



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Desempeño y productividad laboral en el personal de
enfermería de un Hospital privado en Lambayeque

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

AUTORA:

Uriarte Becerra, Zulema (orcid.org/0000-0003-3160-7553)

ASESOR:

Dra. Gálvez Díaz, Norma del Carmen (orcid.org/0000-0002-6975-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por darme la vida, por su amor y apoyo incondicional, por consejos a diario y no dejarme rendirme.

A mis amigas Ana, Lima y Lucia Bayona, por su cariño incondicional, por dedicar su tiempo para escucharme en cualquier momento cuando siempre lo he necesitado.

Agradecimiento

A Dios por darme un día más de vida, por mantenerme con salud y poder y así lograr mis metas trazadas.

Al personal de enfermería de un Hospital privado, por brindar su tiempo para terminar con el propósito de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Métodos de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.	14
Tabla 2 Nivel del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.	15
Tabla 3 Nivel de productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.	16
Tabla 4 Relación entre las dimensiones del desempeño con las dimensiones de la productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.	17
Tabla 5 Prueba de Normalidad de las variables de estudio	18

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diagrama de los diseños correlacionales.	9
---	---

Resumen

La presente investigación estableció el objetivo general de determinar la relación entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque. Bajo esa óptica el desempeño laboral es aquel acto al ejecutar una obligación de todo trabajador que aspira aportar a cualquier organización una productividad que favorezca la eficiencia y logros de las metas y objetivos previstos. Este estudio fue de tipo básico de nivel correlacional, con diseño no experimental, utilizando la técnica de la encuesta aplicada a una muestra de 70 profesionales de enfermería, Llegando a la conclusión que existe una relación directa de grado fuerte ($r = 0.743$) asimismo una alta significación de ($p < 0.01$). Lo que indica que el grado de relación entre el desempeño y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque es significativo.

Palabras clave: Desempeño, Productividad laboral, eficiencia.

Abstract

The present investigation established the general objective of determining the relationship between performance and work productivity in the nursing staff of a private hospital in Lambayeque. From this point of view, work performance is that act when executing an obligation of every worker who aspires to contribute to any organization with productivity that favors efficiency and achievement of the goals and objectives set. This study was of a basic type with a correlational level, with a non-experimental design, using the survey technique applied to a sample of 70 nursing professionals, concluding that there is a direct relationship of strong degree ($r = 0.743$) as well as a high significance of ($p < 0.01$). This indicates that the degree of relationship between performance and labor productivity of the nursing staff of a private Hospital in Lambayeque is significant.

Keywords: Performance, labor productivity, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que se tiene una cantidad aproximada de 59 millones de profesionales en la salud desempeñando sus labores como trabajadores al servicio de la humanidad; sin embargo, según el informe de los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM) 57 países del mundo presentaron un preocupante índice de déficit en cuanto a la cantidad del personal médico y enfermero, pues no se cubre la demanda de pacientes que la baja proporción de profesionales tienen para desempeñar sus funciones en las instituciones de salud, por lo que, la productividad laboral se ve gravemente perjudicada, ya que, la cuantía de personal es insuficiente para la cantidad de pacientes que se debe atender (Quintana & Tarqui, 2019).

A nivel nacional, otros estudios indicaron que, la eficiencia en el desempeño laboral del personal de enfermería mejoraría notablemente el nivel de productividad laboral de las organizaciones de salud; sin embargo, no necesariamente se cumple a nivel nacional; ya que, existe gran demanda de pacientes ante un conjunto reducido de colaboradores del sector salud que origina condiciones ambientales inadecuadas para atenderlos, dada la escasa cantidad de instrumentos con que se cuentan para realizar eficientemente los procedimientos de enfermería que provocan una influencia negativa en el rendimiento laboral del personal (Campos et al., 2019).

A nivel local, la situación problemática mencionada anteriormente no es diferente porque la investigadora observó que en los profesionales de enfermería de un hospital privado en Lambayeque, existen factores negativos que perjudican el ambiente laboral y organizacional que afecta de manera directa la productividad laboral, el cual evita que se atienda eficientemente a todos los pacientes los cuales perciben baja calidad de atención de la estancia hospitalaria porque existe poco personal para la gran demanda de pacientes; aunado a ello, no existe un equilibrio entre la demanda del trabajo y los recursos disponibles, por lo que el personal se siente desmotivado, descontento e insatisfecho en sus áreas laborales, lo que incide directamente en el bajo desempeño de las labores diarias del personal, debido, además, a

los escasos materiales y equipos de trabajo que se les brinda, pues no se cumplen con los objetivos esperados; finalmente, el desempeño de las laborales de los profesionales objetos del estudio, se ha visto gravemente afectada producto de los cambios vertiginosos en los cargos gerenciales que han ocurrido en plena crisis económica y sanitaria, provocando ansiedad y estrés laboral debido a la reducción de sueldos e incertidumbre de la permanencia en el trabajo; así, la falta de canales de comunicación efectivas impiden el desarrollo y crecimiento profesional del personal porque no se brinda programas de capacitaciones necesarias.

Por lo tanto, en la formulación general de la problemática se preguntó: ¿Cuál es la relación entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque?, así mismo, los tres problemas específicos indicaron: ¿Cuál es la relación entre ayuda a otros de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque?, ¿cuál es la relación entre vinculación organizacional de la variable desempeño y eficacia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque?, ¿cuál es la relación entre desempeño más allá del puesto de la variable desempeño y adaptabilidad de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque?

La justificación explica los motivos y la importancia que llevaron a los investigadores a realizar determinado tipo de estudio (Hernández et al., 2018). Por ello, en cuanto al contexto práctico este beneficiará directamente al hospital privado objeto del estudio, e indirectamente a otros hospitales de Chiclayo y de todo el Perú porque se dará a conocer la importancia de saber cómo se relacionan el desempeño y la productividad laboral en la fuerza de trabajo de los profesionales en enfermería, estudio del cual, aportará conocimiento importante para que las instituciones de salud tomen mejores decisiones en pro del beneficio de su personal y de los pacientes; además, en cuanto al contexto teórico, la literatura expresada en este estudio, mostrarán las teorías pertinentes a las variables investigadas, así como de las dimensiones que se desagregan de estas, ayuda a otros, vinculación

organizacional, desempeño más allá del puesto, eficiencia, eficacia y adaptabilidad; y, finalmente, en cuanto al ámbito metodológico de la investigación, contribuirá información científica e impulsará la continuidad de investigación a mediante el análisis otras variables, indicadores o ítems, dimensiones, y/o de otra área muestral e instrumentos de evaluación.

Del mismo modo, el objetivo general solicitó: Determinar la relación entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, adicionalmente, los tres objetivos específicos solicitaron: Medir la relación entre ayuda a otros de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital en Lambayeque. Medir la relación entre vinculación organizacional de la variable desempeño y eficacia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque. Analizar la relación entre desempeño más allá del puesto del variable desempeño y adaptabilidad de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

Finalmente, la hipótesis general indicó que: Existe relación positiva y directa entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque. Además, las tres hipótesis específicas mencionaron que: existe relación positiva y directa entre ayuda a otros de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital en Lambayeque, existe relación positiva y directa entre vinculación organizacional de la variable desempeño y eficacia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, existe relación positiva y directa entre desempeño más allá del puesto de la variable desempeño y adaptabilidad de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios de los antecedentes internacionales dieron a conocer que:

Chuchuca & Mora (2020) en Ecuador, estudió el estrés laboral y el desempeño del personal en un hospital de Azuay, a través de una metodología cuantitativa, correlacional y descriptiva; con una muestra de 100 personales de enfermería que trabajaron en el hospital Rodríguez Lara y un instrumento que evaluó el estrés laboral y el desempeño del personal, y; finalmente, se dio a conocer que, el estrés laboral y el desempeño del personal se relacionan de manera significativa alta en los profesionales, con un valor $p = 0.945 > 0.05$. Este antecedente guardó relación con este estudio porque el personal investigado presentó niveles altos de estrés y laboró bajo condiciones poco favorables para un desempeño laboral óptimo.

Asimismo, Dueñas (2020) en Ecuador, estudió el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud; a través de una metodología cuantitativa, correlacional y deductiva; con una muestra de 76 colaboradores del hospital Natalia Huerta; mediante el instrumento que evaluó el estrés laboral y el desempeño del personal, y posteriormente, se constató e informó que, el estrés laboral y el desempeño del personal se relacionan de manera significativamente alta en los colaboradores de salud, con un valor $p = 0.937 > 0.05$. Este antecedente guardó relación con este estudio porque el personal investigado manifestó tener agentes estresores y laboró bajo condiciones poco favorables en bienestar de la institución.

Rodríguez (2019) en Ecuador, estudió la doble presencia y el desempeño laboral de las enfermeras de una institución de salud; a través de una metodología cuantitativa y correlacional; con una muestra de 330 enfermeras que trabajaron en un hospital en Ecuador; mediante el instrumento que evaluó la doble presencia y el desempeño del personal, y finalmente, se dio a conocer que, la doble presencia y el desempeño del personal se relacionan de manera positiva alta en las enfermeras, con un valor $p = 0.87 > 0.05$. Este antecedente guardó relación con el estudio porque el personal investigado sintió presencia de factores negativos y laboró bajo condiciones poco favorables para que el rendimiento laboral sea el óptimo.

En anteriores investigaciones nacionales del estudio mostraron que:

Choque & López (2021) en Arequipa en un hospital estudió el estrés laboral y el desempeño laboral de enfermería; a través de una metodología cuantitativa, correlacional y transversal; tomando una muestra de 18 enfermeras del área de servicio de cuidados intensivos del mismo hospital indicado; mediante el instrumento que cuantificó el nivel de estrés de las enfermeras y el desempeño laboral de las mismas, y posteriormente, resultó que, los estresores laborales y el desempeño laboral mantuvieron una relación de manera positiva media en los profesionales, con un valor $p = 0.629 > 0.05$. Este antecedente guardó relación con el estudio porque el personal investigado se sintió estresado y laboró bajo condiciones poco favorables para un desempeño laboral eficiente.

Además, Flores (2021) en Lima estudió el desempeño profesional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital, a través de una metodología cuantitativa, correlacional y transversal; tomándose una cantidad de muestra de 30 personales de enfermería del área de servicio del centro quirúrgico del hospital mencionado; mediante el instrumento que evaluó el desempeño profesional y la satisfacción laboral SL-SPC, y; finalmente, se dio a conocer que las variables desempeño profesional y satisfacción laboral se relacionan de manera significativa en las profesionales, con un valor $p = 0.853 > 0.05$. Este antecedente guardó relación con el estudio porque el personal investigado se sintió insatisfecho y laboró bajo condiciones poco favorables para un desempeño laboral eficiente.

Finalmente, Salazar (2019) en Chiclayo estudió la relación entre el desempeño laboral y la calidad de atención en el personal de enfermería de un hospital, a través de una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal; con una muestra de 139 personas que trabajaron en un hospital del MINSA; mediante el instrumento que evaluó la relación entre el desempeño profesional y la calidad de atención, y finalmente, se dio a conocer que las variables desempeño profesional y calidad de atención se relacionan de manera significativa en los profesionales, con un valor $p = 0.88 > 0.05$. Este antecedente guardó relación con el estudio porque los pacientes

de este hospital percibieron baja calidad de atención y el personal de enfermería laboró bajo condiciones poco favorables para un desempeño laboral efectivo.

De acuerdo a lo expuesto, el desempeño laboral de los colaboradores son todas las acciones de calidad de trabajos observados que son importantes para cumplir los objetivos institucionales en un ambiente laboral, los cuales se encuentran dirigidos hacia el logro de metas y medidos a través de la eficiencia del trabajo, formación adquirida del empleado y objetivos logrados con el fin de elevar la calidad y productividad laboral (Monreal et al., 2018). Así, el desempeño laboral es la calidad de trabajo que cada colaborador aporta a sus labores y que se encuentra relacionado con los beneficios laborales, sueldos, clima organizacional, etc., que recibe y percibe dentro de su área de trabajo (Malluk, 2018). Por ello, el empleado que cumple responsablemente con sus tareas y obligaciones laborales de manera eficiente, eficaz y en el menor tiempo posible, pone en práctica sus habilidades y competencias hacia el logro de resultados organizacionales esperados (Pilligua & Arteaga, 2019).

Según decreto legislativo N° 728 Ley 25327, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante Decretos Legislativos, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo; constituye normas e instrumentos orientados a promover un régimen de igualdad de oportunidades de empleo, teniendo como objetivos: promover, mejorar, incentivar, estimular, garantizar y otros objetivos más, que ayude a la introducción de las tecnologías y eleve los niveles de productividad del trabajo, esta ley comprende a todas las empresas trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

También existe la promoción del empleo autónomo, consiste en construir sus propias empresas, como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo, así asimismo poder crear programas de incentivos o ayudas por parte de los trabajadores, a su vez debe primar la capacitación a los trabajadores, para así promover un aspecto positivo para la mejora en la productividad en el trabajo. En el sector privado se encuentra las

microempresas y pequeñas empresas que prestan empleos y formación profesional a los trabajadores.

Por ello, las teorías que fundamentaron la variable desempeño laboral fueron:

La teoría que hace alusión a la motivación humana del psicólogo Abraham Maslow creado en el año 1943, indica que las personas se pueden sentir motivadas en base a una escala de cinco niveles de necesidades, que parten de las fisiológica, en donde el ser humano respira, se alimenta y descansa; hasta las necesidades de autorrealización en donde la persona reconoce su propio éxito y el de los demás; por lo que, desde la percepción institucional, si un trabajador se muestra motivado, este se sentirá más realizado y satisfecho; de lo contrario, si este se encuentra desmotivado, este se sentirá insatisfecho en su lugar de trabajo (Días et al., 2017). Así, esta teoría indica que todo trabajador siente desde necesidades fisiológicas básicas, hasta necesidades de autorrealización y crecimiento personal, en una línea de crecimiento donde su desempeño laboral necesita ir acompañado de necesidades de seguridad, de pertenencia y de estima para rendir eficientemente en la institución donde labora (Malluk, 2018).

Por otro lado, la teoría del desempeño laboral del psicólogo Hacker creado en el año 1994 es similar a la teoría de las conductas humanas, dado que, explica la conducta humana del trabajador, pero en su ambiente laboral; por el cual el autor explica dos aspectos; la primera que nace en la meta y llega al desarrollo de un plan y posterior retroalimentación, y la segunda, la cual es generada de forma automática (Charry, 2018). Es así que, la teoría que explica el desempeño laboral menciona que es el rendimiento laboral que posee cada trabajador cuando cumple sus funciones o actividades laborales regulares con la intención que se mida el grado de eficacia y eficiencia para realizar sus labores (Monreal et al., 2018).

Además, existen algunos hallazgos en la literatura que evidencian que, los trabajadores que se encuentran más satisfechos y se desempeñan mejor en su área de trabajo, son aquellos que se encuentran más motivados, y dicha satisfacción no solo es logrado mediante un sueldo fijo o variable obtenido

cada cierto tiempo; sino también, por medio de un equilibrio adecuado entre la vida personal, laboral y familiar. Por tanto, la productividad laboral va mejorando bajo el uso de un esquema de retribuciones intangibles que son percibidas por el mismo colaborador a cambio de sus servicios (Espinoza & Toscano, 2020).

Las teorías que fundamentaron la variable productividad laboral fueron:

La teoría de las relaciones humanas realizado por el sociólogo y psicólogo Elton Mayo en el año 1930, buscó el cumplimiento de los objetivos organizacionales mediante la eficiencia, y la motivación económica y psicosocial, con el fin de que los trabajadores se sientan satisfechos en su ambiente institucional, razón por el cual rechaza la teoría clásica que vio al trabajador como una máquina y no como un ser humano que necesita sentirse recompensado por sus funciones (Bohórquez et al., 2020). Así, la teoría de las relaciones humanas hace énfasis en las personas, delega por medio de la enseñanza, se brinda autonomía al trabajador, crea confianza y apertura, y trabaja bajo una dinámica grupal e interpersonal (Pujol & Davos, 2018).

Finalmente, Likert en el año 1967 mencionó que la teoría del clima organizacional indica que la conducta de los trabajadores depende de las percepciones que ellos tienen sobre las empresas en las que laboran. De acuerdo a esto, precisó 3 variables; causales, que dirige el sentido en el que la organización se desarrolla; intermedias, que dirige la medición de una organización; y, finales, que direcciona a instaurar la productividad de una organización (Solana & Urteaga, 2017).

Finalmente, la teoría del clima organizacional del educador y psicólogo Rensis Likert en el año 1968, menciona que las actitudes de los trabajadores son provocadas por sus percepciones entendidas de acuerdo a su entorno laboral, en donde se deduce que la conducta de los colaboradores depende de la conducta administrativa y de las condiciones laborales que la empresa les brinda, dentro del cual el factor de satisfacción o insatisfacción laboral depende de la opinión del trabajador (Solana & Urteaga, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básico porque como lo indicaron distintos autores, de este estudio dependieron los descubrimientos y aportes teóricos de la busca, dado que, su intención es utilizar principios y conceptos frecuentes hacia un problema en concreto, con el objetivo de manifestar validez del programa o técnica, bajo los cuales se emplearán principios científicos (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño fue no experimental porque no se manipularon deliberadamente las variables del estudio, desempeño y productividad laboral; es decir, no se variarán de manera intencional las mismas porque lo que se realizó en esta investigación fue observar los fenómenos en su contexto original para a continuación analizarlos (Hagopian, 2016).

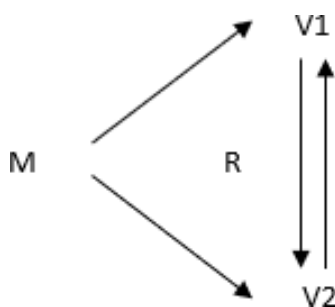


Figura 1 Diagrama de los diseños correlacionales.

Consultado en Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (Hernández & Mendoza, 2018).

M = Muestra

V1 = Variable 1: Desempeño laboral

V2 = Variable 2: Productividad laboral

R = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

El estudio presentó dos variables de tipo cuantitativo:

Variable 1: Desempeño laboral

Es un conjunto de acciones o comportamientos que se observa en los miembros de una organización, los cuales están dirigidos hacia el cumplimiento de determinadas metas, en donde, si el contexto es el idóneo, el trabajador manifestó su voluntad y capacidad para ejecutar dichas acciones de manera eficiente y eficaz. Así, el desempeño de sus funciones puede ser medidos en términos de contribución individual y colectiva, y competencias (Bohórquez, 2020).

Variable 2: Productividad laboral

Es un indicador sobre el nivel de calidad que el trabajador brinda a la institución de salud, el cual hace referencia a la equidad, eficiencia y eficacia. Así, es la producción promedio de cada colaborador en un periodo de tiempo determinado (Rodríguez et al., 2018).

Escala de medición

Fue ordinal porque es ordenada que ayuda a evaluar la condición de un encuestado con relación a un tema manejando un conjunto de respuestas ordenadas que puede ser, muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población lo conformaron 81 profesionales de enfermería que laboran en un Hospital en Lambayeque y cumplieron con los siguientes criterios:

- **Criterios de inclusión:** Todo personal de enfermería que firmen el registro de consentimiento informado de manera voluntaria, todos profesionales en enfermería que trabajen de manera permanente.
- **Criterios de exclusión:** Los profesionales en enfermería que no firmen el registro de consentimiento informado, los profesionales en enfermería que trabajen de manera temporal.

La muestra lo conformaron 70 profesionales de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

La unidad de análisis fueron profesionales de enfermería que laboran en un Hospital en Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó la encuesta para medir las características de la muestra; por lo tanto, en la aplicación para estudio, fue útil para cuantificar la relación de las variables indicadas dentro de las formas de una investigación descriptiva, en donde la autora recopiló los datos que fueron medidos de manera exacta y objetiva (Bilbao & Escobar, 2020).

El instrumento que se utilizó fue los cuestionarios para medir la relación entre las variables estudiadas, puesto que, la finalidad fue recopilar datos basado a un estudio social versátil, exacto y objetivo, el cual recolectará información trascendente la cual permitirá definir las conclusiones y recomendaciones finales de una investigación (Cienfuegos, 2016).

La validación por juicio de expertos fue importante para verificar la fiabilidad del estudio mediante la valoración de profesionales conocedores y con trayectoria en el tema a investigar, que tiene el propósito de reflejar dominio científico en los instrumentos de medición (Chávez et al., 2020). Por ello, los cuestionarios fueron adaptados de la investigación magistral de Espinoza (2018) y Salazar (2019), los cuales cumplieron con haber sido validados por el juicio de 3 expertos; sin embargo, ambos instrumentos fueron adecuados a la realidad problemática y a la unidad del estudio de esta investigación, por el cual se solicitará una nueva validación mediante el juicio de 3 expertos de acuerdo a los ítems de evaluación del formato de la universidad César Vallejo.

Los validadores fueron; un magíster quien es maestra en docencia universitaria en la Universidad Norbert Wiener en Lima, Perú y maestra en Gestión y Dirección de Recursos Humanos en la Universidad Alcalá de

Henares en España, con experiencia enseñando metodología y proyectos de tesis en distintas universidades de Lima y Chiclayo, dio como dictamen final apto para su aplicación sin indicador ninguna observación en ambos instrumentos; además, una segunda magíster con docencia universitaria, con experiencia especialista en pediatría, docente de la universidad Norbert Wiener en Lima Perú, en cuidados de enfermería, diplomados: En auditoría en salud, en emergencias y urgencias, auditoría en pacientes críticos y otros, finalmente la última magister en maestra en Gestión de los servicios de la salud en la Universidad César Vallejo – Chiclayo, Perú y que tiene un diplomado en Gestión y Administración en enfermería , con experiencia como especialista central en esterilización, dio como dictamen final apto para su aplicación sin indicador ninguna observación en ambos instrumentos.

La confiabilidad de los instrumentos demostró el grado en que un determinado instrumento o herramienta origina resultados confiables, coherentes y consistentes (Galindo, 2020). Por tanto, la tesis de Espinoza (2018) y Salazar (2019) de donde se adaptaron los instrumentos aplicaron una confiabilidad estadística a través de una prueba piloto en el cual consiguió un alfa de Cronbach de 0,823 con 3 dimensiones: ayuda a otros, vinculación organizacional, desempeño más allá del puesto, con escala de Likert: nunca, casi nunca, a veces casi siempre, siempre, mediante 18 elementos para la variable desempeño laboral y un alfa de Cronbach de 0,954 con 3 dimensiones: eficiencia, eficacia y adaptabilidad. También se aplicó la escala de Likert, mediante 20 elementos para la variable productividad laboral; sin embargo, la investigación volvió a aplicar la prueba piloto con la colaboración de 25 enfermeros para hallar una nueva confiabilidad estadística.

3.5. Procedimientos

Se solicitó a la Escuela de posgrado UCV- Chiclayo la aprobación del título de investigación, donde la comisión de investigación evaluó y aprueba título mencionado, escuela de posgrado emite Resolución N°0273-2022-UCV-VA-EPG-F02/J, de aprobación de títulos, luego se presentó la carta dirigida a las autoridades de un Hospital privado en Lambayeque, de esa manera obtener la autorización para el proceder del desarrollo de la técnica

de las encuestas de forma virtual, aplicando los criterios de inclusión y exclusión. Una vez recopilados los datos, éstos serán representados de forma estadística para su análisis e interpretación, posteriormente, se consiguieron resultados cuantificables y se interpretó estadísticamente, este a su vez, se utilizó para la emisión de resultados finales del estudio, para luego formular las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el desarrollo y análisis de los datos, inicialmente se utilizó la hoja de cálculo Excel para efectuar el llenado de datos y luego se trasladaron al software estadístico SPSS (versión 26). Para el cálculo de porcentajes, frecuencias, elaboración de gráficos y tablas estadísticas, se realizó la estadística descriptiva.

En el análisis inferencial, se realizó la prueba Chi-cuadrado de independencia para analizar la relación entre las variables primordiales del estudio, debido a que las frecuencias esperadas superaban el 20%, se optó por realizar la prueba Exacta de Fisher con un IC del 95% mediante el uso de una prueba paramétrica en donde se utilizaron datos ordinales.

3.7. Aspectos éticos

Se utilizaron aspectos éticos como la justicia, beneficencia y autonomía en los cuales no se vulneraron los principios de igualdad, respeto, no maleficencia y respeto (Estrada & Parra, 2016). Debido a esto, fueron referenciados e indicados, en APA 7ma versión, los datos de otras investigaciones que se obtuvieron, donde se respetó el derecho de autoría de los estudios. Asimismo, se respaldó a los participantes de la muestra de esta investigación y a su variedad sociocultural por medio de la firma del registro de consentimiento informado en donde ellos aceptaron libre y por propia voluntad participar en la investigación, por lo que se brindó seguridad de la información obtenida y procesada. Adicionalmente, se cumplieron con la severidad e integridad científica, la legislación nacional e internacional incluso se respetó los requerimientos de autonomía que manifiesta al derecho que merece el personal participante de la muestra a elegir por él mismo y a las investigaciones en las que participa (López, 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

		Productividad Laboral
Desempeño Laboral	Coefficiente de	,743**
	Correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	81

Nota: Resultados de la aplicación de cuestionarios al personal de enfermería

En la tabla 1 observamos que, el valor de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman es sumamente considerable ($p < 0.01$). Ello indica que hay una relación directa de grado fuerte ($r = 0.743$) entre el desempeño y la productividad laboral del personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque.

Tabla 2

Nivel del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Deficiente	3	3.7%
	Regular	50	61.7%
	Eficiente	28	34.6%
Ayuda a otros	Deficiente	3	3.7%
	Regular	44	54.3%
	Eficiente	34	42.0%
Vinculación organizacional	Deficiente	5	6.2%
	Regular	47	58.0%
	Eficiente	29	35.8%
Desempeño más allá del puesto	Deficiente	3	3.7%
	Regular	48	59.3%
	Eficiente	30	37.0%
Total		81	100%

Nota: Resultados de la aplicación de cuestionarios al personal de enfermería.

En la tabla 2, observamos, que el nivel regular es el que más prevalece en el ejercicio laboral del personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque con un porcentaje del 59.3%, con respecto a la dimensión ayuda a otros con el 54.3%, asimismo en la vinculación organizacional con el 58% y por último en el desempeño más allá del puesto con el 59.3%.

Tabla 3

Nivel de productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	Deficiente	3	3.7%
	Regular	43	53.1%
	Eficiente	35	43.2%
Eficiencia	Deficiente	2	2.5%
	Regular	41	50.6%
	Eficiente	38	46.9%
Eficacia	Deficiente	3	3.7%
	Regular	45	55.6%
	Eficiente	33	40.7%
Adaptabilidad	Deficiente	2	2.5%
	Regular	47	58.0%
	Eficiente	32	39.5%
Total		81	100%

Nota: Resultados de la aplicación de cuestionarios al personal de enfermería

Con respecto a la tabla 4; encontramos que, el nivel regular es el que principalmente prevalece en la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque con un porcentaje del 53.1%, también en dimensión eficiencia con el 50.6%, asimismo en eficacia con el 55.6% y por último adaptabilidad con el 58%.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del desempeño con las dimensiones de la productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

Desempeño laboral		Productividad laboral		
		Eficiencia	Eficacia	Adaptabilidad
Ayuda a otros	Coeficiente de Correlación	,684**	,644**	,648**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	81	81	81
Vinculación organizacional	Coeficiente de Correlación	,793**	,580**	,726**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	81	81	81
Desempeño más allá del puesto	Coeficiente de Correlación	,649**	,464**	,629**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	81	81	81

Nota: Resultados de la aplicación de cuestionarios al personal de enfermería.

En la tabla 4, observamos que, el valor de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman resultó muy considerable ($p < 0.01$). Ello indica que hay relación directa de grado moderado a fuerte ($0.40 < r < 0.80$) entre las dimensiones del desempeño (ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto) con las dimensiones de productividad laboral (eficiencia, eficacia y adaptabilidad) del personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

Tabla 5*Prueba de Normalidad de las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ayuda	,163	81	,000
Vinculación	,127	81	,003
Desempeño	,137	81	,001
Desempeño Laboral	,126	81	,003
Eficiencia	,132	81	,001
Eficacia	,145	81	,000
Adaptabilidad	,124	81	,004
Productividad Laboral	,130	81	,002

Nota: Resultados de la aplicación de cuestionarios al personal de enfermería

En la tabla 5, observamos que, el valor de la prueba del coeficiente Kolmogorov-Smirnov es altamente significativo, lo que indica que los puntajes obtenidos de los dos instrumentos no tienden a una distribución normal y por ende las correlaciones se trabajaron con el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta las bases del constructo teórico, los antecedentes de estudio y los resultados estadísticos, como base para la discusión del estudio de investigación, asimismo se tendrá en cuenta los objetivos y logros de los mismos.

El desempeño laboral de los colaboradores son todas las acciones de calidad de trabajos observados que son importantes para cumplir los objetivos institucionales en un ambiente laboral, los cuales se encuentran dirigidos hacia el logro de metas y medidos a través de la eficiencia del trabajo, formación adquirida del empleado y objetivos logrados con el fin de elevar la calidad y productividad laboral (Monreal et al., 2018). El desempeño laboral es la calidad de trabajo que cada colaborador aporta a sus labores y que se encuentra relacionado con los beneficios laborales, sueldos y clima organizacional que recibe y percibe dentro de su trabajo (Malluk, 2018).

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, se determinó relación positiva alta entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, al obtener un coeficiente de correlación $r = 0.743$, y un nivel de significación $= 0.000$ ($p < 0.01$). Lo que indica el grado de asociación entre el desempeño y la productividad laboral del personal de enfermería.

Al comparar los resultados con el estudio de Chuchuca & Mora (2020) sobre el estrés y el desempeño laboral del personal en un hospital de Azuay encontró similitud entre el estrés y el desempeño laboral del personal llegando a la conclusión que el estrés y el desempeño laboral del personal se vinculan de forma significativamente alta en los profesionales, a través de un coeficiente de correlación de $p = 0.945$ y un valor de significancia < 0.05 . Esto demuestra que un número alto de colaboradores presentó altos índices de rendimiento en las funciones realizadas, por lo tanto, se supuso que la falta de apoyo de las autoridades del centro médico y visitas frecuentes a los pacientes sean factores que influyen en el desgaste físico y mental de trabajadores.

Al comparar los resultados con el estudio de Dueñas (2020) en la relación del estrés y el desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos, evidenciamos que el personal de enfermería reflejó alto grado de interés en querer mejorar de manera permanente en su trabajo, y logran realizar sus labores hasta con la ausencia de un jefe o supervisor demostrando un grado de autonomía. Ante ello se llegó a la conclusión que el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería repercute en la productividad y logros de los objetivos encomendados al personal, al obtener un coeficiente de correlación de 0.937 y un nivel de significancia menor al 0.05. Del mismo modo, esto es preocupante puesto que produce un cansancio emocional que demuestra el personal de enfermería al concluir el día laboral, dado que en su área laboral, en todo momento se someten a situaciones que les origina cambio de ánimos frecuentemente y afecta su productividad laboral.

El objetivo se relaciona con la teoría del desempeño laboral del psicólogo Hacker la cual explica la conducta humana del trabajador, pero en su ambiente laboral; por el cual el autor explica dos aspectos; la primera que nace en la meta y llega al desarrollo de un plan y posterior retroalimentación, y la segunda, la cual es generada de forma automática (Charry, 2018). Es así que, la teoría que explica el desempeño laboral menciona que es el rendimiento laboral que posee cada trabajador cuando cumple sus funciones o actividades laborales regulares con la intención que se mida el grado de eficacia y eficiencia para realizar sus labores (Monreal et al., 2018).

Sobre la ayuda a otros y la eficiencia laboral existen algunos hallazgos en la literatura que evidencian que, los trabajadores que se encuentran más satisfechos y se desempeñan mejor en su área de trabajo, son aquellos que se encuentran más motivados, y dicha satisfacción no solo es logrado mediante un sueldo fijo o variable obtenido cada cierto tiempo; sino también, por medio de un equilibrio adecuado entre la vida personal, laboral y familiar. Por tanto, la productividad laboral va mejorando bajo el uso de un esquema de retribuciones intangibles que son percibidas por el mismo colaborador a cambio de sus servicios (Espinoza & Toscano, 2020).

De acuerdo al objetivo específico: Medir la relación entre ayuda a otros, de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital en Lambayeque, se determinó relación positiva moderada entre la ayuda a otros, de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería, al obtener un coeficiente de correlación = 0.684 y un nivel de significancia = 0.000 ($p < 0.01$). Lo que indica que la ayuda a otros en el desempeño laboral se relaciona con la productividad laboral. De acuerdo a lo determinado se tienen en cuenta con respecto a la dimensión ayuda a otros, el personal se encuentra en un 54.3%, de participación de desempeño y eficiencia.

Al comparar los resultados con el estudio de Rodríguez (2019) sobre la doble presencia y el desempeño laboral de las enfermeras de una institución de salud, se llegó a la conclusión que la presencia de otros trabajadores y el desempeño productivo del personal se relacionan de manera positiva alta en las enfermeras, al obtener un coeficiente de correlación $r = 0.87$, y un nivel de significancia < 0.05 . El autor consideró que de acuerdo a estos resultados es importante la presencia de la intervención de una psicología organizacional que permita fortalecer el desempeño profesional y el desarrollo del personal para que puedan ofrecer un servicio de salud eficiente y de calidad.

Al comparar los resultados con el estudio de Choque & López (2021), el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital; obteniendo una conclusión que, el estrés y el desempeño laboral se relacionan de manera positiva media en los profesionales, con un valor $p = 0.629 > 0.05$. Ello se refleja en la calidad de atención que se brinda a pacientes y a los familiares de estos, así mismo también se manifiesta en los niveles motivación, descuido en la seguridad laboral, en la calidad de las relaciones interpersonales y en los malos manejos de situaciones de estrés que a menudo se presentan en el ambiente laboral.

El objetivo se relaciona con la teoría de motivación humana del psicólogo Abraham Maslow la cual indica que las personas se pueden sentir motivadas en base a una escala de cinco niveles de necesidades, que parten de las fisiológica, en donde el ser humano respira, se alimenta y descansa; hasta las

necesidades de autorrealización en donde la persona reconoce su propio éxito y el de los demás; por lo que, desde la percepción institucional, si un trabajador se muestra motivado, este se sentirá más realizado y satisfecho; de lo contrario, si este se encuentra desmotivado, este se sentirá insatisfecho en su lugar de trabajo (Días et al., 2017).

Por ello, el empleado que cumple responsablemente con sus tareas y obligaciones laborales de manera eficiente, eficaz y en el menor tiempo posible, pone en práctica sus habilidades y competencias hacia el logro de resultados organizacionales esperados (Pilligua & Arteaga, 2019).

Sobre la vinculación organizacional y la eficacia todo trabajador siente desde necesidades fisiológicas básicas, hasta necesidades de autorrealización y crecimiento personal, en una línea de crecimiento donde su desempeño laboral necesita ir acompañado de necesidades de seguridad, de pertenencia y de estima para rendir eficientemente en la institución donde labora (Malluk, 2018).

En relación al objetivo específico: Medir la relación entre vinculación organizacional, de la variable desempeño y eficacia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, se determinó relación positiva moderada entre la vinculación organizacional de la variable desempeño y eficacia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería, al obtener un coeficiente de correlación = 0.580, y un nivel de significancia = 0.000 ($p < 0.01$). Lo que indica que la vinculación organizacional en el desempeño laboral se relaciona con la productividad en el trabajo.

Al comparar los resultados con el estudio de Flores (2021) sobre la relación entre el desempeño profesional y la satisfacción laboral entre las enfermeras de un hospital, se llegó a la conclusión que, las variables desempeño profesional y satisfacción laboral se relacionan de manera significativa en los profesionales de enfermería, al obtener un coeficiente de relación = 0.853, y un nivel de significancia < 0.05 . Por lo tanto, la actuación de las variables se desprende respecto a la aptitud y capacidades del personal de enfermería quienes por su continua actividad y capacitación obtienen un

reconocimiento y satisfacción no económica en sus labores más sensibles y traumáticas en donde estos son abordados por las habilidades profesionales y personales de cada uno de ellos.

La vinculación organizacional está relacionada a construir sus propias empresas, como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo, así asimismo poder crear programas de incentivos o ayudas por parte de los trabajadores, a su vez debe primar la capacitación a los trabajadores, para así promover un aspecto positivo para la mejora en la productividad en el trabajo. En el sector privado se encuentra las microempresas y pequeñas empresas que prestan empleos y formación profesional a los trabajadores.

Al comparar los resultados con el estudio de Salazar (2019) sobre desempeño laboral y la calidad de atención en los profesionales de enfermería de un hospital del Departamento Cajamarca; se determinó que, las variables desempeño profesional y calidad de atención se relacionan de manera significativa en los profesionales, al obtener un coeficiente de correlación = 0.88, y un nivel de significancia = 0.05. Teniendo en cuenta que, al desempeño laboral, siendo este uno de los procesos conformando en su modelo de enfoques de proceso y resultado.

El objetivo se relaciona con la teoría de las relaciones humanas realizado por el sociólogo y psicólogo Elton Mayo quien explicó el cumplimiento de los objetivos organizacionales mediante la eficiencia, y la motivación económica y psicosocial, con el fin de que los trabajadores se sientan satisfechos en su ambiente institucional, razón por el cual rechaza la teoría clásica que vio al trabajador como una máquina y no como un ser humano que necesita sentirse recompensado por sus funciones (Bohórquez et al., 2020). Así, la teoría de las relaciones humanas hace énfasis en las personas, delega por medio de la enseñanza, se brinda autonomía al trabajador, crea confianza y apertura, y trabaja bajo una dinámica grupal e interpersonal (Pujol & Davos, 2018).

El desempeño más allá del puesto y la adaptabilidad en la productividad laboral menciona que las actitudes de los trabajadores son provocadas por sus percepciones entendidas de acuerdo a su entorno laboral, en donde se

deduce que la conducta de los colaboradores depende de la conducta administrativa y de las condiciones laborales que la empresa les brinda, dentro del cual el factor de satisfacción o insatisfacción laboral depende de la opinión del trabajador (Solana & Urteaga, 2017).

Respecto al objetivo específico: Analizar la relación entre desempeño más allá del puesto, de la variable desempeño y adaptabilidad de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, se determinó relación positiva moderada entre desempeño más allá del puesto, de la variable desempeño y adaptabilidad de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, al obtener un nivel de correlación = 0.629, y un nivel de significancia = 0.000 ($p < 0.01$). Lo que indica que el desempeño más allá del puesto en lo laboral se relaciona con la adaptabilidad de la productividad laboral.

Al comparar los resultados con el estudio de Malluk (2018) donde se considera que el trabajador cumple responsablemente con sus tareas y obligaciones laborales de manera eficiente, eficaz y en el menor tiempo posible, pone en práctica sus habilidades y competencias hacia el logro de resultados organizacionales esperados. Llegándose a la conclusión que existe una relación positiva y considerable a través de un coeficiente de Rho = 0.835, y un coeficiente de significancia de 0.000 (p - valor $< 0,05$) entre la realización personal y desempeño laboral en el personal de enfermería.

El objetivo se relaciona con la teoría del clima organizacional indica que la conducta de los trabajadores depende de las percepciones que ellos tienen sobre las empresas en las que laboran. De acuerdo a esto, precisó 3 variables; causales, que dirige el sentido en el que la organización se desarrolla; intermedias, que dirige la medición de una organización; y, finales, que direcciona a instaurar la productividad de una organización (Solana & Urteaga, 2017).

VI. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta los resultados estadísticos e interpretación de los datos en base a los objetivos establecidos y discutiéndolos con otros estudios y bases teóricas se llegaron a las siguientes conclusiones.

1. De acuerdo al objetivo general, se determinó relación positiva alta entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, al obtener un coeficiente de correlación $r = 0.743$, y un nivel de significación $= 0.000$ ($p < 0.01$). Lo que indica el grado de asociación entre el desempeño y la productividad laboral del personal de enfermería.
2. Respecto al objetivo específico 1, se determinó relación positiva moderada entre la ayuda a otros, de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería, al obtener un coeficiente de correlación $= 0.684$ y un nivel de significancia $= 0.000$ ($p < 0.01$). Lo que indica que la ayuda a otros en el desempeño laboral se relaciona con la productividad laboral.
3. Respecto al objetivo específico 2, se determinó relación positiva moderada entre la vinculación organizacional de la variable desempeño y eficacia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería, al obtener un coeficiente de correlación $= 0.580$, y un nivel de significancia $= 0.000$ ($p < 0.01$). Lo que indica que la vinculación organizacional en el desempeño laboral se relaciona con la productividad en el trabajo.
4. Respecto al objetivo específico 3, se determinó relación positiva moderada entre desempeño más allá del puesto, de la variable desempeño y adaptabilidad de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque, al obtener un nivel de correlación $= 0.629$, y un nivel de significancia $= 0.000$ ($p < 0.01$). Lo que indica que el desempeño más allá del puesto en lo laboral se relaciona con la adaptabilidad de la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia del Hospital privado de Lambayeque, se debe propiciar la elaboración de estrategias y programas de mejora continua, tanto en el desempeño de sus funciones y productividad dentro del trabajo de los profesionales de enfermería, para un mejor desempeño laboral y así prestar un servicio de eficiente y de calidad.
2. A la gerencia de talento humano del Hospital privado de Lambayeque capacitar a sus trabajadores sobre el uso adecuado de sus recursos para cumplir con sus objetivos establecidos en su área y evaluar periódicamente en función su desempeño, lo que proporcionará analizar la calidad de los resultados, confirmar el nivel de competencia laboral alcanzado y reconocer las necesidades de superación.
3. A la gerencia de talento humano del Hospital privado de Lambayeque, se recomienda evaluar el desempeño para que se califique su trabajo en función de su desempeño; asimismo, se deben adaptar los procedimientos y cultura organizacional en el sistema de salud adaptándolo al sistema de calidad y gestión de salud.
4. A la gerencia de talento humano del Hospital privado de Lambayeque, se recomienda ofrecer un ambiente laboral confortable con las condiciones necesarias para que los profesionales tengan bienestar en su entorno ya sea en el aspecto físico y en las relaciones para que estos puedan adaptarse y desempeñarse de la mejor manera en su áreas para una buena atención.

REFERENCIAS

- Adbelmonteleb, S. (2020). Work Values and employee effort: a needs-supplies fit perspective. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 36 (1), 15–25. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622020000100002
- Andrade, A., & Fardín, P. (2020). Development of the Workplace Attachment Scale (Wats): Evidence of validity and reliability. *Cienc. Psicol.* 71 (2), 38–49. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S168842212020000220215&script=sci_arttext
- Azo, J. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Pediátrico de Lima, 2020 [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión].
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research* 18 (3), 39–49. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-0183149-z>
- Bilbao, J., & Escobar, P. (2020). *Investigación y educación superior*. Estados Unidos: Editorial Lulu.com.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Buck, K., Summers, K., & Smith, L. (2021). Investigating the relationship between environmental quality, socio-spatial segregation and the social dimension of sustainability in US urban areas. *Sustainable Cities and Society*. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.102732>
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Job Rotation and work performance of nurse practitioners at a specialized healthcare center, 10(2), e626. <https://www.redalyc.org/journal/3595/359562695003/html/>

- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación* 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chávez, S., Esparza, O., & Riosvelasco, L. (2020). Diseños pre experimentales y quasi-experimentales aplicados a las ciencias sociales y a la educación. *Enseñanza e investigación en psicología*, 2(2), 167-178. <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/104>
- Choque, M., & López, S. (2021). Estresores laborales y desempeño de las enfermeras, servicio de cuidados intensivos, hospital regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Chuchuca, J., & Mora, A. (2020). El estrés laboral y el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez. [Tesis pregrado, Universidad Politécnico Salesiana – Sede Cuenca].
- Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 7(13), 15-36. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015
- Días, C., Teixeira, A., Oroski, G., & Stipp, M. (2017). Nursing team management: factors associated with job satisfaction. *Enfermería global* 45(2), 15–33. <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/pdf>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y administración* 16(47),193–239. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S169561412017000300193&script=sci_arttext&tlng=en
- Dueñas, F. (2020). Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].

- Espinoza, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital de Huaral, 2016 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
- Estrada, G., & Parra, J. (2016). Las implicaciones éticas y bioéticas en la investigación científica. *Medicina*, 11(2), 115-118. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-96072016000200010
- Fernández, J., Purihuaman, C., López, O., & Sánchez, M. (2021). Metodología de la investigación científica y tecnológica. *Colloquium*.
- Flores, M. (2021). Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa- Lima 2020. [Tesis posgrado, Universidad Ricardo Palma].
- Florez, R., Miranda, M., & Villasis, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3). <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos*. Alicante: Área de innovación y Desarrollo S.L.
- Gonzales, D. (2019). An integrating conception of human motivation. *Psicol. Estud.* 24 (1), 17–27. <https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/?lang=en>
- Hagopian, H. (2016). Experimentos en una ciencia no experimental. *Investigación económica*, 18 (295), 31-91.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Juarez, S. (2018). Organizational climate among the workers of the “hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in Mexico City. *Rev. Cubana de Salud Pública* 44 (4), 97–111. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662018000400097&lng=pt&nrm=iso&tlng=en
- Lapo, M. & Bustamante, M. (2018). Organizational Climate Incidence and Labor

- Attitudes in the Prosocial Behavior of Guayas (Ecuador). *Información tecnológica* 29 (5), 245–258. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00245.pdf>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *EGADE*, 13(1), 95-107. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-1301-95.pdf>
- Madero, S. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' jobsatisfaction. *Acta Universitaria*, 29(e2153), 73-90. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Malluk, A. (2018). Organizational happiness: mediation between employee valuation and productivity. A look at its management in the state sector. *Habanera de Ciencias Médicas* 17(33), 215-250. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/anagramas/article/view/2187/2509>
- Monreal, P., Perera, S., Martínez, M., & Selva, C. (2018). The medical community's perceptions of management of the layoff process. *Saúde Pública*, 33(8), 1-12. <https://scielosp.org/pdf/csp/2017.v33n8/e00041915/es>
- Oyarce, E. (2019). Diagnóstico del clima organizacional y desempeño laboral en los centros de salud de la red Chachapoyas – 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].
- Palacios, D. (2019). El clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí – Ecuador [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 10-23. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

- Pujol, L., & Davos, G. (2018). Job satisfaction: a literatura review of its main antecedents. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21255535002/html/index.html>
- Quintana, D. & Tarqui, C. (2020). The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao - Perú. *Universidad de Manizales*, 20(1), 123-132. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>
- Quintero, L. & Betancur, J. (2018). Salary model for the loyalty of employees in the search for a competitive organization. *Rev. Espacios* 39(41), 8-13. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Ramírez, C. (2019). Relación entre la doble presencia y el desempeño laboral de enfermeras con horario rotativo. [Tesis pregrado, Universidad de las Américas].
- Rodríguez, O. (2019). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-141.pdf>
- Rodríguez, T., Gonzales, Y., Rodríguez, A., & Hernández, E. (2018). Factors Conditioning Insufficient Scientific Productivity in Nursing Professionals from Quemado de Güines, 2018, 33(2), e1571. https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412019000200009
- Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui- Essalud, Lambayeque – Perú, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad del Pacífico].
- Salazar, F. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA - Cajamarca. [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo].
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Visión Universitaria.
- Solana & Urteaga. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. *Human and Social Management*, 18(5), 93-115. <http://www.scielo.br/j/ram/a/T6kjFY5StcXQKD58cMmpbQf/?lang=en>

Souza, L., Cardoza, L., Santos, E., Teresa, M., & Lopez, D. (2018). Burnout and nursing work environment in public health institutions. *Brasil enfermería* 14 Decreto Legislativo N° 728, Ley. (25327).

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Trujillo, J. (2019). Investigación científica, acceso abierto y democratización del conocimiento. *Investigación educativa de la REDIECH*, 10(19), 5-10. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Son las acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes para lograr los objetivos de la organización (Pastor,2018).	La variable desempeño laboral consta de tres dimensiones: ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto, la cual tiene 9 indicadores, 18 ítems de tipo ordinal y una escala de medición de 5 niveles según escala Likert; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	Ayuda a otros. Vinculación organizacional. Desempeño más allá del puesto.	- Cooperación. - Cortesía. - Motivación. - Representación. - Lealtad. - Compromiso. - Persistencia. - Iniciativa. - Autodesarrollo.	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad laboral	Es un indicador sobre el nivel de calidad que brinda la institución de salud haciendo referencia a la equidad, eficiencia y eficacia (Salazar, 2019).	La variable productividad laboral consta de tres dimensiones: eficiencia, eficacia y adaptabilidad, la cual tiene 7 indicadores, 20 ítems de tipo ordinal y una escala de medición de 5 niveles según escala Likert; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	<p>Eficiencia.</p> <p>Eficacia.</p> <p>Adaptabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Logística y colaboración para la realización de las funciones profesionales. - Distribución de los recursos. - Cumplimiento de metas. - Actuar con ética. - Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas. - Atención a las necesidades del profesional. - Respetos a las funciones del profesional. 	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Anexo 2: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
			Variable 1: Desempeño laboral.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
<p>General: ¿Cuál es la relación entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación entre ayuda a otros de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque?</p>	<p>General: Determinar la relación Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque.</p> <p>Específicos: Determinar la relación entre ayuda a otros de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital en Lambayeque.</p> <p>Determinar la</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación positiva y directa entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque.</p> <p>Específicas: Existe relación positiva y directa entre ayuda a otros de la variable desempeño y eficiencia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital en Lambayeque.</p>	Ayuda a otros.	Cooperación. Cortesía. Motivación.	1 – 06	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Vinculación organizacional.	Representación Lealtad. Compromiso.	07 – 12		
			Desempeño más allá del puesto.	Persistencia. Iniciativa. Autodesarrollo.	13 - 18		
	Variable 2: Productividad laboral.						
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
				Eficiencia.	Logística y colaboración para la realización de las funciones profesionales.	1 – 7 8-14 15-20	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

<p>Lambayeque?</p> <p>¿Cuál es la relación entre vinculación organizacional de la variable desempeño y eficacia de la productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño más allá del puesto de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque?</p>	<p>relación entre la vinculación organizacional de la variable desempeño y eficacia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño más allá del puesto de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.</p>	<p>Existe relación positiva y directa entre vinculación organizacional de la variable desempeño y eficacia de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.</p> <p>Existe relación positiva y directa entre desempeño más allá del puesto de la variable productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.</p>	<p>Eficacia.</p> <p>Adaptabilidad</p>	<p>Distribución de los recursos.</p> <p>Cumplimiento de metas.</p> <p>Actuar con ética.</p> <p>Desempeño en el logro de la productividad,</p> <p>Objetivos y metas.</p> <p>Atención a las necesidades del profesional.</p> <p>Respetos a las funciones del profesional.</p>		
--	---	--	---------------------------------------	---	--	--

Anexo 3: Instrumentos de medición.

Cuestionario que mide el desempeño laboral

Estimado personal:

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados al desempeño laboral que percibe de la institución para la cual labora. Recuerde que cada ítem tiene cinco opciones de respuestas; por ello, lea cuidadosamente cada elemento y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que usted considere correcta. Conteste todas las preguntas; no existen respuestas buenas ni malas.

Leyenda:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N.º	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Ayuda a otros						
1.	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2.	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo					
3.	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional					
4.	En mi área de trabajo no hay favoritismos					
5.	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6.	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
Dimensión 2: Vinculación organizacional.						
7.	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8.	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					
9.	En la institución se adquiere respeto en base de un trabajo desplegado					
10.	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución					
11.	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades					
12.	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					
Dimensión 3: Desempeño más allá del puesto.						
13.	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
14.	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					

15.	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16.	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17.	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18.	El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba					

¡Gracias por su participación!

Cuestionario 2: Cuestionario que mide la productividad laboral.

Estimado personal:

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados a la productividad laboral que percibe de la institución para la cual labora. Recuerde que cada ítem tiene cinco opciones de respuestas; por ello, lea cuidadosamente cada elemento y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que usted considere correcta. Conteste todas las preguntas; no existen respuestas buenas ni malas.

Leyenda:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N.º	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia						
1.	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital?					
2.	¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital ayuda para el cumplimiento de sus funciones?					
3.	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital?					
4.	¿La Jefatura del Hospital maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?					
5.	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?					
6.	¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?					
7.	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?					
Dimensión 2: Eficacia						
8.	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
9.	¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?					
10.	¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidos por la dirección del Hospital?					
11.	¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?					
12.	¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente cumpliendo con las normas de salud establecidas?					

13.	¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?					
14.	¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital ayuda a resolver las dificultades de salud?					
Dimensión 3: Adaptabilidad						
15.	¿La jefatura del Hospital comprende las necesidades del personal profesional de enfermería facilitando su labor?					
16.	¿La jefatura del Hospital apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?					
17.	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?					
18.	¿En la gestión actual del Hospital, el personal profesional de enfermería muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?					
19.	¿Considera que la jefatura del Hospital utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?					
20.	¿Las atenciones que realiza en el Hospital están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?					

¡Gracias por su participación!

Anexo 4: Validez de los instrumentos.

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 05 de junio de 2022

Señor (a)

Mg. Lima Escajadillo, Ana

Milagros. Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Zulema Uriarte Becerra.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Ayuda a otros	Cooperación	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	X		X		X		X		-
			Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo	X		X		X		X		-
		Cortesía	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional	X		X		X		X		-
			En mi área de trabajo no hay favoritismos	X		X		X		X		-
		Motivación	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	X		X		X		X		-
			En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente	X		X		X		X		-
	Vinculación organizacional	Representación	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		X		-
			El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas	X		X		X		X		-
		Lealtad	En la institución se adquiere respeto en base de un trabajo desplegado	X		X		X		X		-
			Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución	X		X		X		X		-
		Compromiso	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	X		X		X		X		-

			El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo	X		X		X		X		-
Desempeño más allá del puesto	Persistencia		Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	X		X		X		X		-
			Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	X		X		X		X		-
	Iniciativa		En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten	X		X		X		X		-
			Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida	X		X		X		X		-
	Autodesarrollo		La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales	X		X		X		X		-
			El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.



Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir el desempeño laboral.

3. TESISISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.

4. DECISIÓN:

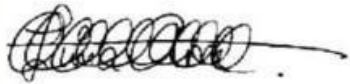
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de junio de 2022

 Firma/ DNI N° 72180632. EXPERTO	HUELLA
--	---------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LIMA ESCAJADILLO**
Nombres **ANA MILAGROS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **72180632**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A.**
Rector **ELIAS MELITON ARCE RODRIGUEZ**
Secretario General **MARCOS DAVID ISIQUE MORALES**
Director **GUILLERMO ALEJANDRO RAFFO IBARRA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**
Fecha de Expedición **27/04/20**
Resolución/Acta **161-2020-GYT-R-UPNW**
Diploma **20807**
Fecha Matrícula **13/05/2017**
Fecha Egreso **25/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001087007

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/01/2023 18:20:54-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.


FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Logística y colaboración para la realización de las funciones profesionales	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital ayuda para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Distribución de los recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La Jefatura del Hospital maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?	X		X		X		X		-
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?		X		X		X		X		-	
	Eficacia	Actuar con ética	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidas por la dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?	X		X		X		X		-
	¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente cumpliendo con las normas de salud establecidas?		X		X		X		X		-	

Adaptabilidad		¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?	X		X		X		X		
		¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital ayuda a resolver las dificultades de salud?	X		X		X		X		
	Atención a las necesidades del profesional	¿La jefatura del Hospital comprende las necesidades del personal profesional de enfermería facilitando su labor?	X		X		X		X		-
		¿La jefatura del Hospital apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	Respetos a las funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?	X		X		X		X		
		¿En la gestión actual del Hospital, el personal profesional de enfermería muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	X		X		X		X		
		¿Considera que la jefatura del Hospital utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?	X		X		X		X		-
		¿Las atenciones que realiza en el Hospital están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.



Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la productividad laboral.

3. TESISISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.

4. DECISIÓN:

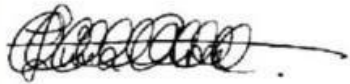
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de junio de
2022

 <hr/> <p>Firma/ DNI N° 72180632. EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
--	----------------------

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 10 de junio de 2022

Señor (a)

Mg. Díaz Ramos, Rosaria

Luz. Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Zulema Uriarte Becerra.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Ayuda a otros	Cooperación	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	X		X		X		X		-
			Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo	X		X		X		X		-
		Cortesía	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional	X		X		X		X		-
			En mi área de trabajo no hay favoritismos	X		X		X		X		-
		Motivación	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	X		X		X		X		-
			En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente	X		X		X		X		-
	Vinculación organizacional	Representación	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		X		-
			El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas	X		X		X		X		-
		Lealtad	En la institución se adquiere respeto en base de un trabajo desplegado	X		X		X		X		-
			Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución	X		X		X		X		-
		Compromiso	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	X		X		X		X		-
			El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo	X		X		X		X		-

Desempeño más allá del puesto	Persistencia	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	X		X		X		X		-
		Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	X		X		X		X		-
	Iniciativa	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten	X		X		X		X		-
		Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida	X		X		X		X		-
	Autodesarrollo	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales	X		X		X		X		-
		El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Díaz Ramos, Rosaria Luz.



Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospitalprivado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir el desempeño laboral.

3. TESISISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.


4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendosu pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022

 <hr/> <p>Firma/ DNI N° 10289742. EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
--	----------------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DIAZ RAMOS**
Nombres **ROSARIA LUZ**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **10289742**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**
Fecha de Expedición **21/01/21**
Resolución/Acta **0502-2020-UCV**
Diploma **052-100754**
Fecha Matrícula **03/04/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001087010

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/01/2023 18:23:47-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Logística y colaboración para la realización de las funciones profesionales	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital ayuda para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Distribución de los recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La Jefatura del Hospital maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?	X		X		X		X		-
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?		X		X		X		X		-	
	Eficacia	Actuar con ética	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidas por la dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?	X		X		X		X		-
	¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente cumpliendo con las normas de salud establecidas?		X		X		X		X		-	

Adaptabilidad		¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?	X		X		X		X		
		¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital ayuda a resolver las dificultades de salud?	X		X		X		X		
	Atención a las necesidades del profesional	¿La jefatura del Hospital comprende las necesidades del personal profesional de enfermería facilitando su labor?	X		X		X		X		-
		¿La jefatura del Hospital apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	Respetos a las funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?	X		X		X		X		
		¿En la gestión actual del Hospital, el personal profesional de enfermería muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	X		X		X		X		
		¿Considera que la jefatura del Hospital utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?	X		X		X		X		-
		¿Las atenciones que realiza en el Hospital están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Díaz Ramos, Rosaria Luz.



Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospitalprivado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la productividad laboral.

3. TESISISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendosu pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de
2022

 <hr/> <p>Firma/ DNI N° 10289742. EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
--	----------------------

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 12 de junio de
2022

Señor (a)
Mg. Rojas Delgado, Zenobia
Florinda. Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Zulema Uriarte Becerra.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Ayuda a otros	Cooperación	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	X		X		X		X		-
			Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo	X		X		X		X		-
		Cortesía	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional	X		X		X		X		-
			En mi área de trabajo no hay favoritismos	X		X		X		X		-
		Motivación	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	X		X		X		X		-
			En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente	X		X		X		X		-
	Vinculación organizacional	Representación	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		X		-
			El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas	X		X		X		X		-
		Lealtad	En la institución se adquiere respeto en base de un trabajo desplegado	X		X		X		X		-
			Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución	X		X		X		X		-
		Compromiso	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	X		X		X		X		-

			El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo	X		X		X		X		-
Desempeño más allá del puesto	Persistencia		Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	X		X		X		X		-
			Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	X		X		X		X		-
	Iniciativa		En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten	X		X		X		X		-
			Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida	X		X		X		X		-
	Autodesarrollo		La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales	X		X		X		X		-
			El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Rojas Delgado, Zenobia Florinda.



Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospitalprivado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir el desempeño laboral.

3. TESISISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendosu pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de junio de
2022

 <p>Firma/ DNI N° 42993798. EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
---	----------------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROJAS DELGADO**
Nombres **ZENOBIA FLORINDA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **42993798**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **01/08/16**
Resolución/Acta **0331-2016-UCV**
Diploma **UCV35699**
Fecha Matrícula **01/09/2013**
Fecha Egreso **31/12/2013**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001087014

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/01/2023 18:27:03-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Logística y colaboración para la realización de las funciones profesionales	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital ayuda para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Distribución de los recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La Jefatura del Hospital maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?	X		X		X		X		-
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?		X		X		X		X		-	
	Eficacia	Actuar con ética	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidas por la dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?	X		X		X		X		-

		¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente cumpliendo con las normas de salud establecidas?	X		X		X		X		
		¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?	X		X		X		X		
		¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital ayuda a resolver las dificultades de salud?	X		X		X		X		
Adaptabilidad	Atención a las necesidades del profesional	¿La jefatura del Hospital comprende las necesidades del personal profesional de enfermería facilitando su labor?	X		X		X		X		-
		¿La jefatura del Hospital apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	Respetos a las funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?	X		X		X		X		
		¿En la gestión actual del Hospital, el personal profesional de enfermería muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	X		X		X		X		
		¿Considera que la jefatura del Hospital utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?	X		X		X		X		-
		¿Las atenciones que realiza en el Hospital están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Rojas Delgado, Zenobia Florinda.


 HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
 CENTRO DE ESPECIALIZACION
 ROJAS DELGADO ZENOBIA FLORINDA
 LIC. EN ENFERMERIA
 CEP. N° 52074

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospitalprivado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la productividad laboral.

3. TESISISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendosu pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de junio de
2022

 <p>Firma/ DNI N° 42993798. EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
---	----------------------

Anexo 5: Confiabilidad estadística.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL**

INSTRUMENTO: Desempeño laboral.

**Resumen de procesamiento mediante la aplicación de una prueba
piloto de 25 de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,885	18

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUMENTO: Productividad laboral.

Resumen de procesamiento mediante la aplicación de una prueba piloto de 25 de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,870	20

Anexo 6: Consentimiento informado.

Yo, manifiesto que he decidido aceptar y participar en la siguiente investigación: "Desempeño y productividad laboral en el personal de Enfermería de un Hospital privado en Lambayeque", la cual tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

Por lo tanto, declaro que:

- He leído y entendido el presente documento.
- Se me explicó y proporcionó información sobre la investigación.
- Se me ha permitido realizar preguntas y despejar mis dudas en todo momento.
- Se me ha explicado que toda la información brindada será usada solo para fines de investigación, y se protegerá el anonimato de los involucrados.
- Se me explicó que en cualquier momento puedo retirar mi participación en la investigación sin tener ningún tipo de sanción y/o represalias, y sin brindarexplicaciones al respecto.

Lambayeque,..... de..... de
2022.

Firma del entrevistado (a)

Anexo 7: Fichas técnicas de los instrumentos.

Ficha técnica de la variable 1: Desempeño laboral.

Nombre original:	Instrumento para medir la variable desempeño laboral.
Autor:	Espinoza, C. (2018).
Procedencia:	Hospital de Huaral, 2018.
Objetivo:	Medir la percepción de los trabajadores referente al desempeño laboral en el Hospital de Huaral.
Administración:	Individual.
Duración:	15 a 20 minutos.
Estructura:	Constó de 18 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple. Además, estuvo conformada por 03 dimensiones: Ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto.
Validación:	Juicio de expertos.
Confiabilidad:	0.823 alfa de Cronbach.

Ficha técnica de la variable 2: Productividad laboral.

Nombre original:	Instrumento para medir la variable productividad laboral.
Autor:	Salazar, L. (2019).
Procedencia:	Hospital María Auxiliadora, 2018.
Objetivo:	Medir la percepción de los enfermeros referente a la productividad laboral en el Hospital María Auxiliadora.
Duración:	15 a 20 minutos.
Estructura:	Constó de 20 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple. Además, estuvo conformada por 03 dimensiones: eficiencia, eficacia y adaptabilidad.
Validación:	Juicio de expertos.
Confiabilidad:	0.954 alfa de Cronbach.

Cantidad de personal de enfermería del hospital.

División de las áreas	Cantidad
Consulta externa.	7
Unidad de recuperación.	7
Centro quirúrgico.	10
Emergencia.	10
Hospitalización.	30
UCI	7
Esterilización.	10
TOTAL	81

Nota. Elaborado por la autora del estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GALVEZ DIAZ NORMA DEL CARMEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque ", cuyo autor es URIARTE BECERRA ZULEMA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 31 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GALVEZ DIAZ NORMA DEL CARMEN DNI: 17450252 ORCID 0000-0002- 6975- 0972	Firmado digitalmente por: GDIANZNC el 15-08-2022 17:33:29

Código documento Trilce: TRI - 0382766