



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Análisis de Riesgos, Motivación del Personal y el
Congestionamiento de las Atenciones Sanitarias en un Hospital
de Huaraz, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Barreto Minaya, Dayvis Tomas (ORCID: [0000-0002-2181-3794](https://orcid.org/0000-0002-2181-3794))

ASESOR:

Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio (ORCID: [0000-0002-3835-8740](https://orcid.org/0000-0002-3835-8740))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas y del territorio

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mis padres y mi hermana por el apoyo durante este tiempo desde que inicie el doctor hasta el día de hoy.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, mis padres y
hermana por su apoyo
incondicional y a mis compañeros
de aula.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	15
3,6 métodos de análisis de datos	16
Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	40
REFERENCIAS	44
ANEXOS	54
Anexo N° 1 Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Validación del instrument	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Carta de autorización	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Análisis de riesgos	11
Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación personal	11
Tabla 3 Operacionalización de la variable congestiónamiento de las atenciones sanitarias	12
Tabla 4 Confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Análisis de Riesgos	14
Tabla 5 Confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Motivación del personal	15
Tabla 6 Confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento de Calidad educativa	15
Tabla 7 Agrupación del Nivel de las variables	17
Tabla 8 Agrupación del Nivel de dimensiones de la variable “Análisis de riesgos”	18
Tabla 9 Agrupación del Nivel de las dimensiones de la variable “Motivación personal”	19
Tabla 10 Agrupación del Nivel de las dimensiones de la variable “Congestionamiento de las atenciones sanitarias”	20
Tabla 11 Prueba de normalidad de las variables de estudio	21
Tabla 12 Información del ajuste del modelo para la hipótesis general	22
Tabla 13 Pseudo R-cuadrado para la hipótesis general	22
Tabla 14 Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y congestiónamiento de las atenciones	23
Tabla 15 Información del ajuste del modelo para la hipótesis específica 1	24
Tabla 16 Pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 1	24

Tabla 17 Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y nivel de atención primaria	25
Tabla 18 Información del ajuste del modelo para la hipótesis específica 2	26
Tabla 19 Pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 2	26
Tabla 20 Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y nivel de atención secundario	27
Tabla 21 Información del ajuste del modelo para la hipótesis específica 3	28
Tabla 22 Pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 3	28
Tabla 23 Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y nivel de atención terciario	29
Tabla 24 Información del ajuste del modelo para la hipótesis específica 4	30
Tabla 25 Pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 4	30
Tabla 26 Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y nivel de complejidad	31

Índice de figuras

Figura 1 Distribución porcentual agrupada del nivel de las variables	17
Figura 2 Distribución porcentual del nivel Agrupada de las dimensiones de la variable “Análisis de riesgos”	18
Figura 3 Distribución porcentual agrupada del nivel de las dimensiones de la variable Motivación personal	19
Figura 4 Distribución porcentual agrupada del nivel de las dimensiones de la variable Congestionamiento de las atenciones sanitarias	20

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el análisis de los riesgos y la motivación del personal con el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional causal, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se realizó tres cuestionarios con 16, 8 y 24 preguntas con respecto a las variables de estudio, con una muestra de 92 personales del Hospital. Conclusión: el análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021; con la prueba de regresión logística ordinal que sigue una distribución chi cuadrado= 242,057 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,929, y el estadístico Wald para la variable análisis de riesgos nivel medio y motivación del personal nivel medio (Wald 30,073, sig 0,000). , es decir las variables análisis de riesgos y motivación del personal utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia -Huaraz, 2021.

Palabras clave: análisis de riesgos, motivación de personal, congestionamiento de las atenciones sanitarias.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between risk analysis and staff motivation with the congestion of health care at the Víctor Ramos Guardia Support Hospital - Huaraz, 2021. The methodology had a quantitative approach, type basic, causal correlational level, the data collection technique was the survey and as an instrument, three questionnaires with 16, 8 and 24 questions were made regarding the study variables, with a sample of 92 hospital personnel. Conclusion: risk analysis and staff motivation are significantly related to the congestion of health care at the Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021; with the ordinal logistic regression test that follows a chi-square distribution = 242.057, corresponding to a p-value of 0.000 and Nagelkerke's R-squared = 0.929, and the Wald statistic for the risk analysis variable medium level and motivation of medium level staff (Wald 30,073, sig 0,000)., that is, the variables risk analysis and motivation of the personnel used in the model are significantly related to the congestion of health care at the Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia -Huaraz, 2021.

Keywords: risk analysis, staff motivation, congestion of health care.

Resumo

O objetivo da pesquisa foi determinar a relação entre análise de risco e motivação da equipe com o congestionamento da assistência à saúde no Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021. A metodologia teve uma abordagem quantitativa, tipo básico, nível correlacional causal, os dados A técnica de coleta foi o inquérito e como instrumento, foram elaborados três questionários com 16, 8 e 24 questões sobre as variáveis do estudo, com amostra de 92 funcionários do hospital. Conclusão: a análise de risco e a motivação da equipe estão significativamente relacionadas ao congestionamento dos cuidados de saúde no Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021; com o teste de regressão logística ordinal que segue uma distribuição qui-quadrado = 242,057, correspondendo a um valor de p de 0,000 e R-quadrado de Nagelkerke = 0,929, e a estatística de Wald para a variável de análise de risco nível médio e motivação do pessoal de nível médio (Wald 30,073, sig 0,000)., ou seja, as variáveis análise de risco e motivação do pessoal utilizado no modelo estão significativamente relacionadas ao congestionamento dos cuidados de saúde no Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia -Huaraz, 2021.

Palavras-chave: análise de risco, motivação da equipe, congestionamento dos cuidados de saúde.

I. INTRODUCCIÓN

La emergencia sanitaria puso en primera plana el sistema de salud a nivel mundial, dándose en unas zonas como un desastre y otros menos agresivos, según hayan realizado inversiones en la salud pública, el nivel de ingreso económico, en la capacitación de su personal de salud, entre otros.

En el Perú, en los hospitales públicos, con mayor razón dejo a flote las pésimas infraestructuras, la atención de los pacientes y la falta de material hospitalario. Además el trabajo es arduo y de mucha complejidad, ya sea por la enorme demanda de pacientes, en algunos casos; una deficiente gestión que implica una ineficiente atención a los pacientes, poco presupuesto para la contratación de más personal de salud y evitar congestionamientos en las atenciones, en lo que respecta a sus pagos no se les reconoce por la labor que hacen al estar expuesto a muchas enfermedades y riesgos, no habiendo de por medio una retribución económica justa y se vean motivados al notar que están valorando su trabajo, no se les brinda los EPPS indicados para su protección generando que el personal se desenvuelva en sus labores con desventajas ante riesgos y enfermedades.

Por lo expuesto, se presenta como problema general de la investigación: ¿De qué manera se relacionan el análisis de riesgos y la motivación del personal con el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz , 2021?, así como sus problemas específicos: a) ¿De qué manera se relacionan el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención primario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021?; b) ¿De qué manera se relacionan el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021? ; c) ¿De qué manera se relacionan el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021?, d) ¿De qué manera se relacionan el análisis de riesgos y la motivación del personal con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021?

Por lo tanto, se justifica desde el punto de vista teórico, porque se analizarán las principales teorías con respecto al análisis de riesgos para la generación de un plan de riesgos para el Hospital en mención. Desde el punto de vista práctico, proporcionara información relevante al Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz para enfrentar los problemas de congestiónamiento en las atenciones sanitarias y además aportara un plan de análisis de riesgos con estrategias que fortalecerán sus servicios. Desde el punto de vista metodológico, pretende proponer instrumentos de recolección de datos que podrán ser utilizados en otras investigaciones. Se justifica desde el punto de vista social porque estará representada en el beneficio que obtendrán los pacientes al lograr una atención pronta, oportuna y adecuada para su salud debido a las mejoras que reportara el hospital después del análisis de la investigación.

Así, también se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con el congestiónamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021; así también se tienen como objetivos específicos los siguientes:: a) Determinar la relación entre el análisis de riesgo y la motivación del personal influyen en el nivel de atención primario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021; b) Determinar la relación entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021; c) Determinar la relación entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021; y d) Determinar la relación entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

Asimismo, se buscará evidenciar científicamente la hipótesis general planteada: El Análisis de los riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el congestiónamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021. Las hipótesis específicas planteadas son: a) El análisis de riesgo y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención primario en el Hospital

de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021; b) El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021; c) El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021;y , d) El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021..

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, Jorna et al. (2020) en su artículo científico mencionaron como objetivo, determinar las actividades empleadas que Cuba realizó para la confrontación de la emergencia por COVID-19 los cuales guardan un lazo con cuyos componentes tienen relación con las acciones de gestión de riesgos en la emergencia. El método que aplicaron fue un enfoque cualitativo, con revisión de documentos, artículos científicos entre otros. Se evidenció como resultado, que las medidas corresponden a las directrices, protocolos y recomendaciones de la OMS para prevenir el COVID-19. Los autores concluyeron, que la intención política del gobierno de Cuba ha implementado medidas de prevención y control a los componentes de gestión de riesgos sanitarios en las etapas de estas.

(Bohorquez et al., 2020) en su artículo, manifiestan que es necesario valorar en primer lugar el talento humano, el cual debe estar motivado por ser la pieza clave en el desarrollo de las actividades para una mejor interacción en la productividad. Su objetivo es analizar la motivación y el desempeño laboral, cuyos resultados obtenidos fueron que la insatisfacción de los trabajadores llegó a un 25% con referencia a las necesidades personales de vida, el 36% su insatisfacción respecto al poder fue de 35% y la insatisfacción con la organización llegó al 35%. Finaliza con recomendaciones para la motivación del personal para el logro de los objetivos institucionales y el desarrollo del personal.

Arboleda y Cardona (2018) en su investigación como finalidad examinar la satisfacción en su labor y los factores motivacionales del personal de salud. El método que aplicaron fue un estudio de corte transversal. La población fue conformada por 224 trabajadores y 69 instituciones que se eligieron de manera aleatoria. En los resultados se observó que el 52.2% de los encuestados expresaron satisfacción con la labor que desempeñan en su institución y que el 70.5% expresó que se sienten motivados por el ambiente de trabajo. Los autores precisaron en su conclusión, que los empleados se sienten satisfechos con su labor y que la motivación es el factor principal.

(Mendes & Cunha, 2018) su objetivo es identificar la labor realizada por el servicio de enfermería, así como las actividades individuales y conjuntas para la enfrentar los riesgos al asistir a la institución que atiende pacientes psiquiátricos. Sus resultados muestran que el trabajo en equipo es primordial para enfrentar situaciones en su labor y que deben contar con habilidades personales, y convocar al trabajo colaborativo de todos los miembros de la institucional.

También, Alonso (2016) en su tesis doctoral preciso como objetivo principal, análisis coste/efectividad de la implantación de una planificación de gestión de riesgos en un Hospital de Agudos especializado en Geriátrica. El método que aplico fue un estudio observacional, descriptivo. La población fue constituida por 26.602 pacientes ingresados en el periodo 2007-2013. Como resultado se evidencia programas de prevención ante las caídas en los centros hospitalarios, para la protección y seguridad del paciente. El autor concluyo, que la implementación de camas eléctricas ha demostrado ser coste-efectiva, para prevenir caídas en los pacientes, siendo un factor de protección para los pacientes entre 75 a 85 años, ya que han tenido caídas con daños severos.

Berardi, 2015, en su investigación sobre la motivación laboral, manifiesta que uno de los pilares de las empresas es el capital humano, por lo que las organizaciones deben establecer compromisos en su gestión para considerar las necesidades prioritarias de los trabajadores. Por lo que la motivación es un el pilar del éxito organizacional y permite la realización de los objetivos institucionales.

Pardo et al. (2014) en su artículo científico mencionaron como objetivo, determinar los impedimentos y las acciones a realizar para el progreso eficaz de los accesorios de gestión de riesgos sanitarios en las instituciones hospitalarias. El método que uso fue un estudio descriptivo transversal. La población estuvo representada por 31 unidades funcionales de gestión de riesgo sanitario, las cuales se les aplicó 2 cuestionarios sobre barreras y retos. En los resultados se observó que las barreras más frecuentes son: la falta de tiempo (21%), escasa cultura de seguridad con el 13%, insuficiente propagación de actividades (10%) y la falta de formación con el 10% y los retos son: impulsar la formación, mejorar la cultura, la comunicación en actividades de la unidad, liderazgo de los

responsables de servicios y mejorar la motivación e implicación de los profesionales, las cuales son los 5 más destacados de los retos identificados. Los autores concluyeron que las condiciones de investigación, donde la barrera principal fue la escasez de tiempo y la necesidad de información, para mejorar con el apoyo organizativo de la seguridad clínica.

(OPS, 2007) en el documento sobre las atenciones primarias cuya finalidad es ser referente a todos los países de América Latina para potenciar la atención en salud haciéndolas accesibles a todas las personas que vivan en cualquier, independiente de cualquier condición. Recoge las apreciaciones de las personas y estudiosos de esta zona y del mundo.

En el contexto nacional, (Castro, 2020) en su investigación sobre la calidad de servicio en el Hospital Cayetano Heredia III de Piura, concluyó que los problemas en el servicio de consulta externa se reportaron demora, inadecuada y falta de información para la atención, así también se percibió un nivel de eficiencia en satisfacción de los pacientes de 77.2% y 56.4% en las áreas propias de salud y las demás, “una eficacia de 80.8% y 90.45%, y un nivel de cultura actitudinal de 53% para el personal médico, 59% para el personal de modulares y un 83% para el personal de limpieza”(p.110).

Pebes et al. (2019) en su investigación tuvo como “objetivo establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional de Ica 2016”. Su método fue descriptivo, aplicativo, con un diseño analítico. La población estuvo conformada por 24 enfermeras que trabajan en el servicio de medicina. La variable motivación laboral se utilizó el cuestionario elaborado por Job Diagnostic Suvey de Hackman; Oldham y la variable satisfacción laboral fue también mediante un cuestionario. En los resultados hallados se evidencia que el 50% tiene un nivel medio, 29.2% alta y solo el 20.8% tiene baja motivación y con la variable satisfacción laboral se evidenció que el 62.5% tuvo una satisfacción (media), el 16.7% (alta) y el 20.8% (baja). Los autores mencionaron como conclusión, que la “motivación y satisfacción laboral”, presentó un $p=0,05$ la cual aplicaron la prueba del chi cuadrado, la cual se aceptó la hipótesis nula.

También, Orozco (2019) en su tesis doctoral señaló como su objetivo general, establecer el lazo entre competencias “del sistema de salud y la satisfacción sanitaria en el centro de salud Gustavo Lanatta Luján, 2018”. Su método fue una investigación básica y descriptiva y explicativo. La muestra fue de 260 personas. Por lo tanto, se aplicó una encuesta con 2 cuestionarios, la cual estuvo conformada por las variables funciones del sistema de salud y satisfacción sanitaria. Los resultados evidencian que valoración de las funciones fue de 66.9%, equivalente a 174 de las personas encuestadas. Con respecto a la otra variable, el 61.9% están satisfechos, el 36.5% (totalmente satisfecho), 0.8% (insatisfecho), y el 0.8% (totalmente insatisfecho). El autor concluye, que las variables presentan una correlación directa positiva, baja y significativa, mediante la prueba Brown ($p = 0.00 < ,05$; $\rho = ,205$).

Asimismo, Palacios (2019) en su tesis doctoral estableció en qué medida el clima organizacional se enlaza con la ejecución laboral de los trabajadores administrativos de “salud pública de la provincia de Manabí Ecuador”. En su metodología aplicó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo de tipo correlacional. La muestra fue de 312 trabajadores. De esta manera, se aplicó una encuesta elaborada por Sonia Palma, sobre la impresión del clima organizacional y un cuestionado que fue validado por Aldo Arce, para calcular el rendimiento laboral. En los resultados se evidenció que las variables: clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, se relacionan de forma muy significativa. El autor concluye, que la correlación es positiva y significativa, por lo tanto, tiene un nivel de (0,870), con una significancia de $0,00 < 0,05$ e incluso menor a 0,01 lo cual exhibe que la correlación es cierta.

(Rodríguez, 2019) en su investigación entre dos establecimientos de salud, cuya muestra censal fue de 64 y 32 profesionales de las entidades en estudio. Cuyos resultados muestran que existe diferencia en el cumplimiento de la atención primaria de salud entre los establecimientos de salud con $p = 0.00$. Concluye diferencia canciones en el cumplimiento de atención primaria en ambas instituciones de Lima Sur.

(Jorge et al., 2018) su estudio revela que existe una percepción de mejora en los servicios de atención en las instituciones encargadas de la salud,

en cuanto a la atención de primera línea. Las variables de estudio fueron la programación de las citas, medicinas entregadas oportunamente, atención del personal de salud médico y no médico.

(Gonzalez & Campos, 2017) en su estudio de atención primaria de salud concluyeron los agentes de salud fueron desaprobados en la mayoría de los casos, siendo la motivación de acceso al servicio es de conocer más sobre salud y la motivación extrínseca incide positivamente con el conocer.

(Carbonel & Vasquez, 2017) en su estudio de riesgos de los trabajadores de salud, en relación con su espacio de trabajo, a la seguridad, formas de organización, y contaminantes plantearon estudiar el nivel de riesgo laboral en en la sala de operaciones del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” – Chiclayo, 2017. El estudio fue cuantitativo y, descriptivo, con una muestra de 20 enfermeros, quienes fueron encuestados. Hallaron un nivel de riesgo laboral de nivel bajo (85%) en los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” – Chiclayo

Escobar y Vargas (2017) en su investigación realizada para determinar los riesgos laborales de los profesionales de enfermería, se trabajó con una muestra de 30 enfermeras quienes respondieron un cuestionario con respuestas dicotómicas. Concluyeron que el riesgo laboral se encuentra en un nivel medio, que por su labor están manipulando fluidos corporales, tienen una recarga física y no tienen reconocimiento de la institución.

Otro resultado fue de Gonzáles et al. (2017) tuvieron como objetivo identificar la prevalencia y fragilidad en la tercera edad en EsSalud, Chiclayo-Perú. La muestra estuvo conformada por 326 personas adultos que acceden a dos policlínicos de la zona. De este modo, se aplicó una ficha para la recolección de los datos. En los resultados hallados se evidencia el predominio de la fragilidad alcanzo el 17.5% y por otra parte la pre-fragilidad es del 40.9%. En conclusión, los autores mencionaron que hay una considerable predominancia de fragilidad de la población de la tercera edad que acceden a la atención primaria de estas instituciones.

(Paredes, 2017) en su investigación determino la relación entre las Motivación y Desempeño Laboral, cuyo método fue el hipotético deductivo,

básico no experimental, con una muestra de 91 personas. Teniendo los resultados donde el 53,8% del personal de una institución de salud lo ubicó en un nivel regular de motivación, un 46,2% en un nivel adecuado. Concluyendo que existe relación entre ambas variables.

Marin y Placencia (2017) en su artículo de investigación precisaron como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral del personal y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. El diseño del presente estudio fue descriptivo, transversal; observacional. La población estuvo conformada por 209 personas que laboran en las oficinas de Lima e Ica en total son 5 (Carabayllo, Chimpu Ocllo, San Martín de Porres, San Borja y Chincha) por lo tanto, su muestra fue de 136 trabajadores. La variable motivación laboral se utilizó el Cuestionario elaborado por Frederick Herzberg. La variable satisfacción laboral fue medida con el cuestionario elaborado por Font Roja. En los resultados hallados se evidencia que el 49.3% se encuentra motivado, el 25.7% (altamente motivado) y solo el 25.0% se encuentra bajamente motivado, y con respecto a la satisfacción laboral se observó que el 56.6% (mediamente), el 24.3% (bajamente) y solo el 19.1% altamente satisfecho. Los autores concluyeron, que la relación de las variables fue de baja correlación positiva, mediante la prueba Rho de Spearman.

En cuanto a la Variable Análisis de Riesgos, según los autores Riolexus et al., (2019) consideraron como un filtro a tener en cuenta a través de monitorización de las posibles amenazas que se susciten y así prevenir y tener respuesta a futuras circunstancias que generen inconvenientes. En la misma línea los autores Montibeller y Winterfeldt (2015) precisaron que es una herramienta de diagnóstico que permitirá avizorar posibles riesgos y consecuencias que puedan acarrear, y de acuerdo con lo previsto se puedan contener y hacer frente a las posibles amenazas. análisis de riesgos busca establecer la probabilidad de que ocurran riesgos y consecuencias, por lo cual se evalúa los posibles riesgos con el fin de obtener alguna información y tomar decisiones para establecer las respectivas acciones que se tomarán. Kaassis y Badri (2018) mencionaron que este análisis de riesgos también permite identificar cuáles son los peligros que pueden surgir en el lugar de trabajo, por lo tanto, logra evaluar los riesgos con el objetivo de precisar las medidas de

protección a la salud y seguridad de los trabajadores. La evaluación de riesgos viene hacer un diagnóstico, por lo tanto, permite de esta forma poder desarrollar una gestión preventiva de todos los riesgos que no fueron eliminados. Tiene como objetivo identificar los peligros de los posibles riesgos de los lugares de trabajo para poder, minimizar riesgos, estableciendo medidas preventivas y medios de control. Se puede decir que es la base para una buena gestión de la seguridad y sobre todo de la salud en el trabajo (Faiella et al., 2018). Asimismo, la evaluación de riesgos es el documento donde se identifican los riesgos existentes que hay dentro de una empresa, por lo cual, se establecen medidas preventivas para su control. De esta manera debe proporcionar la información necesaria para poder tomar decisiones adecuadas y ver las medidas que se adoptaran como también cuando llevar a cabo el proceso (Mutua Universal, 2017). Gonzales y Inche (2004) señalaron que la evaluación de riesgos debe llevarse a cabo para identificar cuáles son los peligros dentro de la empresa y de esta manera tomar decisiones para no afectar así la seguridad y salud de los trabajadores, siendo estos elementos para el tratamiento integral de los riesgos. Por lo tanto, comprende acciones complejas para identificar y hacer un diagnóstico acerca de los riesgos sistemáticamente. (Oficina Federal de Protección Civil, 2014).

Las dimensiones de la variable de análisis de riesgos son: a) Dimensión Análisis de riesgos cualitativos, es “la utilización de formas descriptivas para presentar la magnitud de consecuencias potenciales y posibilidad de ocurrencia. Se diseñan escalas ajustadas a las circunstancias de acuerdo a las necesidades de cada organización o el concepto particular del riesgo evaluado” (Tamayo, 2010, p. 8).

b) Dimensión Análisis de riesgos cuantitativos, contempla valores numéricos, la calidad depende de lo exactas y completas que estén las cifras. La forma en la cual la probabilidad y el impacto es expresada y las formas por las cuales ellos se combinan para proveer el nivel de riesgo puede variar de acuerdo con el tipo de riesgo (Tamayo, 2010, p. 9).

c) Dimensión Gestión de riesgos, “Cultura, procesos y estructuras que se dirigen

hacia la gestión eficaz de las oportunidades potenciales y los efectos adversos”. (Tamayo,2010, p.3).

En cuanto a la Variable Motivación del Personal, de acuerdo con Management Study Guide (2015) precisó que la materia prima en una organización son los trabajadores, alcanzar los logros y objetivos dependerá del trabajo en equipo por parte de ellos y dependerá de un factor clave que es que se encuentren alentados y motivados; es por ello que el autor mencionó algunas pautas sobre la motivación que se le debe dar a los colaboradores o trabajadores. El crear un ambiente familiar con sus empleados, tener un acercamiento en conocer bien a su personal, saber qué es lo que necesitan para que se desenvuelvan bien en sus labores, darles la confianza y generar lazos de compromisos y lealtad. Autoexaminarse como jefe o como líder de equipo, ya que, si un jefe es el que tiene que llevar por buen camino a una organización y saber motivar, debe primero saber cuáles son sus debilidades y saber mejorarlas para generar un aspecto de seguridad y genere confianza hacia los demás. Dar de manera constante retroalimentar a sus trabajadores, darles a conocer sus falencias que puedan tener y conversarles de qué manera se pueden mejorar y reconocerles sus esfuerzos y así se genere una motivación del personal y les eleve su autoestima, y nunca hacer comparaciones entre trabajadores. Otorgar incentivos, para generar que están disfrutando sus funciones, se sientan motivados a seguir colaborando, reconocerles algún pago extra o bonificación y vean que son valorados el aporte que están dando. Saber reconocer las metas que logran sus empleados, mantener un ambiente de reconocimientos y elogios. Brindar constantes capacitaciones, sacar de cada uno sus habilidades y sepan explotarlas, dar oportunidades de crecimiento profesional dentro de su organización y así aspiren cada día a ser mejores y alcanzar sus metas. Dar una imagen de un jefe accesible, generar confianza y no temor ante una duda a consultar o ante un pedido generando una imagen de un jefe a imitar. Generar un ambiente de respeto en la organización, y generar una familiaridad manteniendo una relación horizontal entre los empleados de mayor jerarquía a los de nivel intermedio y de baja jerarquía. Sepa escuchar a sus trabajadores y tener el tino de saber responder o resolver sus problemas. La motivación del personal es “una respuesta a los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación hacia un

determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para dejar de hacerlo” (Urdaneta & Urdaneta, 2013, p. 676). Así Espada (2006, como se cito en Ramírez et al., 2008) manifiesta que la:

motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación (p.150).

Las Dimensiones de la variable motivación del personal, según (López, 2012) son: a) Dimensión intrínseca, “la motivación intrínseca sale de nosotros mismos y es la que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito” (p.72). Con el inicio de una acción o actividad que nos guste, es decir tenemos interés, necesidad de lograr algo se pone de manifiesto la motivación intrínseca, todo nuestro accionar está al máximo para lograrlo, por más premios o castigos que nos propongan, nos inspira que es nuestra vocación que despierta para guiar todo nuestro quehacer en la vida. El trabajo por si mismo no despierta una motivación sino una preocupación del subsistir. b) Dimensión motivación extrínseca,” la motivación extrínseca corresponde a una situación externa inducida por un factor o estímulos que necesita una persona para desarrollar una labor o como también se requiere de una recompensa para realizar una labor o función con mayor interés y empeño” (p. 73). Para el personal que labora, la motivación extrínseca tiene que ver con las características del trabajo desempeñado, del salario, del reconocimiento de sus compañeros y jefes, entre otras, como lo manifiesta Management Study Guide (2015).

En tanto que la Variable Congestionamiento de las Atenciones Sanitarias se refiere a la acumulación al momento de brindar un servicio, generando desagrado en los usuarios, viéndose reflejado en el número inmenso de usuarios esperando una atención, que puede estar relacionado a una mala gestión o falta de presupuesto para contratar a nuevos personales y evitar el acumulamiento de usuarios (Salway, 2017). Así también el Colegio Americano de Médicos de Emergencia (2006,citado por Ponce, 2018) afirma que “se produce cuando las

carencias aceptadas dentro de los servicios de salud exceden los recursos disponibles para la atención de los pacientes en el departamento de emergencia, hospital u ambos”.

Las dimensiones de la variable congestión de las atenciones sanitarias (Mohinuddin,2018) son: a) Dimensión Nivel de atención primario, es el contacto inicial que se da entre un médico general y el paciente, que se encargara de paliar los malestares y evitar se complique el malestar y si evidencia que su atención amerita una atención especializada lo derivara a un especialista b) Dimensión Nivel de atención secundario, es la atención personalizada y especializada por el encargado que ve los temas relacionados a la enfermedad que se padece, de esta manera se pueda tratar de evitar complicaciones y recurrir a internamientos en hospitales c) Dimensión Nivel de atención terciario, es el internamiento del paciente, habiendo ya seguido el orden de atenciones, habiendo pasado por una atención primaria y secundaria, además indica que los nosocomios deben contar con la logística e implementos óptimos, de buena tecnología y médicos capaces para dar una buena atención adecuada d) Dimensión Nivel de complejidad, es cuando el problema es aún mayor, y que el trabajo tiene que darse de manera conjunta, interviniendo especialistas, adecuados hospitales o centros médicos y un soporte tecnológico de alta tecnología.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

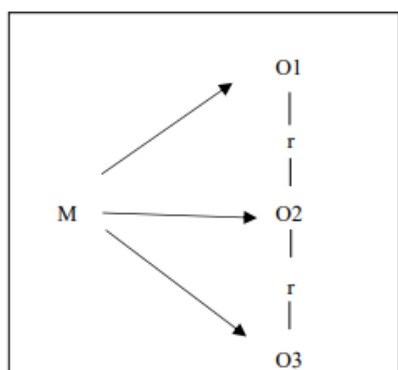
La presente investigación se realizó con un enfoque cuantitativo. Larini y Barthes (2018) sostiene que una investigación cuantitativa se basa en la elaboración de estudios que están vinculados a datos numéricos, los cuales fomentan la conjunción de detalles e información de esta manera permita corroborar teorías y/o hipótesis, asimismo se emplea el análisis estadístico.

El tipo de investigación es básica. Suganda (2017) afirma que es básica porque se desarrolla desde el aspecto teórico, la profundización del tema principal con la búsqueda y aportación de detalles que logran adherirse adecuadamente, debido al aumento de conocimientos.

El nivel de la investigación fue correlacional. De acuerdo a Kumar (2018) es correlacional porque posee el propósito de entablar o encontrar una relación en dos elementos designados, estableciendo una búsqueda de vínculo positivo o negativo, así mismo se evalúa la coincidencia de conexión de los componentes estadísticos y análisis certera.

El diseño es no experimental. Según sostiene Kpolovie (2016) es no experimental porque se basó en la aceptación de los movimientos y comportamientos de cada una de las variables seleccionadas, debido a que el propósito es examinar y analizar las diversas acciones que concurren en su ambiente congénito, del mismo modo se evita la adulteración o utilización desmesurada de las variables.

El esquema de este tipo de diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M: personas que laboran en el Hospital de apoyo Víctor Ramos Guardia de Huaraz

O₁: Análisis de riesgos

O₂: motivación personal

O₃: congestión de las atenciones sanitarias

r: Relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 Análisis de riesgos

Es una herramienta que sirve como información de prevención para determinar las posibles amenazas o eventos que se puedan dar y así poder tener una idea de las consecuencias que desencadenaría, es por ello que un buen análisis puede pronosticar peligros y así se pueda descubrir soluciones (Palisade, 2020)

Variable 2 Motivación Personal

Llamada también automotivación, es aquella que se manifiesta al tener una iniciativa o impulso con la finalidad de alcanzar algo propuesto de manera personal, el estar motivado favorecerá a sentir seguridad en uno mismo y tener la confianza de poder alcanzar sus metas, ayuda de igual manera a desarrollarse académica y laboralmente (Pérez, 2020).

Variable 3 Congestionamiento de las atenciones sanitarias

Es la aglomeración en un determinado servicio, el cual produce ciertos inconvenientes o problemas en la atención a los pacientes a tratar, formando largas colas, el cual se debería a la falta de presupuesto, falta de personal o una mala gestión (Salway et al., 2017).

Tabla 1*Operacionalización de la variable Análisis de riesgos*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos
Nivel de atención primario	Promoción para la salud.	1,2	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo
	Control de salud.	3,4		
	Tratamiento de morbilidad no compleja.	5,6		
	Atención en medicina interna.	7,8		
Nivel de atención secundario	Pediatría	9,10	(2) En desacuerdo	Medio
	Cirugía general	11,12	(3) No de acuerdo, ni en desacuerdo	
Nivel de atención terciario	Psiquiatría.	13,14	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Alto
Nivel de complejidad	Atención de patologías complejas.	15,16		
	Procedimientos especializados y de alta tecnología.	17,18		
	Primer nivel de complejidad.	19,20		
	Segundo nivel de complejidad.	21,22		
	Tercer nivel de complejidad.	23,24		

Tabla 2*Operacionalización de la variable motivación personal*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos
Motivación Intrínseca	Bienestar y salud de trabajadores	1,2	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo	Bajo
	Planes de Responsabilidad Social Corporativa	3,4		
Motivación Extrínseca	Incentivos económicos	5,6	(3) No de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Medio Alto
	Promociones a nivel profesional y jerarquía	7,8		

Tabla 3*Operacionalización de la variable congestión de las atenciones sanitarias*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos
Nivel de atención primario	Promoción para la salud.	1,2	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo
	Control de salud.	3,4		
	Tratamiento de morbilidad no compleja.	5,6		
	Atención en medicina interna.	7,8		
Nivel de atención secundario	Pediatría	9,10	(2) En desacuerdo	Medio
	Cirugía general	11,12	(3) No de acuerdo, ni en desacuerdo	
Nivel de atención terciario	Psiquiatría.	13,14	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Alto
Nivel de complejidad	Atención de patologías complejas.	15,16		
	Procedimientos especializados y de alta tecnología.	17,18		
	Primer nivel de complejidad.	19,20		
	Segundo nivel de complejidad.	21,22		
	Tercer nivel de complejidad.	23,24		

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 120 personas que laboran en el Hospital de apoyo Víctor Ramos Guardia de Huaraz. La población es la cantidad de personas que formaran parte del estudio y quienes están cerca a los fenómenos del campo (Arias et al., 2016).

Muestra

En la muestra fue conformada por 92 personas que laboran en el Hospital de apoyo Víctor Ramos Guardia de Huaraz. La muestra permite observar los resultados de la población para sacar la muestra representativa, en donde se recolectará a los colaboradores necesarios y que estén más cerca al estudio (Hernández et al., 2014).

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra = 92

z = nivel de confianza deseado = 95%

p = proporción de la población con característica deseada.

q = proporción de la población sin característica deseada

e = nivel de error = margen de error 05%

N = tamaño de la población = 120

Muestreo

Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, de este modo, se extraerá de manera azar a cada elemento de la población y también de la muestra, la cual permitirá tener un tamaño determinado en el estudio de la investigación (Hernández y Coello, 2008).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se empleó como técnica la encuesta, es donde se aglomera detalles relacionado a los puntos de vista, ideas, comentarios y aportación de conocimiento, esto mediante los partícipes, siendo un complemento efectivo en la búsqueda de resultados verídicos y certeros (Marx y Mourelle, 2018).

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron 03 cuestionarios uno por variable, el cuestionario para Análisis de riesgos conto con 16 preguntas, el cuestionario para Motivación del personal con 08 preguntas y el cuestionario sobre Congestionamiento de las atenciones sanitarias con 24 preguntas, donde se consideró la escala de Likert con los valores de: casi nunca (1); nunca (2); a veces (3); casi siempre (4); siempre (5). El cuestionario contiene un listado de preguntas

escritas que se proporcionan a los sujetos de la muestra, quienes en forma anónima las responden por escrito (Martins & Palella, 2012)

Validez

La validación Juicio de Expertos lo realizaron tres (03) expertos del tema, los que evaluaron los cuestionarios aprobando y dando sugerencias para la mejora. Los expertos fueron. Dr. Escudero Vilchez, Fernando, Dra. Salazar Llerena, Silvia, Dra. Lujan Cabrera, Micaela. La validez de un estudio “Se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.201). La validación juicio de expertos es la opinión informada de personas con trayectoria en el tema, reconocidas como expertos, y que dan información y valoraciones (Escobar y Cuervo, 2008).

Los resultados de la validación por Juicio de Expertos se encuentran en el Anexo 03.

Confiabilidad

En la investigación se realizó la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 30 personal que trabaja en el hospital. Canales (2006) menciona que “la confiabilidad como una propiedad de los instrumentos de medición consistente en que éstos, aplicados dos veces a los mismos sujetos, deben obtener el mismo valor. Esto implica definir la confiabilidad como la estabilidad de nuestras mediciones” (p. 101)

Tabla 4

Confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Análisis de Riesgos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	16

En la tabla 4 observamos que el estadígrafo Alfa de Cronbach reflejó el valor de 0,941, cuyo resultado fue alto y confiable para la correcta aplicación del instrumento en el desarrollo de la investigación.

Tabla 5

Confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Motivación del personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	8

En la tabla 5 observamos que el estadígrafo Alfa de Cronbach reflejó el valor de 0,869, cuyo resultado fue alto y confiable para la correcta aplicación del instrumento en el desarrollo de la investigación.

Tabla 6

Confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento de Calidad educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	24

En la tabla 6 observamos que el estadígrafo Alfa de Cronbach reflejó el valor de 0,806 cuyo resultado fue alto y confiable para la correcta aplicación del instrumento en el desarrollo de la investigación.

3.5 Procedimientos

La investigación se inició con la determinación del problema observado en un hospital nacional, realizando una serie de preguntas acerca de las causas, consecuencias y posibles soluciones al respecto. Definido el problema, se realizó una búsqueda antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas de las variables en estudio. Se realizó la confección de la matriz de consistencia con los problemas, objetivos e hipótesis, así como los instrumentos que fueron 03 cuestionarios, uno por cada variable, se elabora la matriz de operacionalización de las variables. Los instrumentos se validaron por juicio de expertos, se aplicó la prueba piloto a una parte de la muestra. También se solicitó autorización al director

del hospital para la aplicación de los instrumentos, se envió por medio de Google form los cuestionarios a los participantes.

3.6 métodos de análisis de datos

El análisis de datos de esta investigación se realizó mediante el software estadísticos SPSS, el cual va a generar datos estadísticos que proporcionen a la investigación los reportes descriptivos de las variables y el análisis inferencial, la contrastación de hipótesis con la regresión para determinar la causalidad entre las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo realizo el reconocimiento respectivo a los investigadores con las citas y la bibliografía por lo cual los derechos de autor han sido respetados. Asimismo, la investigación fue ejecutado previa autorización del hospital de y con el consentimiento informado de los sujetos de estudio respetando su anonimato,

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

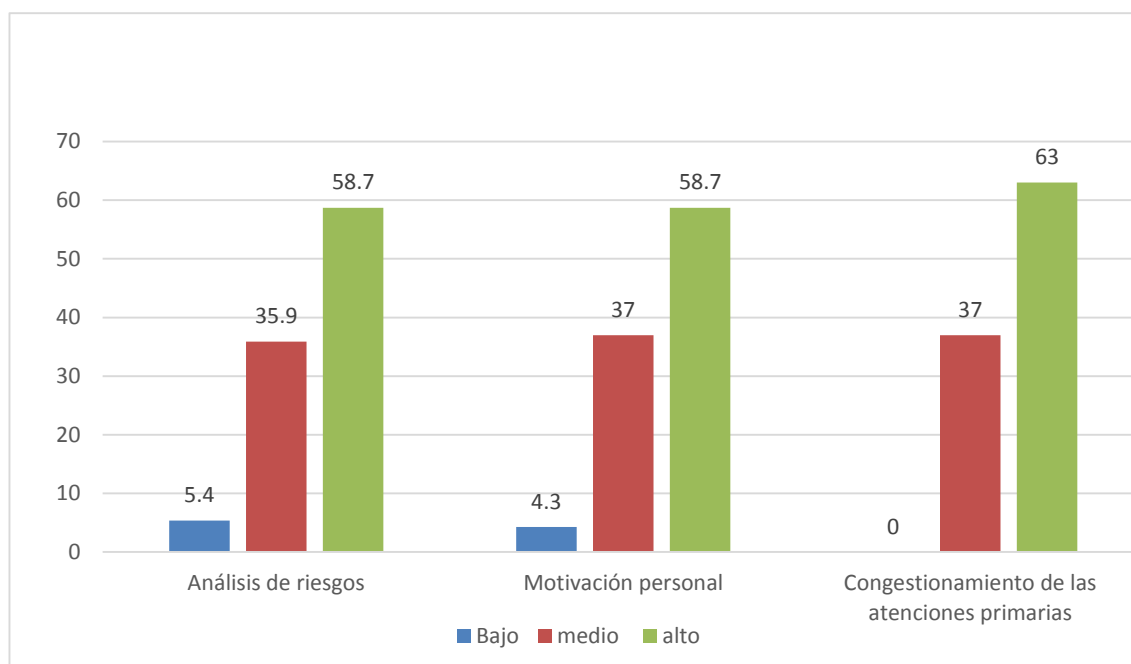
Tabla 7

Nivel de las variables

	Análisis de riesgos		Motivación personal		Congestionamiento de las atenciones primarias	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Bajo	5	5,4	4	4,3	0	0,0
Medio	33	35,9	34	37,0	34	37,0
Alto	54	58,7	54	58,7	58	63,0
Total	92	100,0	92	100,0	92	100,0

Figura 1

Nivel agrupada de las variables



Según la tabla 7 y figura 1 observamos que dentro de los 92 encuestados de la presente investigación, se obtuvo que el respecto al análisis de riesgos, 54 de ellos que conforman el 58,7% del total de la población, consideran un nivel alto. Por otro lado, respecto a la motivación del personal, se evidenció que 54 de ellos que conforman el 58,7% del total de la población, consideran un nivel alto. Finalmente, respecto a la variable congestión de las atenciones sanitarias, 58 de ellos que conforman el 63,0% del total de la población, consideran en alto.

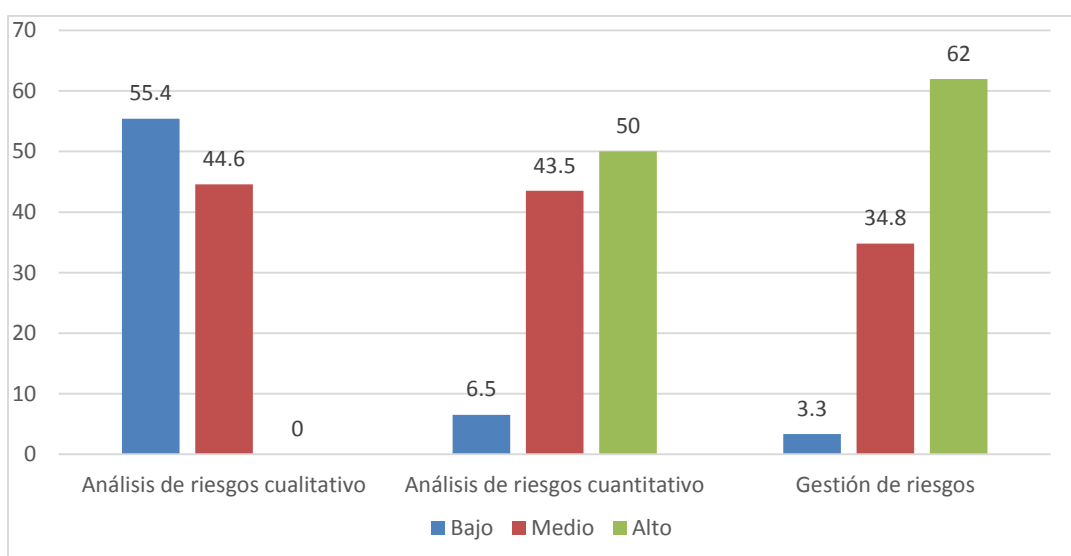
Tabla 8

Nivel de dimensiones de la variable Análisis de riesgos

	Análisis de riesgos cualitativo		Análisis de riesgos cuantitativo		Gestión de riesgos	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Bajo	51	55,4	6	6,5	3	3,3
Medio	41	44,6	40	43,5	32	34,8
Alto	0	0,0	46	50,0	57	62,0
Total	92	100,0	92	100,0	92	100,0

Figura 2

Nivel Agrupada de las dimensiones de la variable Análisis de riesgos



Según la tabla 8 y figura 2 observamos que dentro de los 92 encuestados de la presente investigación, se obtuvo que el respecto a la dimensión análisis de riesgos cualitativos, un 55.4 % estableció que se encuentra en un nivel bajo. Por otro lado, respecto a la dimensión análisis de riesgos cuantitativos, se visualizó que un 50 % estuvo de acuerdo que se encuentra nivel alto. Finalmente, respecto a la dimensión gestión de riesgos, el 62 % considero que se encuentra en nivel alto.

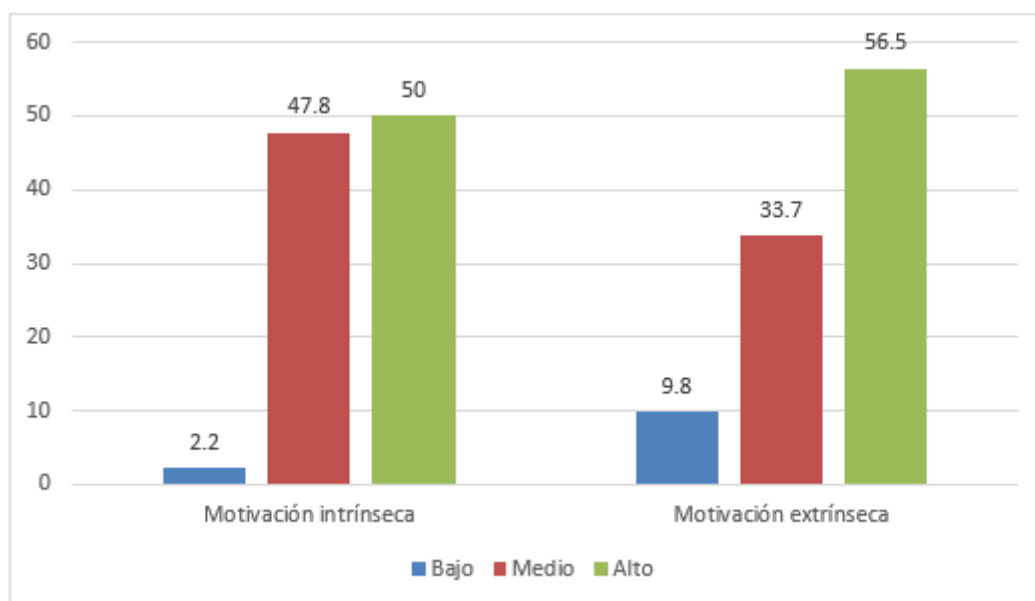
Tabla 9

Agrupación del Nivel de las dimensiones de la variable Motivación personal

	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Bajo	2	2,2	9	9,8
Medio	44	47,8	31	33,7
Alto	46	50,0	52	56,5
Total	92	100,0	92	100,0

Figura 3

Agrupación del nivel de las dimensiones de la variable Motivación personal



Según la tabla 9 y figura 3 observamos que dentro de los 92 encuestados de la presente investigación, se obtuvo que el respecto a la dimensión motivación intrínseca, un 50 % estableció que se encuentra en un nivel alto. Del mismo modo, respecto a la dimensión motivación extrínseca, se visualizó que un 56.5 % estuvo de acuerdo que se encuentra en un nivel alto.

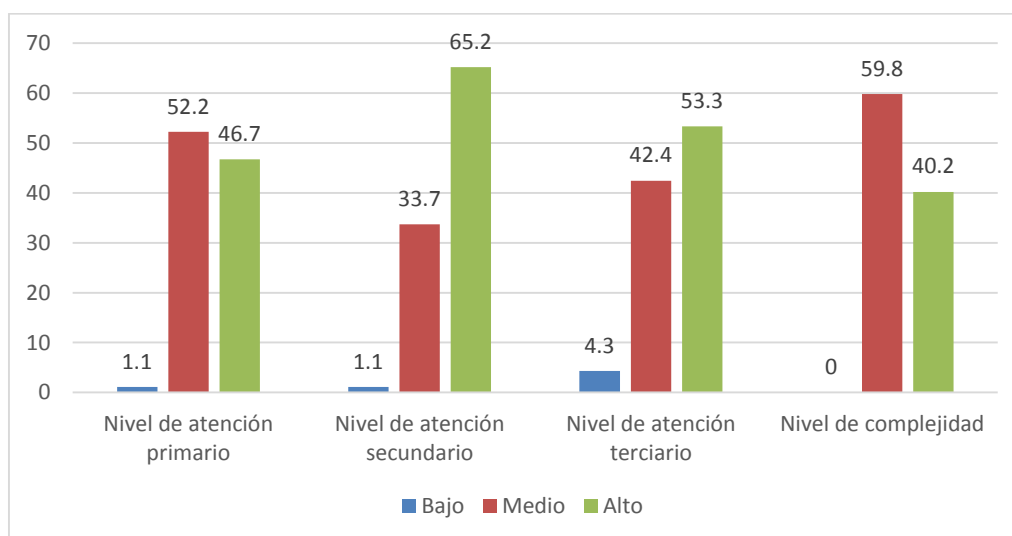
Tabla 10

Agrupación del Nivel de las dimensiones de la variable “Congestionamiento de las atenciones sanitarias”

	Nivel de atención primario		Nivel de atención secundario		Nivel de atención terciario		Nivel de complejidad	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Bajo	1	1,1	1	1,1	4	4,3	0	0
Medio	48	52,2	31	33,7	39	42,4	55	59,8
Alto	43	46,7	60	65,2	49	53,3	37	40,2
Total	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0

Figura 4

Agrupacion del nivel de las dimensiones de la variable Congestionamiento de las atenciones sanitarias



Según la tabla 10 y figura 4 observamos que dentro de los 92 encuestados de la presente investigación, se obtuvo que el respecto a la dimensión nivel de atención primario, un 52.2 % estableció que se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, respecto a la dimensión nivel de atención secundario, se visualizó que un 65.2 % estuvo de acuerdo que se encuentra en un nivel alto. Del mismo modo, frente a la dimensión nivel de atención terciario, se evidenció que un 53.3 % consideró que se posiciona en un nivel alto. Finalmente, respecto a la dimensión nivel de complejidad, se observó que se categoriza en un nivel medio con el 59.8%.

4.2. Contraste de Hipótesis

4.2.1. Prueba de Normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Tabla 11

Normalidad de las variables de estudio

VARIABLES	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
ANALISIS DE RIESGOS	,125	92	,001
MOTIVACION DEL PERSONAL	,091	92	,008
CONGESTIONAMIENTO DE LAS ATENCIONES SANITARIAS	,078	92	,002

En la tabla 11 se observa los resultados de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, debido a que la cantidad de datos analizados son mayores a 50, para los datos de la variable Análisis de riesgos, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el valor obtenido es $p= 0,001 < 0,05$; para los datos de la variable Motivación del personal, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el valor obtenido es $p= 0,008 < 0,05$; para los datos de la variable Atenciones sanitarias, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el valor obtenido es $p= 0,002 < 0,05$. Por lo que se acepta la hipótesis alterna para

las tres variables de estudio: La distribución de las variables sus datos siguen una distribución normal.

4.2.2 Hipótesis General

H₀: El análisis de riesgos y la motivación del personal no se relacionan significativamente con el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021.

H₁: El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021.

Tabla 12

Ajuste del modelo para la hipótesis general

Modelo	Criterio de ajuste del modelo			Contrastes de la razón de verosimilitud		
	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	685,738	776,522	613,738			
Final	587,681	860,034	371,681	242,057	72	,000

En la tabla 12, los resultados de $p=0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula H₀ y se comprueba que el análisis de riesgos y la motivación del personal contribuyen de manera significativa en la predicción de la variable congestionamiento de las atenciones sanitaria.

Tabla 13

Pseudo R-cuadrado para la hipótesis general

Cox y Snell	,928
Nagelkerke	,929
McFadden	,380

Según con la tabla 13, se muestran la variabilidad obtenida para congestionamiento de las atenciones sanitarias en función de las variables predictoras (el análisis de riesgos y la motivación del personal), con Nagelkerke =

0,929(92.9%), que indica que la variable es explicada en un 92.9% por el modelo (variabilidad).

Tabla 14

Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y congestionamiento de las atenciones sanitarias

							95% de intervalo de confianza para Exp(B)		
Congestionamiento de las atenciones		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior
medio	Intersección	13,887	2,532	30,073	1	,000			
	Análisis de riesgos	-4,047	1,082	14,001	1	,000	,017	,002	,146
	Motivación del personal	-,138	,987	,019	1	,889	,871	,126	6,027

a. La categoría de referencia es: alto.

En la tabla 14 se observa Wald, que es significativo para la variable análisis de riesgos nivel medio y motivación del personal nivel medio (Wald 30,073, sig 0,000).

La probabilidad que el nivel de congestionamiento de las atenciones sanitarias mejore a medida que el personal efective el análisis de riesgos en la motivación del personal bajara el congestionamiento de las atenciones sanitarias.

4.2.3 Hipótesis Específicas

4.2.3.1. Hipótesis Específica 1

H₁: El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención primario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

Ho: El análisis de riesgos y la motivación del personal no se relacionan significativamente con el nivel de atención primario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

Tabla 15

Ajuste del modelo para la hipótesis específica 1

Modelo	Criterio de ajuste del modelo			Contrastes de la razón de verosimilitud		
	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	461,104	496,409	433,104			
Final	425,930	531,845	341,930	91,174	28	,000

Según se observa en la tabla 15, los resultados ($p=0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula Ho y se comprueba que el modelo con las variables introducidas el análisis de riesgos y la motivación del personal contribuyen de manera significativa en la predicción de la dimensión nivel de atención primario.

Tabla 16

Pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,629
Nagelkerke	,633
McFadden	,200

Según con la tabla 16, se muestran la variabilidad obtenida para la dimensión de la variable 3 (nivel de atención primario) en función de las variables predictoras (el análisis de riesgos y la motivación del personal), se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R²), así Nagelkerke = 0,633(63%), que indica que la dimensión de la variable 3 es explicada en un 63% por el modelo (variabilidad).

Tabla 17

Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y nivel de atención primaria,

Nivel de atención primario		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
medio	Intersección	8,551	2,019	17,933	1	,000			
	ANÁLISIS DE RIESGOS	- 2,237	,838	7,125	1	,008	,107	,021	,552
	MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	-,103	,805	,016	1	,898	,902	,186	4,370

a. La categoría de referencia es: alto.

En la tabla 17, se observan los resultados Wald, que es significativo para la variable análisis de riesgos y motivación del personal (Wald 17,933, Sig. 0,000).

La probabilidad que el nivel de atención primaria mejore a medida que el personal eleve la visión de análisis de riesgos, la motivación del personal favorecerá el nivel de atención primaria.

4.2.3.2. Hipótesis Específica 2

H₁: El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

H₀: El análisis de riesgos y la motivación del personal no se relacionan significativamente con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

Tabla 18*Ajuste del modelo para la hipótesis específica 2*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo			Contrastes de la razón de verosimilitud		
	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	515,186	560,578	479,186			
Final	460,170	596,346	352,170	127,016	36	,000

Según la tabla 18, como $p=0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba que el análisis de riesgos y la motivación del personal contribuyen de manera significativa en la predicción de la dimensión nivel de atención secundario.

Tabla 19*Pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,749
Nagelkerke	,752
McFadden	,253

Según con la tabla 19, se muestran la variabilidad obtenida para la dimensión de la variable 3 (nivel de atención secundario) en función de las variables predictoras (el análisis de riesgos y la motivación del personal), con Nagelkerke = 0,752(75%), que indica que la dimensión de la variable 3 es explicada en un 75% por el modelo (variabilidad).

Tabla 20

Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y nivel de atención secundario

Nivel de atención secundario		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
medio	Intersección	10,068	2,084	23,347	1	,000			
	Análisis de riesgos	-2,706	,867	9,739	1	,002	,067	,012	,365
	Motivación del personal	-,405	,822	,242	1	,623	,667	,133	3,344

a. La categoría de referencia es: alto.

En la tabla 20 se observan Wald, es significativo para la variable análisis de riesgos y motivación del personal. (Wald 23,347, Sig. 0,000).

Es así que la probabilidad que el nivel de atención secundaria, cuando se incremente la participación del personal de manera directa y evalúan la motivación del personal ello se incrementará.

4.2.3.3. Hipótesis Específica 3

H₁: El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

H₀: El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

Tabla 21*Ajuste del modelo para la hipótesis específica 3*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo			Contrastes de la razón de verosimilitud		
	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	407,000	439,783	381,000			
Final	391,467	489,817	313,467	67,533	26	,000

En la tabla 21, los resultados de $p=0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba que el análisis de riesgos y la motivación del personal contribuyen de manera significativa en la predicción de la dimensión nivel de atención terciario.

Tabla 22*Pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,520
Nagelkerke	,527
McFadden	,168

Según la tabla 22, se muestran la variabilidad obtenida para la dimensión de la variable 3 (nivel de atención terciario) en función de las variables predictoras (el análisis de riesgos y la motivación del personal), Nagelkerke = 0,527(52%), que indica que la dimensión de la variable 3 es explicada en un 52% por el modelo (variabilidad).

Tabla 23

Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y nivel de atención terciario

Nivel de atención terciario		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
Intersección		2,530	1,523	2,760	1	,002			
Análisis de riesgos		-1,409	,737	3,653	1	,056	,244	,058	1,037
Motivación del personal		,633	,746	,719	1	,396	1,883	,436	8,123

a. La categoría de referencia es: alto.

En la tabla 23 se muestran Wald, es significativo para la variable análisis de riesgos y motivación del personal (Wald 2,760, Sig. 0,002).

La probabilidad que el nivel de atención terciario mejore, se da a medida que los niveles de las variables análisis de riesgos y motivación del personal se incrementen.

4.2.3.4. Hipótesis Específica 4

H₁: El análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

H₀: El análisis de riesgos y la motivación del personal no se relacionan significativamente con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.

Tabla 24*Información del ajuste del modelo para la hipótesis específica 4*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo			Contrastes de la razón de verosimilitud		
	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	467,128	502,433	439,128			
Final	435,752	541,667	351,752	87,376	28	,000

En la tabla 24, los resultados de $p=0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba que el análisis de riesgos y la motivación del personal contribuyen de manera significativa en la predicción de la dimensión niveles de complejidad.

Tabla 25*Pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	,613
Nagelkerke	,617
McFadden	,189

De acuerdo con la tabla 25, se muestran la variabilidad obtenida para la dimensión de la variable 3 (niveles de complejidad) en función de el análisis de riesgos y la motivación del personal, con Nagelkerke = 0,617, que indica la relación.

Tabla 26

Estimación de parámetro de las variables análisis de riesgos, motivación del personal y nivel de complejidad

		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
Nivel de complejidad medio	Intersección	12,580	2,878	19,103	1	,000			
	Análisis de riesgos	-1,663	,869	3,665	1	,056	,190	,035 1,040	
	Motivación del personal	-1,647	,875	3,544	1	,060	,193	,035 1,070	

a. La categoría de referencia es: alto.

En la tabla 26, se observa que Wald es significativo para la variable análisis de riesgos y motivación del personal (Wald 19,103, Sig. 0,000).

La probabilidad que el nivel de complejidad se da a medida que los niveles de las variables análisis de riesgos y motivación del personal se incrementen.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos según la tabla 7, la motivación se ubicó en el nivel medio. Estos resultados coinciden con (Paredes, 2017) donde el 53,8% de los trabajadores de salud ubicó la motivación en un nivel regular y el 46,2% en un nivel adecuado. Lo que es contrario a lo hallado por (Bohorquez et al., 2020) que concluye que los trabajadores están insatisfechos en cuanto a cubrir sus necesidades por lo que la motivación es baja. Debemos tener en cuenta lo expresado por Berardi, 2015, que en la motivación del personal se debe tener en cuenta que hay acciones de la organización tanto en implementar beneficios extras, así como un reconocimiento de la labor de los integrantes según las expectativas personales, sociales y económicas de los trabajadores, y así poder cumplir con los objetivos organizacionales.

En tabla 7 se observa el análisis de riesgos se encuentra en el nivel alto con un 58,7% del personal. Esto difiere con Carbonel y Vasquez (2017), quienes hallaron el nivel de riesgo laboral del personal de enfermería que trabajan en sala de operaciones del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” – Chiclayo, se encuentra en el nivel bajo (85%), en relación a los fluidos corporales y rotación en las diversas áreas de la sala de operaciones, según refieren debido a su estabilidad y satisfacción laboral que contribuyen con la seguridad.

En el análisis inferencial, según los resultados como lo muestra la tabla 4, se determinó que el análisis de riesgo y la motivación del personal se relacionan significativamente con el congestionamiento de las atenciones sanitarias. Así también, las dos primeras variables se relacionan significativamente con las dimensiones del congestionamiento de las atenciones sanitarias. Como lo afirma Mendes y Cunha (2018), la atención a los usuarios está ligada al trabajo en equipo que se realiza en las organizaciones como los hospitales, donde el factor humano es importante para resolver las situaciones que se presenten, demostrando que son competentes en sus funciones; no solo el personal médico, asistencial y

administrativo, sino todo aquel que pueda colaborar para una atención sanitaria oportuna y con calidad.

De los resultados de contraste de hipótesis general, se determinó que el análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con la congestión de la atención sanitaria en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021. Estos resultados tienen coincidencia con (Castro, 2020), quien en su investigación sobre la calidad de servicio en el Hospital Cayetano Heredia III de Piura, concluyó las dificultades que se presentan en el servicio de consulta externa se reportaron demora, inadecuada y falta de información para la atención en módulos, así también se percibió un nivel de eficiencia en satisfacción de los pacientes de 77.2% y 56.4% en las áreas propias de salud y las demás, la eficacia fue de 80.8% y 90.45%, nivel de actitudes 53% para el staff médico, 59% para los de atención y un 83% para los trabajadores que se encargan de la limpieza.; si bien hay dificultades en la atención pero el personal tiene una buena aceptación en la labor que realiza debido a la motivación y compromiso en el servicio hospitalario. Esto es contrario a lo que Jorna et al. (2020) se evidenció como resultado, que las medidas corresponden a las directrices, protocolos y recomendaciones de la OMS para prevenir el COVID-19. Los autores concluyeron, que los políticos que los gobiernan, han implementado medidas de prevención y control a los componentes de gestión de riesgos sanitarios para emergencia como las fases relacionadas a esta epidemia. En el trabajo se tuvo como resultados que en lo que respecta a que si en el hospital se emplean planes contramedidas con el fin de minimizar los riesgos, un 28,3 está de acuerdo que se emplean planes contramedidas con el fin de minimizar los riesgos y un 32,6% estuvieron totalmente de acuerdo que en el hospital se emplean planes contramedidas con el fin de minimizar los riesgos, con el fin de poder hacer frente a los riesgos que se puedan presentar y de alguna manera proyectarse a que se generen falencias y problemas que se pudieron prever. Así mismo es contrario a lo hallado por Escobar y Vargas (2017) que en su investigación concluyeron que el riesgo laboral se encuentra en un nivel medio, que por su labor están manipulando fluidos corporales, tienen una recarga física y no tienen reconocimiento de la institución. (Ponce, 2018) indica que la aglomeración en las instituciones de salud pública no solo es interno sino se presenta en diversos países. Según la revisión de datos en las atenciones hospitalarias, las brechas

están presentes entre ofertas de cama y sobredemanda de atención en emergencia observadas, y las condiciones de permanencia de usuarios y trabajadores de salud, en los mismos. También hay situaciones comprometedoras en acceso y atención al servicio de los que lo solicitan. Se considera que el hacinamiento es un agudo problema en las instalaciones de salud del estado. En las recomendaciones de los entes vigilantes, dan entre ellas que se realice un estudio al respecto, esto tiene que ver con los análisis de riesgo, los cuales se deben implementar de forma adecuada y oportuna para la mejora del servicio y por la salud de los pacientes.

En los resultados con respecto a la hipótesis específica 1, determinaron que el análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención primaria en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021. Esto tiene coincidencia con (Gonzalez & Campos, 2017), quienes en su investigación sobre motivación y atención primaria concluyeron que la motivación extrínseca es la que les impulsa a tener más conocimiento en los temas de salud, , Esto debido a que la atención primaria se requiere que los voluntarios en salud, manejen los diversos campos de la misma porque el conocimiento y la motivación adquirirán competencias o habilidades para mejorar su accionar y evitar los factores de riesgo personal que perjudican la salud. Coincide los resultados con (Rodríguez, 2019), cuyos estudios realizados en hospitales reflejan diferencias en la atención primaria, estando cada uno de los hospitales con deficiencias no en todas las áreas que comprenden la atención primaria, pero sí en algunas en cada caso. Esto es contrario con (Jorge et al., 2018), quienes hallaron una atención eficiente en atención primaria, en accesibilidad, entrega de medicamentos y atención médica y no médica; esto debido a que el estudio se realizó en una entidad regentada por Essalud que tienen otros protocolos de atención a sus asegurados. Así como lo sostiene la (OPS, 2007), que hay diferencia dependiendo a las funciones realizadas del personal de salud o a los atributos de la atención primaria, que permitirán a los ciudadanos tener una mejor condición de su salud, para lo cual es necesario implementar las redes integradas de Servicios de Salud con voluntarios debidamente preparados para tal fin.

Los resultados con respecto a la hipótesis específica 2, determinaron que el análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente

con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021. Esto tiene concordancia con Orozco (2019) que determino en relación a las responsabilidades y la satisfacción sanitarias en el centro de salud Gustavo Lanatta Luján, 2018. En los resultados se evidenció que, de las 174 personas encuestadas, el 61.9% están satisfechos, el 36.5% totalmente satisfecho, 0.8% insatisfecho, y el 0.8% totalmente insatisfecho. En lo que respecta al trabajo de investigación, se arribó que el 40,2% estuvieron totalmente de acuerdo que en el hospital ha mejorado en la promoción para la salud, asimismo un 33,7 de acuerdo que en el hospital ha mejorado en la promoción para la salud, mientras que un 1.1% está totalmente en desacuerdo, dando por sentado que contar con un sistema eficiente, que brinde una seguridad y a la vez genere la satisfacción generara una seguridad y un mejor servicio para las personas que accedan o acudan a los centros de salud.

Los resultados con respecto a la hipótesis especifican 3, determinaron que el análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021. Estos resultados tienen coincidencia con (Castro, 2020), quien concluyo que los problemas en el servicio de consulta externa se reportaron en la demora, la mala y falta de información para la atención, así también el nivel de satisfacción de los usuarios en eficiencia; si bien hay dificultades en la atención pero el personal tiene una buena aceptación en la labor que realiza debido a la motivación y compromiso en el servicio hospitalario. Como lo señala Gonzales y Inche (2004) es importante la evaluación de riesgos para identificar los peligros dentro de la empresa y de esta manera tomar decisiones para no afectar así la seguridad y salud de los trabajadores.

Los resultados con respecto a la hipótesis especifican 4, los resultados determinaron que el análisis de riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021. Esto es coincidente con Arboleda y Cardona (2018) que en su investigación concluyo que el 52.2% de los encuestados expresaron satisfacción con la labor que desempeñan en su institución y que el 70.5% expresó que se sienten motivados por el ambiente de trabajo. Así también manifestaron que

los empleados se sienten satisfechos con su labor y que la motivación es el factor principal. Esto es contrario hallado por Marín y Placencia (2017) que en sus resultados hallados se evidencia que el 49.3% del personal de salud se encuentra motivado, el 25.7% altamente motivado y el 25.0% se encuentra bajamente motivado. Pardo et al. (2014) en su investigación sobre las dificultades y expectativas a alcanzar para el progreso eficaz de las unidades de gestión de riesgos sanitarios en los hospitales, en los resultados se observó que las barreras más frecuentes son: escaso tiempo (21%), escasa conocimientos sobre seguridad con el 13%, insuficiente propagación de tareas planificadas (10%) y la falta de formación con el 10% y los retos son: impulsar la formación, mejorar la cultura, la promoción adecuada de actividades, potenciar el liderazgo del personal de servicio y trabajar sobre la motivación y el involucramiento de los profesionales, las cuales son los 5 más destacados de los retos identificados. Al respecto (Mendes & Cunha, 2018) manifiesta que a labor realizada por el servicio de enfermería, así como las actividades individuales y conjuntas para la enfrentar los riesgos al asistir a la institución que atiende pacientes psiquiátricos. Sus resultados muestran que le trabajo en equipo es primordial para enfrentar situaciones en su labor y que deben contar con habilidades personales, y convocar al trabajo colaborativo de todos los miembros de la institucional.

VI. CONCLUSIONES

Primera. – Se determinó que el Análisis de los riesgos y la motivación del personal se relacionan significativamente con en el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021. La distribución chi cuadrado= 242,057 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,929, y el estadístico Wald para la variable análisis de riesgos nivel medio y motivación del personal nivel medio (Wald 30,073, sig 0,000) , es decir las variables análisis de riesgos y motivación del personal utilizadas en el modelo tiene se relacionan significativamente sobre el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia -Huaraz, 2021.

Segunda. – Se determinó que el análisis de riesgo y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención primario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021. Mediante la distribución chi cuadrado= 91,174 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,633, y el estadístico Wald para la variable análisis de riesgos nivel medio y motivación del personal nivel medio (Wald 17,933, Sig. 0,000), es decir las variables análisis de riesgos y motivación del personal utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre el nivel de atención primaria en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia -Huaraz, 2021.

Tercera. – Se determinó que el análisis de riesgo y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021. Mediante la distribución chi cuadrado= 127,016 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,752, y el estadístico Wald para la variable análisis de riesgos nivel medio y motivación del personal nivel medio (Wald 23,347, Sig. 0,000), es decir las variables análisis de riesgos y motivación del personal utilizadas en el modelo t se

relacionan significativamente sobre el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia -Huaraz, 2021.

Cuarta. – Se determinó que el análisis de riesgo y la motivación del personal se relacionan significativamente con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021. Mediante la distribución chi cuadrado= 67,533 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,527, y el estadístico Wald para la variable análisis de riesgos nivel medio y motivación del personal nivel medio (Wald 2,760, Sig. 0,002), es decir las variables análisis de riesgos y motivación del personal utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia -Huaraz, 2021.

Quinta. – Se determinó que el análisis de riesgo y la motivación del personal se relacionan significativamente con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021. Mediante distribución chi cuadrado= 87,376 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,617, y el estadístico Wald para la variable análisis de riesgos nivel medio y motivación del personal nivel medio (Wald 19,103, Sig. 0,000), es decir las variables análisis de riesgos y motivación del personal utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia -Huaraz, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - Se sugiere a la institución de salud estatal Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia, ubicada en Huaraz que elabore estratégicamente un plan que esté referido a los análisis de riesgos y en profundizar acerca de la motivación hacia su personal ya que estos temas están ligados a que se ocasionen congestionamientos en las atenciones, y así se pueda generar una dinamicidad y fluidez en las atenciones para satisfacer la necesidad de los usuarios.

Segunda. - Se sugiere a la institución de salud, que, mediante el plan mencionado anteriormente, se ejecute de manera periódica y estar en constante monitoreo en la atención de nivel primario a través de promoción y control de salud, ya que es el nivel donde se inicia la atención y es donde se debe trabajar constantemente para evitar se agrave la salud de manera preventiva y evitar se recurra al siguiente nivel.

Tercera. - Se recomienda a la institución se trabaje el plan en conjunto con todas las herramientas referidas a las atenciones en especialidades médicas, brindar mayor soporte en recurso humano teniendo eficientes e idóneos especialistas médicos para que se pueda brindar una atención de calidad

Cuarta. - Se aconseja a la institución adquirir un mejor despliegue logístico para contribuir en ofrecer mejores infraestructuras que sean propicias en atenciones complejas al igual que contar con la mejor tecnología para que se brinde un óptima y eficiente servicio a la sociedad.

Quinta. - Se aconseja a la institución que se instaure un trabajo articulado y en equipo para poder contrarrestar todos los niveles y poder hacer frente ante un nivel complejo y se pueda dar fluidez en las atenciones y en brindar soluciones; trabajar en lo que respecta a la calidad de atención, brindar capacitaciones, mejor logística, contar con un ambiente que sea propicio en las atenciones, tener la cantidad suficiente en stocks de medicina y tener una terna de profesionales especializados.

VIII. PROPUESTA

8.1.- Denominación de la propuesta

Plan estratégico referido a los análisis de riesgos, motivación en su personal y el congestionamiento de las atenciones sanitarias a través de una comisión encargada en el área de administración en la institución de salud Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021

8.2.- Descripción de la propuesta

La propuesta nace con la finalidad de implementar en la institución de Salud Estatal en Huaraz, 2021 un plan estratégico basado en el análisis de riesgos, motivación y el congestionamiento de las atenciones sanitarias, con el objetivo de evitar la acumulación y la demora en las atenciones y así se pueda generar una dinamicidad y fluidez en las atenciones para satisfacer la necesidad de los usuarios; asimismo se tenga los espacios adecuados y se respete los protocolos referidos a la pandemia de la COVID-19.

8.3.-Justificación de la propuesta

La propuesta en mención, es importante para la institución de Salud, ya que necesita contar con un plan estratégico referido a análisis de riesgos, motivación y el congestionamiento de las atenciones sanitarias, para que haya una dinamicidad y fluidez referidas a las atenciones, evitando se sature su sistema de atención y se logre brindar una atención eficiente.

8.4.- Objetivos de la propuesta

Objetivo general:

- Desarrollar estrategias que permitan que el área de administración de la institución de Salud Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021, cuente con un planeamiento, organización y programación en los

análisis de riesgos, motivación y el congestionamiento de las atenciones sanitarias.

Objetivos específicos:

- Desarrollar un plan estratégico de Análisis de riesgos, motivación del personal y el congestionamiento de las atenciones sanitarias, que evite la mala gestión y futuros problemas en las atenciones de sus usuarios en el área de administración de la institución de Salud Estatal, Huaraz 2021.
- Demostrar que la creación de una comisión encargada sobre el plan estratégico de análisis de riesgos, motivación y el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el área de administración de la institución de Salud Estatal, Huaraz 2021, para que se lleve de manera correcta y responsable, basándose en las condiciones de servicio estipuladas y se dé un buen uso de los fondos.

8.5.- Plan de actividades

Tabla 22

Cronograma de actividades de la propuesta

ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACIÓN											
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
Implementación del plan estratégico	■											
Evaluación del plan implementado				■								
Creación de una comisión encargada del plan estratégico de análisis de riesgos, motivación y el					■							

congestionamiento
de las atenciones
sanitarias

Capacitaciones a las
personas que son
parte de la comisión

Evaluación de
creación y las
funciones de la
comisión

Propuestas de
mejoras



8.6.- Recursos y presupuestos

Tabla 23

Recursos humanos de la propuesta

Recursos humanos	Tipo de apoyo que brindará
Profesional experto en evaluación de planes estratégicos y comisiones en instituciones del Estado.	Supervisión y evaluación de la implementación de las actividades que se realizan en la institución de Salud Estatal, Huaraz 2021.

Tabla 24

Presupuesto de la propuesta

Gasto	Cantidad	Precio Unitario	Precio total
Capacitaciones al personal de la comisión en la institución de Salud Estatal, Huaraz 2021.	4	200.00 por sesión	800.00

Contratación de personal especializado para la evaluación del plan estratégico y de la comisión.	2	1000.00 por evaluación	2,000.00
		Total	2,800.00

El financiamiento de la presente propuesta se utilizará del presupuesto asignado a la institución de Salud Estatal, Huaraz 2021.

8.7.- Evaluación y control

La evaluación y control periódico del plan estratégico y las actividades de la comisión encargada en el área de administración de la institución de Salud Estatal, Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021, estará a cargo de un profesional experto y externo a la entidad en mención.

REFERENCIAS

- Alonso Fernández, J. (2016). *Conste/efectividad de un programa de gestión de riesgos sanitarios en un Hospital de agudos especializado en geriatría*. [Tesis doctoral, Universidad de Oviedo].
<https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/37579>
- Alvarez, P. (2018). Ética e Investigación. *Dialnet*, 7(2), 122-149.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Andrade, M., Tipacti, J. y Espinoza, M. (2019). Modelo para análisis cualitativo de riesgos basado en la construcción del edificio emblemático de UDEP. Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4166/MAS_PROY_1902.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arboleda, G. y Cardona, J. (2018). *Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicio de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 17(35), 1-27.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/545/54557477017/54557477017.pdf>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Redalyc.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Barrera, J. V. (2009). Análisis de riesgos. *reponame:Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia*, 125–140.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>.
- Berardi, A. (2015). Motivación labora y Engagement. Obtenido de

http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>

Calle, J. (2020). Conoce los métodos para la evaluación del riesgo. *Opinari*. <https://www.piranirisk.com/es/blog/conozca-los-metodos-para-la-evaluacion-del-riesgo>

Carbonel, A., & Vasquez, Z. (2017). “ Pedro Ruiz Gallo ”. Riesgo laboral en los enfermeros que trabajan en la sald de operaciones dle hospital regional docente, 1–82. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2925/BC-TES-TMP-1746.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, J. (2020). Propuesta de mejora de la calidad de atención del servicio en consulta externa del hospital Cayetano Heredia de Piura. Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2394>

Cruz Almaguer, A., Medina Gonzales, I. y Ávila Sánchez, M. (2020) *Relaciones entre la gestión del riesgo y el proceso de atención de enfermería para su integración práctica*. Revista Cubana de Enfermería. Editorial Ciencias Médicas ISSN 1561-2961. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3208/597>

EALDE. (2017). *Análisis cualitativo y cuantitativo en Gestión de Riesgos de Proyectos*. <https://www.ealde.es/analisis-cualitativo-cuantitativo-gestion-de-riesgos-direccion-de-proyectos/>

Eden Springs. (s.f.). *Motivación intrínseca y extrínseca: definiciones y ejemplos* <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-definiciones-y-ejemplos>

- Eusko Jaurlaritz. (2020). *Análisis cuantitativo de riesgos (ACR)*.
https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/investigacion_suelo/es_de_f/adjuntos/05_acr.pdf
- Electora Odukah, M. (2016) *Factors Influencing Staff Motivation among Employees: A Case Study of Equator Bottlers (Coca Cola) Kenya*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies. Vol.04 N° 02, Article ID:67136,12 pages. Stamford University, Krung Thep Mahanakorn, Thailand
https://www.scirp.org/html/2-2830160_67136.htm
- Faiella, G., Parand, A., Franklin, B., Chana, P., Cesarelli, M., Stanton, N. y Sevdalis, N. (2018). *Expanding healthacare failure mode and effect analysis: A composite proactive risk analysis approach*. Elsevier, 169, 117-126.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S095183201630744X>
- Figuroa Uribe, A. & Hernández Ramírez, J. (2021). *Seguridad hospitalaria, una visión de seguridad multidimensional*. Revista de Medicina de la Facultad de Medicina Humana. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3490>
- Gonzales, C.y Inche, J. (2004). Modelo de análisis y evaluación de riesgos de accidentes en el trabajo para una empresa textil. Revistas de investigación UNMSM, 7(1), 33-41.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6103>
- Gonzáles, M., Leguía, J. y Díaz, C. (2017). Prevalencia y factores asociados al síndrome de fragilidad en adultos mayores en la consulta de atención primaria de EsSalud, enero-abril 2015. Chiclayo, Perú. Horizonte Médico (Lima), 17(3), 35-42. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000300007&script=sci_arttext
- Gonzalez, J., & Campos, O. (2017). *Tipo de motivación como factor relacionado al conocimiento en los agentes comunitarios de la red de salud San Juan de Miraflores - Villa María del Triunfo*. 1–90.
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1433/JGGONZÁLEZM.pd>

f?sequence=1&isAllowed=y

- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B. & M.T. (2015). Extrinsic and intrinsic motivation
https://www.researchgate.net/publication/313967707_Extrinsic_and_Intrinsic_Motivation
- Hernández, R. y Coello, S. (2008). El paradigma Cuantitativo de la Investigación Científica. Editorial Universitaria. <https://universoabierto.org/2020/10/01/el-paradigma-cuantitativo-de-la-investigacion-cientifica/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Bautista, M. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.) Mc Graw Hill.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernandez, S. (2018). Etapas de la Gestión del Riesgo. Atlassian.
<http://training.pensemos.com/pages/viewpage.action?pageId=17601635>
- Jorna, A., Véliz, P., Vidal, M. y Véliz, A. L. (2020). Gestión de los riesgos sanitarios en el enfrentamiento a la COVID-19 en Cuba. 46. Revista Cubana de Salud Pública.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000500008
- Jorge, M., Huasquiche, T., Salazar, M., & Taber, S. (2018). La gestión eficiente de la Atención Primaria de Salud en el primer nivel de atención y su impacto en el nivel de satisfacción de los usuarios: Caso Essalud. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), 156.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621002>
- Jorgensen, K. y Dahl, J. (2017). Patient participation in mental health care- perspectives of healthcare professionals: an integrative review. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 32(2), 490-501.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/scs.12531>

- Kaassis, B. y Badri, A. (2018). Development of a preliminary model for evaluating occupational health and safety risk management maturity in small and medium-sized enterprises. *Revistas MDPI*, 4(1). <https://www.mdpi.com/2313-576X/4/1/5>
- Kashif, M., Lai, F., Lai, C., Klemeš, J. y Bokhari, A. (2019). Integrating sustainability reporting into enterprise risk management and its relationship with business performance: A conceptual framework. *Elservier*, 208, 415-425. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652618331366>
- Kpolovie, P. (2016). *Excellent Research Methods*. Partridge Africa. https://books.google.com.pe/books?id=kcPpDAAQBAJ&dq=correlational+research+methods&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Kumar, R. (2018). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners*. SAGE. https://books.google.com.pe/books?id=uSxUDwAAQBAJ&dq=non+experimental+research+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Larini, M. y Barthes, A. (2018). *Quantitative and Statistical Data in Education : From Data Collection to Data Processing*. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://www.proquest.com/docview/2133952269/4E87C02CD3AA4C22PQ/8?accountid=37408>
- López , R. (2012). *La Gestión del tiempo Personal y Colectivo*. Barcelona: Graó.
- Management Study Guide (2015) *Motivation Incentives - Incentives to motivate employees*. Article https://www.managementstudyguide.com/motivation_incentives.htm
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Marx Gómez, J. y Mouselli, S. (2018). *Modernizing the Academic Teaching and*

Research Environment: Methodologies and Cases in Business Research.
Springer.

https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&dq=survey+and+questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Mendes DP, Cunha DM. La opacidad del trabajo de enfermería y las configuraciones del riesgo. *Salud Colectiva*. 2018;14(4):725-742. doi: 10.18294/sc.2018.1349.

Mohinuddin, M. (2018) Levels of Health Care.

<https://www.sweducarebd.com/2018/09/levels-of-health-care.html>

Mojibian, M., Nodoushan, R., Shekari, H., Salmani, Z., Heydari, M. y Mahinpoor, H. (2017). The role of human resources management in risk and safety management of patient (case study: Dr. Mojibiyani Hospital, Yazd). *Journal of community health research*, 6(4), 229-239.

http://jhr.ssu.ac.ir/browse.php?a_id=406&sid=1&slc_lang=en&html=1

Monje Álvarez, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica. Universidad Surcolombiana.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Morales, B., Cruz, M., Hernández, G. y Rodríguez, F. (2011). Simulación del análisis de riesgos en la gestión de proyectos como herramienta en el proceso de formación de ingenieros civiles. *AEIPRO*.

<http://dspace.aeipro.com/xmlui/handle/123456789/1546>

Montibeller, G. y Winterfeldt, D. (2015). Cognitive and motivational biases in decision and risk analysis. *Wiley Online Library*, 35(7), 1230-1251.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/risa.12360>

Mutua Universal. (2017). Prevención de riesgos laborales para PYME: Evaluación de Riesgos.

https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/16/data/downloads/16_eval_riesgos.pdf

- Oficina Federal de Protección Civil. (2014). Gestión integral del riesgo: Su importancia para proteger a las personas y sus medios de sustento. https://www.shareweb.ch/site/DRR/Documents/Types%20of%20activity/Risk%20Governance/Guidelines_Switzerland_Integrated_Risk_Management_IRM_2014_BABS_Spanish.pdf
- Oña Chiguano, A. y Vega Alquina, R. (2018). Importancia del análisis FODA para la elaboración de estrategias en organizaciones americanas, una revisión de la última década. Revista digital Tambara. <http://tambara.org/ano-2018-edicion-3/>
- Orozco Salinas, R. (2019). Función del sistema de salud como factor de satisfacción sanitaria en la población del Centro de Salud Gustavo Lanatta Luján 2018. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3351?locale-attribute=de>
- OPS, O. (2007). *La renovación de la atención primaria de salud en las Américas*.
- Palacios Molina, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí- Ecuador. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Palisade (2020). Análisis de riesgo. https://www.palisade-lta.com/risk/analisis_de_riesgo.asp
- Pardo, A., Navarro, C., Arguedas, R., Albeniz, C. y Morón, J. (2014). Barreras y retos de las unidades funcionales de gestión de riesgos sanitarios en los hospitales del Servicio Madrileño de Salud. Elsevier, 29(2), 84-91. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-barreras-retos-las-unidades-funcionales-S1134282X1300153X>
- Paredes, E. (2017). Motivación y desempeño laboral en personal del.
- Paz Roa, J. y Sepúlveda, D. (2014). Análisis cuantitativo de los riesgos de programa en un proyecto de obra civil de la Universidad del Valle.

Universidad del Valle.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10581/CB-0510974.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pebes, A., Uribe, C. y Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Revista Enfermería a la Vanguardia*, 7(1), 13-22. <http://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186>

Pérez, Anna (2020). Motivación personal: impulso e importancia <https://www.obsbusiness.school/blog/motivacion-personal-definicion-impulso-e-importancia>

Ponce Talancón, H. (2007). La matriz foda: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones. *Enseñanza e Investigación en psicología*, 12(1), 113-130. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29212108.pdf>

Ponce, T. (2018). Eficacia de una herramienta en la selección de pacientes adultos del Servicio de Emergencia para hospitalización sin riesgo de sufrir complicaciones en su estado de salud.

Ramírez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero (Work motivation, fundamental factor for achievement of organizational objectives: Case of a steel pipe manufacture compa. *International Journal of Good Conscience*. Marzo, 3(1), 143–185.

Reitz, R. (2019) Creating a Culture of Intrinsic Motivation. Article <https://www.aafp.org/fpm/2019/0300/p36.html>

Riolexus Ario, A., Makumbi, I., Bulage, L., Kyazze, S., Kayiwa, J., Makoba Wetaka, M., Namugga Kasule, J & Ocom, F. (2019). The logic model for Uganda's health sector preparedness for public health threats and emergencies, *Global Health Action*, <https://doi.org/10.1080/16549716.2019.1664103>

- Rivera, J., Herrera, V., Naranjo, X. y Narváez, C. (2019). Gestión de Riesgos de TIC en hospitales públicos. 280-291. Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação.
<https://www.proquest.com/openview/2e45495973142cf41bb3814cfecea9bc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- Rodríguez, S. (2019). La atención primaria de la salud por profesionales que laboran en dos establecimientos de la Diris Lima Sur, 2018. En Universidad César Vallejo.
- Salway, R., Valenzuela, R., Shoenberger, J., Mallon, W. y Vicellio, A. (2017) Congestión en el servicio de urgencia: respuestas basadas en evidencias a preguntas frecuentes. Revista Médica Clínica los Condes.<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2017.04.009>
- Sánchez Galán, J. (2016). El análisis de escenarios. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/analisis-escenarios.html>
- Sarli, R., Gongález, S. y Ayres, N. (2015). Análisis FODA: Una herramienta necesaria. Flacso Andes, 9(1).
<https://flacsoandes.edu.ec/buscador/Record/uncu-7320/Details>
- Sennet, P. (2021) Understanding intrinsic and extrinsic motivation. University of Rochester.<https://www.rochester.edu/emerging-leaders/understanding-intrinsic-and-extrinsic-motivation/>
- Shi, L. (2012) The Impact of Primary Care: A Focused Review. Review Article
<https://doi.org/10.6064/2012/432892>
- Stehlik-Barry, K. y Babinec, A. (2017). Análisis de datos con IBM SPSS Statistics. Packt. https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&dq=SPSS&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Stockemer, D. (2018). Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata. Springer.
https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Suganda Devi, P. (2017). *Research Methodology: A Handbook for Beginners*. Notion Press.
https://books.google.com.pe/books?id=IW4zDwAAQBAJ&dq=basic+research+methods&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Tamayo, N. (2010). Modelo de identificación y análisis de riesgos para médicos trabajadores independientes. *ی اخل*, 20.
- Todd, J. y Scarborough, H. (2020). *Medicine. Science. British Encyclopedia*.
<https://www.britannica.com/science/medicin>
- Torrey, T. (2020) Differences Between Primary, Secondary, Tertiary, and Quaternary Care. Levels of Care. <https://www.verywellhealth.com/primary-secondary-tertiary-and-quaternary-care-2615354>
- Urdaneta Quintero, O. R., & Urdaneta Quintero, M. del V. (2013). Evaluation of performance and motivation in health research institute staff. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(4), 672–682.
- Vignolo, J., Vacarezza, M., Alvarez, C. y Sosa, A. (2011) Levels of care, prevention and primary health care
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf>
- Willumsen, P., Oehmen, J., Stingl, V. y Geraldi, J. (2019). Value creation through project risk management. *Elservier*, 37(5), 731-749.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263786318304848>

ANEXOS

Anexo N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ANÁLISIS DE RIESGOS, MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL CONGESTIONAMIENTO DE LAS ATENCIONES SANITARIAS EN UN HOSPITAL DE HUARAZ, 2021						
AUTOR: DAYVIS TOMAS BARRETO MINAYA						
UNIVERSIDAD: CÉSAR VALLEJO						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación entre el análisis de riesgos, motivación del personal y el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021?	Determinar la relación que existe entre el Análisis de riesgos y la motivación del personal con el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.	Existe relación significativa entre el Análisis de riesgos , la motivación del personal con el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2021.	Variable 1: ANÁLISIS DE RIESGOS			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES
			Análisis de riesgos cualitativo	Evaluación del alcance del impacto	1-2	Bajo Medio Alto
				Planes de contramedidas	3-4	
			Análisis de riesgos cuantitativo	Estadísticas deterministas	5-6	
				Análisis de escenarios	7-8	
			Gestión de riesgos	Valoración de riesgos	9-10	
				Evaluación de opciones	11-12	

				Implementación	13-14	
				Monitoreo y revisión	15-16	
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2: MOTIVACIÓN DEL PERSONAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES
¿Cuas es la relación entre el análisis de riesgos, motivación del personal con el congestionamiento de las atenciones primarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021?	Determinar la relación que existe entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención primario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.	Existe relación significativa entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención primario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.	Motivación Intrínseca	- Bienestar y salud de trabajadores. - Planes de Responsabilidad Social Corporativa.	1-2 3-4	Bajo Medio Alto
¿Cuál es la relación entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021?	Determinar la relación que existe entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.	Existe relación significativa entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención secundario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.	Motivación Extrínseca	- Incentivos económicos. - Promociones a nivel profesional y jerarquía.	5-6 7-8	
¿Cuál es la relación que existe entre el	Determinar la relación que existe entre el	Existe relación significativa entre el				

<p>análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021?</p>	<p>análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.</p>	<p>análisis de riesgos y la motivación del personal con el nivel de atención terciario en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.</p>				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el análisis de riesgo y la motivación del personal con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre el análisis de riesgos y la motivación del personal con los niveles de complejidad en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.</p>				
			<p>Variable 3: CONGESTIONAMIENTO DE LAS ATENCIONES SANITARIAS</p>			
			<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>ÍTEM</p>	<p>NIVELES</p>
			<p>Nivel de atención primario</p>	<p>Promoción para la salud.</p>	<p>1-2</p>	<p>Bajo</p>
				<p>Control de salud.</p>	<p>3-4</p>	
				<p>Tratamiento de morbilidad no compleja.</p>	<p>5-6</p>	<p>Medio</p>

			Nivel de atención secundario	Atención en medicina interna. Pediatría Cirugía general Psiquiatría	7-8 9-10 11-12 13-14	Alto
			Nivel de atención terciario	Atención de patologías complejas. Procedimientos especializados y de alta tecnología.	15-16 17-18	
			Nivel de complejidad	Primer nivel de complejidad. Segundo nivel de complejidad. Tercer nivel de complejidad.	19-20 21-22 23-24	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo de investigación: básica Nivel: correlacional Enfoque: cuantitativo		Población: 120 Muestra: 92		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		SPSS

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE ANÁLISIS DE RIESGOS

Nº	DIMENSIONES / ítems
	DIMENSIÓN 1: Análisis de riesgos cualitativo
1	El hospital realiza una evaluación de alcance del impacto que pueda implicar el riesgo.
2	Manejan y resuelven de forma adecuada el alcance de impacto que se pueda generar en el centro de salud
3	En el hospital se emplean planes contramedidas con el fin de minimizar los riesgos.
4	Los planes contramedidas se emplean de manera correcta por el hospital ante la aparición de riesgos.
	DIMENSIÓN 2: Análisis de riesgos cuantitativo
5	Se logra aplicar estadísticas productivas para evaluar los riesgos latentes.
6	En el hospital tiene la capacidad de manejar un funcionamiento estadístico determinista ante los problemas que surjan.
7	Existe un planteamiento de análisis del escenario de riesgo dentro del hospital.
8	A través del análisis de escenario de riesgo se logra eliminar los factores de desventaja.
	DIMENSIÓN 3: Gestión de riesgos
9	En el trabajo se determinan valoraciones de riesgo para identificar amenazas.

10	Priorizan reuniones para establecer la valoración de riesgo.
11	En el hospital se evalúa opciones para prevenir posibles riesgos.
12	El hospital aplica diversas opciones y medidas ante los riesgos que puedan surgir.
13	El hospital implementa medidas de seguridad durante las actividades diarias.
14	El hospital implementa la seguridad en las horas nocturnas para los pacientes.
15	El hospital cuenta con un monitoreo frecuente a las áreas de trabajo.
16	El hospital aplica una revisión semanal a las funciones de los trabajadores.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca
1	En mi trabajo siempre se preocupan por el bienestar del personal
2	En mi trabajo, los empleadores priorizan la salud de los trabajadores
3	Me siento orgulloso de los planes de responsabilidad social que promueve mi centro de trabajo
4	Los planes de Responsabilidad social no son los adecuados para la motivación personal.
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca
5	En mi trabajo realizan aumento salarial cada fin de mes
6	Entregan incentivos económicos como motivación al personal.
7	Nos brindan motivaciones de acuerdo a la jerarquía laboral.
8	En mi trabajo me brindan promociones motivacionales por mi nivel profesional.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CONGESTIONAMIENTO DE LAS ATENCIONES SANITARIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems
	DIMENSIÓN 1: Nivel de atención primario
1	El hospital ha mejorado en la promoción para la salud.
2	El hospital promueve información acerca de la salud a la población.
3	El hospital aplica medidas de bioseguridad en el manejo del tratamiento para los pacientes.
4	El hospital aplica medios de diagnóstico para el tratamiento del paciente.
5	El nivel de atención del hospital brinda seguridad y salud a los pacientes.
6	El hospital brinda una buena atención a la población acerca de sus necesidades.
	DIMENSIÓN 2: Nivel de atención secundario
7	La atención médica interna favorece al paciente del nivel de atención secundario.
8	La atención interna es sólo para los pacientes que están con tratamientos médicos más complicados.
9	La pediatría, solo es exclusivo para los niños(as) y adolescentes.
10	La atención secundaria beneficia aquellas personas que tienen complicaciones con su tratamiento o salud.
11	El paciente deba de recibir toda la información acerca de su estado de salud.
12	El hospital aplica las destrezas en los procedimientos que realiza en sus atenciones.
13	El hospital tenga en sus instalaciones, personal que trabaje en psiquiatría
14	Es necesario que un psiquiatra trabaje junto con un psicólogo para ver el tratamiento del paciente.

	DIMENSIÓN 3: Nivel de atención terciario
15	El hospital brinde las atenciones adecuadas para las patologías complejas.
16	Las atenciones de patologías complejas se deben de llevar por un profesional capacitado.
17	Es necesario que el hospital cuente con las últimas tecnologías en medicina.
18	El hospital debe de tener todos los medicamentos más recurrentes por los pacientes.
	DIMENSIÓN 3: Nivel de complejidad
19	El hospital cuenta con todos los especialistas como: pediatras, ginecólogos, médicos generales.
20	El hospital cuenta con la capacitación necesaria para todo el personal.
21	El hospital lleva a cabo el manejo adecuado para los pacientes, que se encuentran en los niveles de complejidad.
22	El hospital cuenta con todos los especialistas necesarios para atender a la población.
23	Los especialistas cuentan con todo el equipamiento para poder recibir a los pacientes.
24	Los especialistas cuentan con los medicamentos necesarios para los pacientes

Anexo 3: Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ANÁLISIS DE RIESGOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Análisis de riesgos cualitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El hospital realiza una evaluación de alcance del impacto que pueda implicar el riesgo.	x		x		x		
2	Manejan y resuelven de forma adecuada el alcance de impacto que se pueda generar en el centro de salud.	x		x		x		
3	En el hospital se emplean planes contramedidas con el fin de minimizar los riesgos.	x		x		x		
4	Los planes contramedidas se emplean de manera correcta por el hospital ante la aparición de riesgos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Análisis de riesgos cuantitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se logra aplicar estadísticas productivas para evaluar los riesgos latentes.	x		x		x		
6	En el hospital tiene la capacidad de manejar un funcionamiento estadístico determinista ante los problemas que surjan.	x		x		x		
7	Existe un planteamiento de análisis del escenario de riesgo dentro del hospital.	x		x		x		
8	A través del análisis de escenario de riesgo se logra eliminar los factores de desventaja.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de riesgos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En el trabajo se determinan valoraciones de riesgo para identificar amenazas.	x		x		x		
10	Priorizan reuniones para establecer la valoración de riesgo.	x		x		x		

11	En el hospital se evalúa opciones para prevenir posibles riesgos.	X		X		X		
12	El hospital aplica diversas opciones y medidas ante los riesgos que puedan surgir.	X		X		X		
13	El hospital implementa medidas de seguridad durante las actividades diarias.	X		X		X		
14	El hospital implementa la seguridad en las horas nocturnas para los pacientes.	X		X		X		
15	El hospital cuenta con un monitoreo frecuente a las áreas de trabajo.	X		X		X		
16	El hospital aplica una revisión semanal a las funciones de los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. FERNANDO EMILIO ESCUDERO VILCHEZ

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

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

27 de setiembre del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
17	En mi trabajo siempre se preocupan por el bienestar del personal	x		x		x		
18	En mi trabajo, los empleadores priorizan la salud de los trabajadores	x		x		x		
19	Me siento orgulloso de los planes de responsabilidad social que promueve mi centro de trabajo	x		x		x		
20	Los planes de Responsabilidad social no son los adecuados para la motivación personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca							
21	En mi trabajo realizan aumento salarial cada fin de mes.	x		x		x		
22	Entregan incentivos económicos como motivación al personal.	x		x		x		
23	Nos brindan motivaciones de acuerdo a la jerarquía laboral.	x		x		x		
24	En mi trabajo me brindan promociones motivacionales por mi nivel profesional.	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: DR. FERNANDO EMILIO ESCUDERO VILCHEZ

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

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

27 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONGESTIONAMIENTO DE LAS ATENCIONES
SANITARIAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de atención primario							
25	El hospital ha mejorado en la promoción para la salud.	X		X		X		
26	El hospital promueve información acerca de la salud a la población.	X		X		X		
27	El hospital aplica medidas de bioseguridad en el manejo del tratamiento para los pacientes.	X		X		X		
28	El hospital aplica medios de diagnóstico para el tratamiento del paciente.	X		X		X		
29	El nivel de atención del hospital brinda seguridad y salud a los pacientes.	X		X		X		
30	El hospital brinda una buena atención a la población acerca de sus necesidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Nivel de atención secundario							
31	La atención médica interna favorece al paciente del nivel de atención secundario.	X		X		X		
32	La atención interna es solo para los pacientes que están con tratamientos médicos más complicados.	X		X		X		
33	La pediatría, solo es exclusivo para los niños(as) y adolescentes.	X		X		X		
34	La atención secundaria beneficia aquellas personas que tienen complicaciones con su tratamiento o salud.	X		X		X		
35	El paciente deba de recibir toda la información acerca de su estado de salud.	X		X		X		
36	El hospital aplica las destrezas en los procedimientos que realiza en sus atenciones.	X		X		X		
37	El hospital tenga en sus instalaciones, personal que trabaje en psiquiatría	X		X		X		

38	Es necesario que un psiquiatra trabaje junto con un psicólogo para ver el tratamiento del paciente.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Nivel de atención terciario		Si	No	Si	No	Si	No	
39	El hospital brinde las atenciones adecuadas para las patologías complejas.	x		x		x		
40	Las atenciones de patologías complejas se deben de llevar por un profesional capacitado.	x		x		x		
41	Es necesario que el hospital cuente con las últimas tecnologías en medicina.	x		x		x		
42	El hospital debe de tener todos los medicamentos más recurrentes por los pacientes.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Nivel de complejidad		Si	No	Si	No	Si	No	
43	El hospital cuenta con todos los especialistas como: pediatras, ginecólogos, médicos generales.	x		x		x		
44	El hospital cuenta con la capacitación necesaria para todo el personal.	x		x		x		
45	El hospital lleva a cabo el manejo adecuado para los pacientes, que se encuentran en los niveles de complejidad.	x		x		x		
46	El hospital cuenta con todos los especialistas necesarios para atender a la población.	x		x		x		
47	Los especialistas cuentan con todo el equipamiento para poder recibir a los pacientes.	x		x		x		
48	Los especialistas cuentan con los medicamentos necesarios para los pacientes	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. DR. FERNANDO EMILIO ESCUDERO VILCHEZ

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

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

27 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ANÁLISIS DE RIESGOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Análisis de riesgos cualitativo							
1	El hospital realiza una evaluación de alcance del impacto que pueda implicar el riesgo.	x		x		x		
2	Manejan y resuelven de forma adecuada el alcance de impacto que se pueda generar en el centro de salud.	x		x		x		
3	En el hospital se emplean planes contramedidas con el fin de minimizar los riesgos.	x		x		x		
4	Los planes contramedidas se emplean de manera correcta por el hospital ante la aparición de riesgos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Análisis de riesgos cuantitativo							
5	Se logra aplicar estadísticas productivas para evaluar los riesgos latentes.	x		x		x		
6	En el hospital tiene la capacidad de manejar un funcionamiento estadístico determinista ante los problemas que surjan.	x		x		x		
7	Existe un planteamiento de análisis del escenario de riesgo dentro del hospital.	x		x		x		
8	A través del análisis de escenario de riesgo se logra eliminar los factores de desventaja.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de riesgos							
9	En el trabajo se determinan valoraciones de riesgo para identificar amenazas.	x		x		x		
10	Priorizan reuniones para establecer la valoración de riesgo.	x		x		x		
11	En el hospital se evalúa opciones para prevenir posibles riesgos.	x		x		x		

12	El hospital aplica diversas opciones y medidas ante los riesgos que puedan surgir.	x		x		x	
13	El hospital implementa medidas de seguridad durante las actividades diarias.	x		x		x	
14	El hospital implementa la seguridad en las horas nocturnas para los pacientes.	x		x		x	
15	El hospital cuenta con un monitoreo frecuente a las áreas de trabajo.	x		x		x	
16	El hospital aplica una revisión semanal a las funciones de los trabajadores.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DRA. SILVIA LILIANA SALAZAR LLERENA

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

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

27 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
17	En mi trabajo siempre se preocupan por el bienestar del personal	x		x		x		
18	En mi trabajo, los empleadores priorizan la salud de los trabajadores	x		x		x		
19	Me siento orgulloso de los planes de responsabilidad social que promueve mi centro de trabajo	x		x		x		
20	Los planes de Responsabilidad social no son los adecuados para la motivación personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca							
21	En mi trabajo realizan aumento salarial cada fin de mes.	x		x		x		
22	Entregan incentivos económicos como motivación al personal.	x		x		x		
23	Nos brindan motivaciones de acuerdo a la jerarquía laboral.	x		x		x		
24	En mi trabajo me brindan promociones motivacionales por mi nivel profesional.	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. SILVIA LILIANA SALAZAR LLERENA

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

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

27 de setiembre del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Silvana Patino", is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONGESTIONAMIENTO DE LAS ATENCIONES
SANITARIAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de atención primario							
25	El hospital ha mejorado en la promoción para la salud.	x		x		x		
26	El hospital promueve información acerca de la salud a la población.	x		x		x		
27	El hospital aplica medidas de bioseguridad en el manejo del tratamiento para los pacientes.	x		x		x		
28	El hospital aplica medios de diagnóstico para el tratamiento del paciente.	x		x		x		

29	El nivel de atención del hospital brinda seguridad y salud a los pacientes.	x		x		x		
30	El hospital brinda una buena atención a la población acerca de sus necesidades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Nivel de atención secundario	Si	No	Si	No	Si	No	
31	La atención medica interna favorece al paciente del nivel de atención secundario.	x		x		x		
32	La atención interna es solo para los pacientes que están con tratamientos médicos más complicados.	x		x		x		
33	La pediatría, solo es exclusivo para los niños(as) y adolescentes.	x		x		x		
34	La atención secundaria beneficia aquellas personas que tienen complicaciones con su tratamiento o salud.	x		x		x		
35	El paciente deba de recibir toda la información acerca de su estado de salud.	x		x		x		
36	El hospital aplica las destrezas en los procedimientos que realiza en sus atenciones.	x		x		x		
37	El hospital tenga en sus instalaciones, personal que trabaje en psiquiatría	x		x		x		
38	Es necesario que un psiquiatra trabaje junto con un psicólogo para ver el tratamiento del paciente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Nivel de atención terciario	Si	No	Si	No	Si	No	
39	El hospital brinde las atenciones adecuadas para las patologías complejas.	x		x		x		
40	Las atenciones de patologías complejas se deben de llevar por un profesional capacitado.	x		x		x		
41	Es necesario que el hospital cuente con las últimas tecnologías en medicina.	x		x		x		
42	El hospital debe de tener todos los medicamentos más recurrentes por los pacientes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Nivel de complejidad	Si	No	Si	No	Si	No	

43	El hospital cuenta con todos los especialistas como: pediatras, ginecólogos, médicos generales.	X		X		X	
44	El hospital cuenta con la capacitación necesaria para todo el personal.	X		X		X	
45	El hospital lleva a cabo el manejo adecuado para los pacientes, que se encuentran en los niveles de complejidad.	X		X		X	
46	El hospital cuenta con todos los especialistas necesarios para atender a la población.	X		X		X	
47	Los especialistas cuentan con todo el equipamiento para poder recibir a los pacientes.	X		X		X	
48	Los especialistas cuentan con los medicamentos necesarios para los pacientes	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. SILVIA LILIANA SALAZAR LLERENA

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

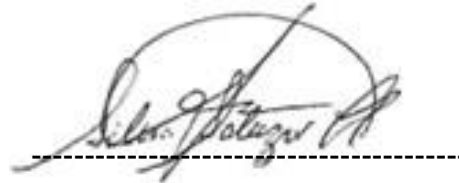
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

27 de setiembre del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Silvana Patazo", is written over a horizontal dashed line. The signature is fluid and cursive.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ANÁLISIS DE RIESGOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Análisis de riesgos cualitativo							
1	El hospital realiza una evaluación de alcance del impacto que pueda implicar el riesgo.	x		x		x		
2	Manejan y resuelven de forma adecuada el alcance de impacto que se pueda generar en el centro de salud.	x		x		x		
3	En el hospital se emplean planes contramedidas con el fin de minimizar los riesgos.	x		x		x		
4	Los planes contramedidas se emplean de manera correcta por el hospital ante la aparición de riesgos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Análisis de riesgos cuantitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se logra aplicar estadísticas productivas para evaluar los riesgos latentes.	x		x		x		
6	En el hospital tiene la capacidad de manejar un funcionamiento estadístico determinista ante los problemas que surjan.	x		x		x		
7	Existe un planteamiento de análisis del escenario de riesgo dentro del hospital.	x		x		x		
8	A través del análisis de escenario de riesgo se logra eliminar los factores de desventaja.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de riesgos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En el trabajo se determinan valoraciones de riesgo para identificar amenazas.	x		x		x		
10	Priorizan reuniones para establecer la valoración de riesgo.	x		x		x		
11	En el hospital se evalúa opciones para prevenir posibles riesgos.	x		x		x		

12	El hospital aplica diversas opciones y medidas ante los riesgos que puedan surgir.	x		x		x	
13	El hospital implementa medidas de seguridad durante las actividades diarias.	x		x		x	
14	El hospital implementa la seguridad en las horas nocturnas para los pacientes.	x		x		x	
15	El hospital cuenta con un monitoreo frecuente a las áreas de trabajo.	x		x		x	
16	El hospital aplica una revisión semanal a las funciones de los trabajadores.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. MICAELA LUJÁN CABRERA

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Administración

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

27 de setiembre del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
17	En mi trabajo siempre se preocupan por el bienestar del personal	x		x		x		
18	En mi trabajo, los empleadores priorizan la salud de los trabajadores	x		x		x		
19	Me siento orgulloso de los planes de responsabilidad social que promueve mi centro de trabajo	x		x		x		
20	Los planes de Responsabilidad social no son los adecuados para la motivación personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca							
21	En mi trabajo realizan aumento salarial cada fin de mes.	x		x		x		
22	Entregan incentivos económicos como motivación al personal.	x		x		x		
23	Nos brindan motivaciones de acuerdo a la jerarquía laboral.	x		x		x		
24	En mi trabajo me brindan promociones motivacionales por mi nivel profesional.	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. MICAELA LUJÁN CABRERA

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Administración

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

27 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONGESTIONAMIENTO DE LAS ATENCIONES
SANITARIAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de atención primario							
25	El hospital ha mejorado en la promoción para la salud.	X		X		X		
26	El hospital promueve información acerca de la salud a la población.	X		X		X		
27	El hospital aplica medidas de bioseguridad en el manejo del tratamiento para los pacientes.	X		X		X		
28	El hospital aplica medios de diagnóstico para el tratamiento del paciente.	X		X		X		
29	El nivel de atención del hospital brinda seguridad y salud a los pacientes.	X		X		X		
30	El hospital brinda una buena atención a la población acerca de sus necesidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Nivel de atención secundario							
31	La atención médica interna favorece al paciente del nivel de atención secundario.	X		X		X		
32	La atención interna es solo para los pacientes que están con tratamientos médicos más complicados.	X		X		X		
33	La pediatría, solo es exclusivo para los niños(as) y adolescentes.	X		X		X		
34	La atención secundaria beneficia aquellas personas que tienen complicaciones con su tratamiento o salud.	X		X		X		
35	El paciente deba de recibir toda la información acerca de su estado de salud.	X		X		X		
36	El hospital aplica las destrezas en los procedimientos que realiza en sus atenciones.	X		X		X		
37	El hospital tenga en sus instalaciones, personal que trabaje en psiquiatría	X		X		X		

38	Es necesario que un psiquiatra trabaje junto con un psicólogo para ver el tratamiento del paciente.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Nivel de atención terciario		Si	No	Si	No	Si	No	
39	El hospital brinde las atenciones adecuadas para las patologías complejas.	x		x		x		
40	Las atenciones de patologías complejas se deben de llevar por un profesional capacitado.	x		x		x		
41	Es necesario que el hospital cuente con las últimas tecnologías en medicina.	x		x		x		
42	El hospital debe de tener todos los medicamentos más recurrentes por los pacientes.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Nivel de complejidad		Si	No	Si	No	Si	No	
43	El hospital cuenta con todos los especialistas como: pediatras, ginecólogos, médicos generales.	x		x		x		
44	El hospital cuenta con la capacitación necesaria para todo el personal.	x		x		x		
45	El hospital lleva a cabo el manejo adecuado para los pacientes, que se encuentran en los niveles de complejidad.	x		x		x		
46	El hospital cuenta con todos los especialistas necesarios para atender a la población.	x		x		x		
47	Los especialistas cuentan con todo el equipamiento para poder recibir a los pacientes.	x		x		x		
48	Los especialistas cuentan con los medicamentos necesarios para los pacientes	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. MICAELA LUJÁN CABRERA

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Administración

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

27 de setiembre del 2021



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Micaela Luján Cabrera', is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

ANEXO 4 BASE DE DATOS

	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	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	v1	v2		
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	79	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	78	38
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	77	40
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	75	39
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	39	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79	37
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	74	38	
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	76	38
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	78	39	
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	74	37
11	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	75	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	78	39
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	77	38
14	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	73	37
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	76	40		
16	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	70	37	
17	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	69	38	
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	73	33		
19	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	71	33	
20	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	72	37		
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	72	35			
22	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	72	37			
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	73	33		

	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	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	v1	v2	
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	3	73	37	
25	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	3	4	4	71	34	
26	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	68	34	
27	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	71	33	
28	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	70	33	
29	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	70	34	
30	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	5	65	33
31	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	68	32	
32	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	66	32
33	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	62	29	
34	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	64	32
35	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	62	32
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	63	29
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	64	34
38	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	65	35	
39	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	64	32
40	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	67	31		
41	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	67	31
42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	64	32
43	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	62	33
44	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	66	33	
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	5	64	28
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	66	30

	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	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	v1	v2		
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	5	64	28			
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	66	30		
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	64	32		
48	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	64	33				
49	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	63	28		
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	3	4	4	67	33	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	64	32		
52	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	63	30		
53	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4	58	33		
54	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	62	30		
55	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	5	2	5	2	5	2	4	2	5	5	2	2	3	2	2	5	2	5	2	3	59	29
56	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	3	4	5	2	4	2	4	4	4	5	5	2	3	5	4	3	5	2	4	2	2	5	5	4	3	4	58	31		
57	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	5	2	5	4	4	2	5	2	4	4	3	3	5	3	2	2	3	4	5	2	4	4	2	2	3	5	5	3	4	2	3	3	3	2	4	5	59	27		
58	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	2	2	4	2	5	5	4	4	4	3	3	2	5	5	5	2	4	4	5	3	4	4	2	2	3	5	3	3	4	3	5	2	5	5	3	57	30		
59	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	3	3	5	2	4	3	5	2	4	5	2	2	3	2	3	3	4	2	4	5	2	3	5	3	3	5	62	30		
60	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	2	3	4	5	3	5	3	5	5	3	2	5	2	4	4	2	2	5	3	3	57	28			
61	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4	2	2	5	4	3	3	3	5	4	4	2	2	5	3	2	2	3	5	3	4	5	5	5	5	2	2	3	2	4	5	2	58	26		
62	4	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	2	3	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	2	3	55	28		
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	2	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	2	5	5	2	2	5	4	3	2	52	28			
64	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	5	5	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	2	3	4	56	26			
65	4	3	4	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	4	2	4	2	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	4	51	25		
66	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	2	4	5	5	4	4	3	2	4	5	4	49	25		
67	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	5	3	5	2	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	2	4	2	5	5	5	5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	2	52	25			

	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	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	v1	v2	
67	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	2	4	2	5	5	5	5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	2	52	25	
68	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	2	4	2	5	5	4	5	2	5	5	5	5	3	3	2	50	25	
69	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	5	3	5	4	2	3	3	3	3	5	4	2	4	4	5	3	2	5	2	2	3	2	5	2	5	2	5	4	5	2	5	3	5	48	26		
70	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	3	5	5	2	2	50	27	
71	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	4	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	2	3	2	5	4	4	3	2	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	51	26	
72	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	5	3	4	5	2	3	3	3	3	5	4	2	3	3	4	4	3	5	5	3	3	2	5	2	5	2	2	3	2	2	4	4	4	52	26		
73	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	2	4	3	2	5	54	29		
74	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	5	2	5	3	2	5	3	2	3	3	3	5	3	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	5	5	2	5	4	4	2	5	3	51	24		
75	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	2	3	3	3	5	3	2	2	2	4	3	5	3	3	5	5	2	2	3	3	3	5	4	2	5	4	3	3	52	28		
76	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	5	3	2	5	3	3	3	4	5	4	4	5	2	5	3	4	2	4	3	3	2	5	4	4	2	5	2	2	4	2	5	47	27		
77	3	3	3	3	5	3	2	3	3	4	3	5	4	2	5	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	3	4	5	3	2	3	3	4	2	3	2	2	5	3	5	2	3	2	4	5	54	30		
78	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	5	3	3	2	5	4	3	5	3	5	3	2	5	4	2	4	3	2	2	3	5	52	25		
79	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	5	3	2	4	4	5	3	2	3	5	5	4	2	4	2	3	3	4	4	5	3	4	2	4	2	3	5	3	5	5	5	2	3	51	26		
80	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	5	4	2	4	3	4	2	4	5	3	2	3	4	5	2	5	4	5	2	4	5	2	4	4	3	2	2	4	5	2	3	5	4	4	3	4	4	3	47	25
81	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	5	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	5	4	3	5	2	4	3	2	5	5	5	5	2	5	4	4	3	5	3	3	5	4	2	5	46	23	
82	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	5	4	4	4	3	2	2	2	5	3	3	5	5	4	3	3	5	2	4	4	5	4	2	3	48	23	
83	3	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	5	4	5	3	2	3	2	3	1	5	3	5	4	5	1	5	4	1	2	1	1	1	3	1	3	1	5	3	4	5	35	25		
84	3	2	1	2	5	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	4	4	5	5	3	2	2	3	1	2	3	5	5	3	2	2	4	4	2	3	2	5	3	1	5	3	5	5	1	2	2	36	27		
85	3	2	5	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	5	3	1	5	2	2	2	4	3	1	1	1	3	2	4	1	4	4	1	1	1	2	2	5	5	5	3	1	1	4	2	44	22		
86	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	1	3	4	2	2	2	4	2	2	3	3	1	5	3	2	3	1	5	5	3	1	3	4	2	1	4	5	3	5	3	38	20		
87	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	2	5	2	5	4	2	3	3	5	1	2	2	2	1	1	5	5	2	3	3	5	3	1	4	4	5	2	1	3	2	3	1	5	1	2	5	3	45	20		
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	5	3	1	2	4	5	1	5	2	2	2	5	2	5	5	1	4	5	1	5	5	3	2	4	2	1	4	2	3	3	1	2	5	4	1	40	23		
89	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	1	5	5	1	2	3	3	1	2	2	2	2	5	1	2	1	1	5	1	4	3	4	3	5	1	3	1	3	2	2	5	4	1	4	3	2	41	17		

	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	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	v1	v2			
85	3	2	5	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	5	3	1	5	2	2	2	2	4	3	1	1	1	3	2	4	1	4	4	1	1	1	2	2	5	5	5	3	1	1	4	2	44	22			
86	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	1	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	1	5	3	2	3	1	5	5	3	1	3	4	2	1	4	5	3	5	3	38	20			
87	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	2	5	2	5	4	2	3	3	5	1	2	2	2	2	1	1	5	5	2	3	3	5	3	1	4	4	5	2	1	3	2	3	1	5	1	2	5	3	45	20			
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	5	3	1	2	4	5	1	5	2	2	2	2	5	2	5	5	1	4	5	1	5	5	3	2	4	2	1	4	2	3	3	1	2	5	4	1	40	23			
89	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	1	5	5	1	2	3	3	1	2	2	2	2	5	1	2	1	1	5	1	4	3	4	3	5	1	3	1	3	2	2	5	4	1	4	3	2	41	17				
90	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	5	3	3	5	2	3	2	2	1	2	2	2	1	5	4	2	5	1	4	5	1	2	3	2	3	4	5	2	4	1	3	2	3	2	4	5	4	35	15			
91	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	4	1	2	1	3	5	2	2	1	1	4	1	1	3	4	5	5	4	4	3	4	5	1	2	4	3	3	3	1	2	3	5	2	3	29	17			
92	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	5	3	5	1	1	2	4	1	4	1	1	1	1	3	1	3	5	5	3	3	1	5	1	5	4	1	4	3	5	5	3	3	3	1	1	4	4	33	15			
93																																																					
94																																																					

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación
1	p1	Numérico	8	0	El hospital realiza una evaluación de alcance del impacto qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
2	p2	Numérico	8	0	Manejan y resuelven de forma adecuada el alcance de impa...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
3	p3	Numérico	8	0	En el hospital se emplean planes contramedidas con el fin d...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
4	p4	Numérico	8	0	Los planes contramedidas se emplean de manera correcta ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
5	p5	Numérico	8	0	Se logra aplicar estadísticas productivas para evaluar los rie...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
6	p6	Numérico	8	0	En el hospital tiene la capacidad de manejar un funcionamie...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
7	p7	Numérico	8	0	Existe un planteamiento de análisis del escenario de riesgo ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
8	p8	Numérico	8	0	A través del análisis de escenario de riesgo se logra elimina...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
9	p9	Numérico	8	0	En el trabajo se determinan valoraciones de riesgo para iden...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
10	p10	Numérico	8	0	Priorizan reuniones para establecer la valoración de riesgo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
11	p11	Numérico	8	0	En el hospital se evalúa opciones para prevenir posibles ries...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
12	p12	Numérico	8	0	El hospital aplica diversas opciones y medidas ante los ries...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
13	p13	Numérico	8	0	El hospital implementa medidas de seguridad durante las a...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
14	p14	Numérico	8	0	El hospital implementa la seguridad en las horas nocturnas ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
15	p15	Numérico	8	0	El hospital cuenta con un monitoreo frecuente a las áreas d...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
16	p16	Numérico	8	0	El hospital aplica una revisión semanal a las funciones de lo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
17	p17	Numérico	8	0	En mi trabajo siempre se preocupan por el bienestar del per...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
18	p18	Numérico	8	0	En mi trabajo, los empleadores priorizan la salud de los trab...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
19	p19	Numérico	8	0	Me siento orgulloso de los planes de responsabilidad social ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
20	p20	Numérico	8	0	Los planes de Responsabilidad social no son los adecuado...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
21	p21	Numérico	8	0	En mi trabajo realizan aumento salarial cada fin de mes.	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
22	p22	Numérico	8	0	Entregan incentivos económicos como motivación al personal.	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
23	p23	Numérico	8	0	Nos brindan motivaciones de acuerdo a la jerarquía laboral.	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
24	p24	Numérico	8	0	En mi trabajo me brindan promociones motivacionales por ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
25	p25	Numérico	8	0	El hospital ha avanzado en la promoción para la salud	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha
1									

25	p25	Numérico	8	0	El hospital ha mejorado en la promoción para la salud.	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
26	p26	Numérico	8	0	El hospital promueve información acerca de la salud a la po...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
27	p27	Numérico	8	0	El hospital aplica medidas de bioseguridad en el manejo del...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
28	p28	Numérico	8	0	El hospital aplica medios de diagnóstico para el tratamiento...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
29	p29	Numérico	8	0	El nivel de atención del hospital brinda seguridad y salud a l...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
30	p30	Numérico	8	0	El hospital brinda una buena atención a la población acerca ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
31	p31	Numérico	8	0	La atención medica interna favorece al paciente del nivel de ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
32	p32	Numérico	8	0	La atención interna es solo para los pacientes que están co...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
33	p33	Numérico	8	0	La pediatría, solo es exclusivo para los niños(as) y adolesce...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
34	p34	Numérico	8	0	La atención secundaria beneficia aquellas personas que tien...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
35	p35	Numérico	8	0	El paciente deba de recibir toda la información acerca de su...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
36	p36	Numérico	8	0	El hospital aplica las destrezas en los procedimientos que r...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
37	p37	Numérico	8	0	El hospital tenga en sus instalaciones, personal que trabaje...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
38	p38	Numérico	8	0	Es necesario que un psiquiatra trabaje junto con un psicólo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
39	p39	Numérico	8	0	El hospital brinde las atenciones adecuadas para las patolo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
40	p40	Numérico	8	0	Las atenciones de patologías complejas se deben de llevar ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
41	p41	Numérico	8	0	Es necesario que el hospital cuente con las últimas tecnolo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
42	p42	Numérico	8	0	El hospital debe de tener todos los medicamentos más recu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
43	p43	Numérico	8	0	El hospital cuenta con todos los especialistas como: pediat...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
44	p44	Numérico	8	0	El hospital cuenta con la capacitación necesaria para todo ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
45	p45	Numérico	8	0	El hospital lleva a cabo el manejo adecuado para los pacien...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
46	p46	Numérico	8	0	El hospital cuenta con todos los especialistas necesarios p...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
47	p47	Numérico	8	0	Los especialistas cuentan con todo el equipamiento para po...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
48	p48	Numérico	8	0	Los especialistas cuentan con los medicamentos necesario...	{1, Totalme...	Ninguno	8	☰ Derecha
49	p49	Numérico	8	0	ANÁLISIS DE RIESGOS	Ninguno	Ninguno	8	☰ Derecha

ANEXO 5 CARTA DE LA INSTITUCIÓN



MEMORANDO CIR. Nro.009-2022-RA-DIRES-A-H"VRG"/UADEL

Asunto : Autorización de Proyecto de Investigación

A : Jefes de Deptos : Medicina-Cirugia-Pediatría-Gineco-Obs.

REF : Provelda Nro.001-2022 -DIRES A-H "HVRG" HZUEI.

Fecha : Huaraz, 14 ENE 2022

Por el presente se hace de su conocimiento que, el comité de Ética e Investigación autoriza la realización del proyecto de Investigación "Análisis de Riesgo del Congestionamiento, Motivación del Personal y su Relación con las Atenciones Sanitarias en el Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz". Por lo que deberá brindar las facilidades que el caso amerite al Sr. Barreto Minaya Dayvis, para la ejecución de dicho proyecto, asimismo el interesado en el informe de tesis deberá especificar Confidencialidad de los datos recogidos del Hospital, y dejaran una copia del dicho estudio a la Unidad de Docencia e Investigación. Así mismo visitar las instalaciones de nuestra institución vistiendo su respectivo equipo de protección personal (EPP).
Proceder en consecuencia.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH

Huancayo, Ancash, Perú
Hospital "Víctor Ramos Guardia" - Huaraz
M. C. Juan J. Herrera Mendoza
D.N.I. 21571972
C.M.P. 41484
Director Ejecutivo

[Handwritten signature]
19/01/22

[Handwritten signature]
Ofto. Cerujia
29/02/22





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARRETO MINAYA DAYVIS TOMAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ANÁLISIS DE RIESGOS, MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL CONGESTIONAMIENTO DE LAS ATENCIONES SANITARIAS EN UN HOSPITAL DE HUARAZ, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DAYVIS TOMAS BARRETO MINAYA DNI: 46050794 ORCID 0000-0002-2181-3794	Firmado digitalmente por: DBARRETOMI el 16-01- 2022 19:02:06

Código documento Trilce: TRI - 0276144