2	3	3	5	3	3	5	5	4	3	12	21	7	40				

ANEXO G: INSTRUMENTO DE VALIDACION DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: FACTORES ADVERSOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPONENTE DEL VALOR								
1	¿Existe personal de salud con las competencias suficientes para realizar o participar en los procedimientos quirúrgicos que se le asigne?	X		X		X		
2	¿Se evidencia la falta de protocolos y guías establecidas en la institución?	X		X		X		
3	¿Cree usted que aún falta mejorar los protocolos y guías de procedimientos?	X		X		X		
4	¿Existe accesibilidad de la historia clínica para obtener la información completa del paciente?	X		X		X		
5	¿Por lo general se encuentra la historia clínica completa?	X		X		X		
6	¿El personal de salud se encuentra motivado y en buenas condiciones físicas?	X		X		X		
7	¿Cree usted que el personal de salud con mayores años de experiencia cumple con menor interés sus tareas encomendadas?	X		X		X		
8	¿El estado emocional del personal de salud tiende a verse afectado con frecuencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FACTOR TECNOLÓGICO								
9	¿Se encuentran en buenas condiciones los equipos biomédicos en la institución donde labora?	X		X		X		
10	¿Existe la disponibilidad de los equipos tecnológicos en el momento que se requieren?	X		X		X		
11	¿El personal de salud se encuentra capacitado en el manejo de los equipos biomédicos?	X		X		X		
12	¿Se cuenta con los equipos de última generación que facilita la atención con mayor rapidez?	X		X		X		
13	¿Se brinda capacitación al personal de la salud por parte de la institución?	X		X		X		
14	¿El personal de salud se encuentra satisfecho con el personal que brinda capacitación de manejo de los equipos biomédicos?	X		X		X		
15	¿Existe una respuesta con rapidez del personal de salud en cuanto a los resultados de capacitación?	X		X		X		
16	¿Crees que podía mejorar el sistema de información de respuesta?	X		X		X		
17	¿Se siente incapaz de poder solucionar un problema que se presente por falta de capacitación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FACTOR ADMINISTRATIVO								
18	¿Existe una buena administración por parte de su jefe de servicio?	X		X		X		
19	¿Conoce usted parte de gestión administrativa?	X		X		X		
20	¿Se siente capaz de poder asumir un cargo de alta dirección?	X		X		X		
21	¿Valoran su trabajo que realiza?	X		X		X		
22	¿Se le brinda reconocimiento por su buena labor que realiza?	X		X		X		
23	¿Existe una buena organización de su institución?	X		X		X		
24	¿El personal de salud que ocupa los cargos de alta dirección deben ser asignados por concurso?	X		X		X		
Factor ambiente físico								
25	¿Existe personal de salud suficiente para cubrir todos los turnos programados?	X		X		X		
26	¿El clima laboral puede encontrarse afectado debido a problemas de comunicación?	X		X		X		
27	¿Hay excesiva carga laboral para el personal de salud?	X		X		X		
28	¿El ambiente laboral puede ser afectado debido a una mala programación de turnos?	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: **Dra. RIVERA INGA, IRMA**

DNI: 19902093

Especialidad del validador: **SALUD PUBLICA**

LIMA 9 DE NOVIEMBRE DEL 2022

¹Pertinencia: 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

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
RED DE SALUD TARMA

Dra. IRMA RIVERA INGA
SALUD PUBLICA
COP 4926 RD 019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

ID Dimensión 1: Actitud	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	No	Si	No	Si	No	Si	
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.							
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.		X		X		X	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.		X		X		X	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.		X		X		X	
ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas							
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.		X		X		X	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.		X		X		X	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.		X		X		X	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.		X		X		X	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.		X		X		X	
ID Dimensión 3: Trato							
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.		X		X		X	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.		X		X		X	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dra. RIVERA INGA, IRMA **DNI: 19902093**
Especialidad del validador: SALUD PUBLICA

LIMA 9 DE NOVIEMBRE DEL 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
RED DE SALUD TARMA
Dra. IRMA RIVERA INGA
SALUD PUBLICA
CQP 4876 RD 619

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: FACTORES ADVERSOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPONENTE DEL VALOR		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe personal de salud con las competencias suficientes para realizar o participar en los procedimientos quirúrgicos que se le asigne?	X		X		X		
2	¿Se evidencia la falta de protocolos y guías establecidas en la institución?	X		X		X		
3	¿Cree usted que aún falta mejorar los protocolos y guías de procedimientos?	X		X		X		
4	¿Existe accesibilidad de la historia clínica para obtener la información completa del paciente?	X		X		X		
5	¿Por lo general se encuentra la historia clínica completa?	X		X		X		
6	6 ¿El personal de salud se encuentra motivado y en buenas condiciones físicas?	X		X		X		
7	¿Cree usted que el personal de salud con mayores años de experiencia cumple con menor interés sus tareas encomendadas?	X		X		X		
8	¿El estado emocional del personal de salud tiende a verse afectado con frecuencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FACTOR TECNOLÓGICO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se encuentran en buenas condiciones los equipos biomédicos en la institución donde labora	X		X		X		
10	¿Existe la disponibilidad de los equipos tecnológicos en el momento que se requieren?	X		X		X		
11	¿El personal de salud se encuentra capacitado en el manejo de los equipos biomédicos?	X		X		X		
12	¿Se cuenta con los equipos de última generación que facilita la atención con mayor rapidez?	X		X		X		
13	¿Se brinda capacitación al personal de la salud por parte de la institución?	X		X		X		
14	¿El personal de salud se encuentra satisfecho con el personal que brinda capacitación de manejo de los equipos biomédicos?	X		X		X		
15	¿Existe una respuesta con rapidez del personal de salud en cuanto a los resultados de capacitación?	X		X		X		
16	¿Crees que podía mejorar el sistema de información de respuesta?	X		X		X		
17	¿Se siente incapaz de poder solucionar un problema que se presente por falta de capacitación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FACTOR ADMINISTRATIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Existe una buena administración por parte de su jefa de servicio?							
19	¿Conoce usted parte de gestión administrativa?	X		X		X		
20	¿Se siente capaz de poder asumir un cargo de alta dirección?	X		X		X		
21	¿Valoran su trabajo que realiza	X		X		X		
22	¿Se le brinda reconocimiento por su buena labor que realiza?	X		X		X		
23	¿Existe una buena organización de su institución?	X		X		X		
24	¿El personal de salud que ocupa los cargos de alta dirección deben ser asignados por concurso?	X		X		X		
Factor ambiente físico		X		X		X		
25	¿Existe personal de salud suficiente para cubrir todos los turnos programados?	X		X		X		
22	¿El clima laboral puede encontrarse afectado debido a problemas de comunicación?	X		X		X		
27	¿Hay excesiva carga laboral para el personal de salud?	X		X		X		
28	¿El ambiente laboral puede ser afectado debido a una mala programación de turnos?	X		X		X		

24	asignados por concurso?	X		X		X		
	Factor ambiente físico	X		X		X		
25	¿Existe personal de salud suficiente para cubrir todos los turnos programados?	X		X		X		
22	¿El clima laboral puede encontrarse afectado debido a problemas de comunicación?	X		X		X		
27	¿Hay excesiva carga laboral para el personal de salud?	X		X		X		
28	¿El ambiente laboral puede ser afectado debido a una mala programación de turnos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **MG. Óscar Raúl Ugarte Ubilluz**

DNI: 09865747

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION DE POLITICAS PUBLICAS

Tarma 09 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

ID Dimensión 1: Actitud	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	No	Si	No	Si	No	Si	
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.							
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.		X		X		X	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.		X		X		X	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.		X		X		X	
ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas							
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.		X		X		X	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.		X		X		X	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.		X		X		X	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.		X		X		X	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.		X		X		X	
ID Dimensión 3: Trato							
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.		X		X		X	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.		X		X		X	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **MIG. Óscar Raúl Ugarte Ubilluz**

DNI: **09865747**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION DE POLITICAS PUBLICAS**

Tarma 09 de noviembre del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: Si ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: FACTORES ADVERSOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPONENTE DEL VALOR		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe personal de salud con las competencias suficientes para realizar o participar en los procedimientos quirúrgicos que se le asigne?	X		X		X		
2	¿Se evidencia la falta de protocolos y guías establecidas en la institución?	X		X		X		
3	¿Cree usted que aún falta mejorar los protocolos y guías de procedimientos?	X		X		X		
4	¿Existe accesibilidad de la historia clínica para obtener la información completa del paciente?	X		X		X		
5	¿Por lo general se encuentra la historia clínica completa?	X		X		X		
6	¿El personal de salud se encuentra motivado y en buenas condiciones físicas?	X		X		X		
7	¿Cree usted que el personal de salud con mayores años de experiencia cumple con menor interés sus tareas encomendadas?	X		X		X		
8	¿El estado emocional del personal de salud tiende a verse afectado con frecuencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FACTOR TECNOLÓGICO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se encuentran en buenas condiciones los equipos biomédicos en la institución donde labora?	X		X		X		
10	¿Existe la disponibilidad de los equipos tecnológicos en el momento que se requieren?	X		X		X		
11	¿El personal de salud se encuentra capacitado en el manejo de los equipos biomédicos?	X		X		X		
12	¿Se cuenta con los equipos de última generación que facilita la atención con mayor rapidez?	X		X		X		
13	¿Se brinda capacitación al personal de la salud por parte de la institución?	X		X		X		
14	¿El personal de salud se encuentra satisfecho con el personal que brinda capacitación de manejo de los equipos biomédicos?	X		X		X		
15	¿Existe una respuesta con rapidez del personal de salud en cuanto a los resultados de capacitación?	X		X		X		
16	¿Crees que podía mejorar el sistema de información de respuesta?	X		X		X		
17	¿Se siente incapaz de poder solucionar un problema que se presente por falta de capacitación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FACTOR ADMINISTRATIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Existe una buena administración por parte de su jefe de servicio?							
19	¿Conoce usted parte de gestión administrativa?	X		X		X		
20	¿Se siente capaz de poder asumir un cargo de alta dirección?	X		X		X		
21	¿Valoran su trabajo que realiza?	X		X		X		
22	¿Se le brinda reconocimiento por su buena labor que realiza?	X		X		X		
23	¿Existe una buena organización de su institución?	X		X		X		
24	¿El personal de salud que ocupa los cargos de alta dirección deben ser asignados por concurso?	X		X		X		
Factor ambiente físico		X		X		X		
25	¿Existe personal de salud suficiente para cubrir todos los turnos programados?	X		X		X		
22	¿El clima laboral puede encontrarse afectado debido a problemas de comunicación?	X		X		X		
27	¿Hay excesiva carga laboral para el personal de salud?	X		X		X		
28	¿El ambiente laboral puede ser afectado debido a una mala programación de turnos?	X		X		X		

24	asignados por concurso?	X		X		X		
	Factor ambiente físico	X		X		X		
25	¿Existe personal de salud suficiente para cubrir todos los turnos programados?	X		X		X		
22	¿El clima laboral puede encontrarse afectado debido a problemas de comunicación?	X		X		X		
27	¿Hay excesiva carga laboral para el personal de salud?	X		X		X		
28	¿El ambiente laboral puede ser afectado debido a una mala programación de turnos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. TEODORA PRADO INOCENTE DNI: 04063624

Especialidad del validador: DRA. CUIDADOS INTENSIVOS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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

Lima 12 noviembre del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD CARMA


Dra. Eng. Teodora Prado Inocente
COORDINADORA I.A.A.S.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

ID Dimensión 1: Actitud	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	No	Si	No	Si	No	Si	
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.		X		X		X	
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.		X		X		X	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.		X		X		X	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.		X		X		X	
ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas							
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.		X		X		X	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.		X		X		X	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.		X		X		X	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.		X		X		X	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.		X		X		X	
ID Dimensión 3: Trato							
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.		X		X		X	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.		X		X		X	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. TEODORA PRADO INOCENTE DNI: 04063624

Especialidad del validador: DRA. CUIDADOS INTENSIVOS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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

Lima 12 noviembre del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD CARDA

Dra. E. Prado Inocente
COORDINADORA I.A.A.S.

ANEXO H: FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS SEGÚN EL ALFA DE CRONBACH

Tabla 1.

Resultados de Confiabilidad Escala de Factores Adversos. Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	65	100
Excluido ^a	0	0,0
Total	65	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se ha procesado información de 65 trabajadores entrevistados.

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,704	5

El análisis con el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para las 5 dimensiones es de 0.704 que indica un nivel de confiabilidad aceptable, para los componentes de la Escala de Factores Adversos según Nunally (1987), quien propone un puntaje de 0.70 como límite inferior de la fiabilidad de un test; y puntajes mayores a 0.71 son valorados por George y Mallery (1995) como indicadores de una fiabilidad aceptable hasta excelente (puntajes mayores de 0.90) (Aliaga, 2018). En otros términos, este valor indica que un porcentaje bastante elevado de la varianza o variabilidad de las puntuaciones de los sujetos en el test se debe a lo que los ítems tienen de relacionado, de común, de coherencia en sus respuestas pues los sujetos responden de manera parecida a reactivos diferentes, pero que expresan conceptualmente el constructo medido (Mide lo que debe medir). Esta confiabilidad podría deberse a que las dimensiones presentan una buena correlación, y probablemente debería de hacerse algunos ajustes en los enunciados a fin de que sea mejor comprendido por los examinados.

Tabla 3.

Resultados de Confiabilidad Escala de Desempeño Laboral. Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	65	100
Excluido ^a	0	0,0
Total	65	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se ha procesado información de 65 trabajadores entrevistados.

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,760	4

El análisis con el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para las 4 dimensiones es de 0.760 que indica un nivel de confiabilidad aceptable, para los componentes de la Escala de Desempeño Laboral, según Nunally (1987), quien propone un puntaje de 0.70 como límite inferior de la fiabilidad de un test; y puntajes mayores a 0.71 son valorados por George y Mallery (1995) como indicadores de una fiabilidad aceptable hasta excelente (puntajes mayores de 0.90) (Aliaga, 2018). En otros términos, este valor indica que un porcentaje bastante elevado de la varianza o variabilidad de las puntuaciones de los sujetos en el test se debe a lo que los ítems tienen de relacionado, de común, de coherencia en sus respuestas pues los sujetos responden de manera parecida a reactivos diferentes, pero que expresan conceptualmente el constructo medido (Mide lo que debe medir). Esta confiabilidad podría deberse a que las dimensiones presentan una buena correlación, y probablemente debería de hacerse algunos ajustes en los enunciados a fin de que sea mejor comprendido por los examinados.

Tabla 5.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Fac. Hum	Fact. Tecn	Fact. Adm	Fact. Amb.F is	Fact. Adv	Actitud	Hab. Cog	Trato	Des. Lab
N		65	65	65	65	65	65	65	65	65
Parámetros normales ^{a, b}	Media	24,75	26,78	22,52	14,68	88,74	13,17	16,06	8,03	37,26
	Desviación estándar	4,569	4,098	4,016	2,346	8,910	1,941	4,834	1,57	6,33
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,100	0,170	0,099	0,125	0,123	0,142	0,093	0,16	0,08
	Positivo	0,064	0,109	0,099	0,071	0,071	0,134	0,080	0,10	0,04
	Negativo	-0,100	-0,170	-0,094	-0,125	-0,123	-0,142	-0,093	-0,16	-0,08
Estadístico de prueba		0,100	0,170	0,099	0,125	0,123	0,142	0,093	0,16	0,08
Sig. asintótica (bilateral)		,178 ^c	,000 ^c	,181 ^c	,013 ^c	,016 ^c	,002 ^c	,200 ^{c,d}	,000 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors. d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Como se observa los valores de significación asintótica bilateral son menores o mayores a 0.5; lo que determina que no tienen una distribución normal; por lo que se empleará el índice Rho de Spearman para el análisis inferencial de los datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FANNY MIRIAM SANABRIA BOUDRI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Factores adversos y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Tarma 2022

", cuyo autor es EGOAVIL ESPEJO SHIRLEY ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FANNY MIRIAM SANABRIA BOUDRI DNI: 06962947 ORCID: 0000-0002-2462-2715	Firmado electrónicamente por: FSANABRIABO el 23-01-2023 21:47:24

Código documento Trilce: TRI - 0524040