



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LA EFICACIA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD EN EL HOSPITAL REGIONAL DE NUEVO
CHIMBOTE -2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

PALMADERA ALEGRE Cintia Cecilia

ASESOR:

RIDBERG GARRO IPARRAGUIRRE

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento Humano

NUEVO CHIMBOTE- PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Ridberg Garro Iparraguire
PRESIDENTE



Dra. Rossana Cancino Olivera
SECRETARIA



Dra. Jaela Peña Romero
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por iluminarme y ayudarme seguir adelante para culminar con éxito esta investigación.

A mis padres Aurelia Alegre Neponoceno, Adolfo Palmadera Llanto y a mis hermanos quienes me brindaron su apoyo y confianza durante toda mi carrera académica y en la realización de mi tesis.

Y más a Dios y mi Madre Aurelia Alegre Neponoceno, que han sido mi fortaleza, mi ejemplo a seguir y el apoyo incondicional en el largo de mi vida, y más en el momento difícil de mi carrera.

AGRADECIMIENTO

A mis queridos asesores Dr. Ridberg Garro Iparraguirre y Dra Magaly Cancino quienes me brindaron su ayuda constante y paciencia en el desarrollo de este proyecto de investigación.

A Dr. José Linares Cazola y Dra. Jaela Peña por su apoyo constante en el desarrollo de este proyecto.

A la institución Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón por permitirme acceder a la información necesaria para la realización de esta investigación.

A mis queridos amigos quienes me brindaron su apoyo y a los encargados de la biblioteca por sus recomendaciones de libros que permitieron el desarrollo de la investigación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Cintia Cecilia Palmadera Alegre con DNI N° 48139922, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. 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 de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, diciembre del 2017



Palmadera Alegre Cintia Cecilia

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La Eficacia Laboral y su relación con la Productividad en el Hospital Regional Nuevo Chimbote- 2017”, la misma que someto a nuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

La Autora
Cintia Cecilia Palmadera Alegre

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	16
1.3. Teorías Relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del Problema.....	31
1.5. Justificación del Estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.....	32
II. MÉTODO	34
2.1. Diseño de Investigación.....	34
2.2. Variable, Operacionalización.....	34
2.3. Población y Muestra.....	37
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Métodos de Análisis.....	40
2.6. Aspectos Éticos.....	43
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSION DE RESULTADOS	60
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72

RESUMEN

En la presente investigación se determinó la Eficacia Laboral y su relación con la Productividad en el Hospital Regional de Nuevo Chimbote – 2017, por medio de un cuestionario realizado y dirigido a 122 trabajadores de la institución y por medio de una guía de análisis documental los cuales permitieron analizar las atenciones realizadas de los meses anteriores. En el diseño de investigación fue no experimental ya que no tuvo ninguna manipulación en la variable y transversal porque rescataban datos de un solo periodo para conocer sus variaciones en las atenciones. Su tipo de investigación fue descriptiva-correlacional porque se describieron y relacionaron las variables, para luego analizar su comportamiento de cada variable.

En conclusión, como resultado se obtuvo que la Eficacia Laboral no es del toda buena, es decir la institución si tiene objetivos y metas que cumplir pero que los trabajadores no lo persuaden porque sus jefes no cumplen con el rol de inducirlo ni hacerles comprometerse con la institución, generando que la eficacia Organizacional no sea del toda eficiente, por ello es un peligro que debe minimizarse para mejorar y lograr implementar la eficacia, eficiencia y así llegar a ser productivos; si la institución se orienta a los objetivos y metas con eso conllevaría a la productividad, pero acompañado con incentivos económicos y no económicos. De la misma manera se muestra que hay una prevalencia de 77.6% donde se manifiestan que la Eficacia Laboral del Hospital Regional es regular y el 18.6% menciona que contribuye en un nivel bueno y un nivel muy bueno con un 3.8%.

En lo concerniente a la Eficacia Laboral, dentro de su dimensión Cumplimiento de objetivos se muestra que 52.5% está en un nivel considerado como bueno, 46.4% menciona en un nivel regular, y en un nivel malo con un 1.1%, la institución si cumple con objetivos, pero lo realizan mayor tiempo. Referente al contenido de la eficacia laboral en la satisfacción al usuario manifiesta que 61.7% está en un nivel considerado como regular, 2.7% en un nivel de malo, y favor de la variable el nivel bueno y muy bueno con un 19.70% y 15.8%. En la última dimensión de la eficacia laboral se pudo identificar que el 41% de los trabajadores del Hospital regional en

su dimensión “eficacia organizativa” manifiestan que está en un nivel considerado como regular, el 38.3% en un nivel de malo, y un nivel muy malo con un 6% y a favor de la variable el nivel bueno y muy bueno con un 11.5 y 3.3%. Se puede identificar que los trabajadores no son motivados, no se sienten comprometidos, no hay buena relación y comunicación entre compañeros, y que años de trabajo son vistos como rutina sin ganas de crecer profesionalmente, es por ello que los trabajadores no son eficientes ni productivos manifestando que el 44.44% de los trabajadores nombrados está en un nivel regular, el 33.3% en un nivel de bajo, y un nivel muy bajo con un 11.11% y a favor el nivel Alto con un 11.11% identificando las variaciones en las atenciones, ya que es por falta de estándares de productividad. Se pudo analizar la correlación significativa entre las dos variables de 0.0.23, donde se manifiesta que las variables son causa y efecto.

Palabras claves: Eficacia, Relación y Productividad

ABSTRACT

In the present investigation the Labor Effectiveness and its relation with the Productivity in the Regional Hospital of New Chimbote was determined - 2017, by means of a questionnaire realized and directed to 122 workers of the institution and by means of a documentary analysis guide the allowed us to analyze the attentions made in the previous months. In the research design, it was not experimental since it did not have any manipulation in the variable and transversal because they rescued data from a single period to know its variations in the attentions. His type of research was descriptive-correlational because the variables were described and related, to then analyze his behavior of each variable.

In conclusion, as a result it was found that Labor Efficiency is not all good, that is, the institution does have objectives and goals to fulfill but workers do not persuade it because their leaders do not fulfill the role of inducing it or making them commit to the institution, generating that the Organizational effectiveness is not efficient, therefore it is a danger that must be minimized in order to improve and achieve effectiveness, efficiency and thus become productive; If the institution is oriented to the objectives and goals, this would lead to productivity, but accompanied by economic and non-economic incentives. In the same way it is shown that there is a prevalence of 77.6% where it is shown that the Labor Efficacy of the Regional Hospital is regular and 18.6% mentions that it contributes at a good level and a very good level with 3.8%.

Regarding Labor Efficiency, within its dimension Compliance with objectives shows that 52.5% is at a level considered well, 46.4% mentioned at a regular level, and at a bad level at 1.1%, the institution does comply with goals, but they do it longer. Regarding the content of the work efficiency in the satisfaction of the user shows that 61.7% is on a level considered as regular, 2.7% on a bad level, and favor of the variable the good and very good level with 19.70% and 15.8%. In the last dimension of the work efficiency it was possible to identify that 41% of the workers of the regional Hospital in its dimension "organizational effectiveness" show that it is in a level considered as regular, 38.3% in a bad level, and a level

Very bad with 6% and in favor of the variable the good and very good level with an 11.5 and 3.3%. We can identify that workers are not motivated, do not feel committed, there is no good relationship and communication between colleagues, and that years of work are seen as routine without wanting to grow professionally, that is why workers are not efficient or productive stating that 44.44% of the appointed workers are in a regular level, 33.3% in a low level, and a very low level with 11.11% and in favor the High level with 11.11% identifying the variations in the attention, which is due to a lack of productivity standards. We could analyze the significant correlation between the two variables of 0.0.23, where it is stated that the variables are cause and effect.

Keywords: Efficiency, Relationship and Productivity

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCION

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La investigación parte de la realidad problemática en la que se repone lo siguiente: Actualmente las empresas e instituciones tienen como propósito fundamental alcanzar el éxito y ser uno de los mejores en el mercado competitivo, y recursos humanos es uno de los pilares significativos ya que ayudara a la organización a alcanzar los objetivos y metas planteadas. Es por ello que las instituciones públicas como privadas deben desarrollar estrategias de inducción o de capacitación para que los trabajadores conozcan su ambiente laboral, y así puedan demostrar sus capacidades, habilidades y aptitudes para la buena productividad.

Es evidente que cada país es diferente en el contexto económico, político y social, así como las instituciones, pero por lo general todas estas trabajan con personas que necesitan la satisfacción, motivación e incentivos para que estos puedan desempeñarse eficientemente; logrando así cumplir con estándares de competitividad laboral.

La eficiencia, eficacia y la Productividad en años anteriores eran inciertos, porque muchas de organización no conocían la relación directa que podía estar enlazada la empresa con los trabajadores. La productividad en el siglo XVIII, era una de las preocupaciones para los padres de la economía, Adam Smith y David Ricardo, ya que relacionaban el capital, trabajo y la población para el crecimiento económico del país; donde decía que la población necesitaba de motivación, incentivos y de inversión, para encaminarla en una sola meta para que estos puedan ayudar con el desarrollo del país.

El gran problema es que el 70% de los trabajadores no conocen los objetivos y metas que tiene las instituciones donde laboran, es por eso que no se llega a cumplir lo que se quiere alcanzar. La eficacia para muchas instituciones está presente, pero para los trabajadores es invisible ya sea

por falta de inducción o compromiso, provocando que los resultados no se obtengan a menos tiempo y que la productividad no esté el 100% en los trabajadores.

En la actualidad las instituciones son que hacen oídos sordos a los objetivos y metas (eficacia) que tiene que alcanzar, muchos del personal ocupan su tiempo laboral en otras actividades que no son específicamente en cumplir con su labor sino otras que son unipersonales, creando que los documentos se acumulen, oficios se dejen para última hora, pacientes insatisfechos y archivos sin concluir, provocando que las metas establecidas no se cumplan.

Las instituciones públicas la mayoría capacitan a los trabajadores, incentivándolos a ser mejores cada día, pero muchos de estos no practican su profesionalismo en sus labores, ocasionando quejas de los clientes o población.

Para conocer más sobre la problemática, Diario Voces, sostienen que:

[...] Trabajador de Salud denuncia maltrato y falta de compromiso en hospital de Tarapoto; Un trabajador, mostró su indignación por la atención que vienen sufriendo los pacientes y usuarios del Hospital de Contingencia, por parte de los trabajadores de ese nosocomio. No había medios en ningún área, ya que hace 20 días, perjudicando a los pacientes, para que su salud no se perjudique. La atención es tan escasa que fueron otros hospitales. (Diario Voces, 2014).

En nuestro país las instituciones públicas tienen un déficit en la productividad laboral y la causa es la ineficiencia de control de los trabajadores que entran a laborar. La eficacia se basa en alcanzar los objetivos, con resultados rápidos y a menos tiempo para así obtener productividad, los trabajadores tienen una escasez de eficiencia laboral administrativa y una mala atención que dan a los clientes.

El objetivo de este estudio es conocer la eficacia del personal de cada área, verificar si los objetivos y metas planteadas son cumplidas, saber si

son productivos en su trabajo, para finalizar el estudio se darán estrategias para elevar la eficacia laboral de la institución.

Los problemas más resaltantes que presenta el Hospital Regional son que demoran en la documentación de papeles para la atención, pacientes insatisfechos, el exceso de papeleo en emergencia, falta de calidad de servicio, trabajos acumulados y falta de comunicación entre ellos; son aspectos que se conocen porque en si no tiene sus objetivos claros y eso genera un descontento con los compañeros de trabajo y con los clientes.

Después de conocer y a ver planteado la problemática que tiene dicha institución, se han formulado la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo es la eficacia laboral en el hospital Regional -2017?

¿Cuál es la productividad de los doctores en el hospital Regional?

¿Cuál es la relación entre la eficacia y la productividad laboral en el hospital Regional – 2017?

1.2. Trabajos Previos

A continuación, se presenta investigaciones anteriores realizados por otros autores, con similitud de variables, por ello a continuación se presenta las siguientes investigaciones.

Silva (2012) en su tesis denominada “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, Guatemala, Universidad Rafael Landívar, tipo de estudio descriptivo, una muestra de 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial. Haciendo un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, concluye:

[...] Dentro de una institución para que el trabajo sea de calidad y el recurso humano se sienta complaciente con el desempeño de sus

labores es importante que los mismos compartan entre ellos y que mantengan una comunicación asertiva. Es por ello que se debe tomar en cuenta que la comunicación asertiva es un componente esencial para que el personal se sienta satisfecho y en armonía con todo el equipo. Todo empleado debe contar con buenas destrezas de comunicación para poder desempeñarse en cada una de las actividades que tenga a su cargo. Lo más importante es estar dispuesto a colaborar y tener en mente que la forma de expresarse y las actitudes son la clave para el desarrollo de la organización. (p.83).

Vásquez (2008) en su tesis “Análisis de productividad y distribución del tiempo. Consulta Externa. Primer Nivel de Atención. Área de Salud Tibás-Uruca-Merced. Clínica Dr. Clorito Picado”. Costa Rica, Instituto Centroamericano de Administración Pública Icap, tipo de estudio descriptivo transversal, la población fue la muestra de 11 médicos, concluye que:

Como administradores en la función pública tenemos la tarea de dirigir, manejar, conducir y utilizar los recursos de manera óptima y así mismo garantizar la utilización de los mismos de la mejor forma posible. Deben implementarse mecanismos de control que permitan identificar las posibles desviaciones respecto al logro de los objetivos y corregirlas. Con el fin de que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas y de igual forma poder comparar resultados (p.56).

Bueno (2001) en su tesis denominada. “LA PRODUCTIVIDAD DEL CAPITAL HUMANO EN LA EMPRESA INFORMATIVA”. Madrid, Universidad Complutense, tipo de estudio descriptivo, la muestra fue de forme deductivo, concluye que:

[...] Para conseguir la máxima productividad posible en el factor de producción trabajo, las personas que elaboran el producto informativo deben ser profesionales de la información. Tienen que poseer unos conocimientos básicos adquiridos en las Facultades de Ciencias de la

Información. Pensamos que es indiferente que el profesional de la información haya cursado sus estudios en una universidad pública o privada ya que lo verdaderamente importante es el cúmulo de conocimientos que le aporta el estudio de esta Ciencia. De esta manera, el profesional será consciente de la importancia de los bienes inmateriales que maneja cuando convierte la noticia en información. También podrá apreciar la especificidad del trabajo que realiza debido a que consiste en una tarea intelectual o creativa. (p.353).

Venetulo (2009). En su tesis. “ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS: EL TRANSPORTE VERTICAL”. Argentina, Universidad Politécnica de Valencia, con tipo de estudio exploratorio, descriptivo y correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 3,000 trabajadores, haciendo uso de la técnica de la encuesta, concluye que:

[...] La efectividad existe una interferencia directa en la productividad de las Pymes generada por conflictos en el clima laboral imperante. Al mismo tiempo, resultaría productivo que los directivos del sector servicios se constituyan en verdaderos líderes que inspiren positivamente a los equipos de trabajo y resuelvan con creatividad propia, y atendiendo a la de sus subordinados, las carencias materiales que en algunos casos resultan inevitables, asimismo, implementar programas de capacitación que permitan desarrollar habilidades gerenciales en el personal que tiene responsabilidad de manejar gente (p. 178).

Ochoa (2014) en su tesis denominada. “MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL”. Guatemala, Universidad Rafael Landívar, con diseño de tipo descriptivo y una muestra de 103 trabajadores, y utilizando una encuesta, concluye:

[...] La motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada emplead. Se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado (p. 44).

Sánchez (2011) en su tesis denominada. “ESTRÉS LABORAL, EFICACIA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA CEREALERA”. Argentina, Universidad Abierta Interamericana, con un tipo de estudio correlacional y diseño corte transversal, una muestra de 64 empleados, utilizando una encuesta, concluye que:

[...]Cada año miles de personas experimentan estrés a causa de acontecimientos laborales, el estrés se puede prevenir través incentivo, talleres, capacitaciones, aumento de sueldo y la permanencia en el puesto de trabajo. El estrés es un factor que afecta directamente al trabajador, evitando que las metas y los objetivos de las organizaciones sean lejanas (p. 87,88).

Alva y Juárez (2014) en su tesis denominada “RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHIMU AGROPECUARIA S.A” Trujillo, Universidad Privada Antenor Orrego, con tipo de estudio descriptivo –transversal y una muestra de 80 trabajadores, haciendo uso de la técnica de la encuesta, concluye:

[...] La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad. Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para

mejorar la relación entre los jefes y colaboradores, capacitación, y una comunicación interna de 360° (p, 75).

Huamán y Acuña (2015) en su tesis. “IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL: CASO GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA EN TELEFÓNICA DEL PERÚ”. Perú, con tipo de estudio descriptivo- transversal con una muestra de 90% trabajadores, haciendo uso de la técnica de recolección de datos, concluye que:

[...] Se ha verificado en la investigación que uno de los aspectos importantes para lograr mayor productividad en la Gerencia de Infraestructura de Telefónica del Perú es la motivación; que su influencia para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos es fundamental. Se ha identificado con igual valoración tanto la motivación extrínseca (recompensas materiales, dinero) como la motivación intrínseca (reconocimiento y la valoración de su desempeño laboral). En este aspecto, el carácter y las actitudes de los jefes ejercen una influencia referencial hacia los colaboradores (p. 58).

Carrasco (2009). en su tesis “LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE FILETEADO DE LA EMPRESA PESQUERA CONSERVAS DE CHIMBOTE S.A.C EN EL AÑO 2009”. Perú, Universidad Cesar Vallejo, tipo de estudio descriptivo- correlacional, con una muestra de 60 trabajadores, utilizando una técnica de encuesta, concluye que:

[...] Las condiciones que originan la satisfacción laboral del trabajador son el reto del trabajo, sistemas de recompensas juntas, buena relación entre colegas y que estos brindan apoyo, buena comunicación, condiciones favorables de trabajo, satisfacción de necesidades, discrepancias con el trabajo, logro de valores, supervisión, selección y capacitación. Existe una correlación

significativa entre satisfacción laboral y la productividad del trabajador. Si los encargados del personal en esta empresa dedicaran más empeño en elevar la satisfacción de sus trabajadores, por ende, elevarían su nivel de productividad dando resultados positivos para la empresa y sus clientes, pues de esta manera se podrían abastecer de la cantidad solicitada de pedidos (p. 135).

Alvarado (2012). en su tesis “LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU EFECTO EN SU EFICACIA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, EN PERIODO 2011-2012”. Perú, Universidad Cesar Vallejo, con tipo de estudio explicativo, el diseño de investigación No experimental- longitudinal, y una muestra 248 trabajadoras, haciendo uso de la técnica de la encuesta, concluye que:

[...] La calidad de vida laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote tiene un efecto “negativo” en la eficacia Organizacional de la misma, ya que para los colaboradores el estilo de la vida laboral que llevan dentro de la organización no es la correcta, ya que sienten que su remuneraciones no es la más adecuada, no sienten igualdad al momento de la promoción de nivel, no entienden el trabajo que realizan ya que no existe una buena comunicación organizacional, sienten que los beneficios laborales no son respetados, no les permiten aportar nuevas ideas en el trabajo, y esto conlleva a que estos no se sientan parte de la organización. Todo esto está reflejado en la percepción que tienen los ciudadanos de Nuevo Chimbote con respecto a su municipalidad, ya que para ellos los colaboradores no realizan ningún trámite y tampoco piden ayuda a los trabajadores de la municipalidad, porque aducen que atienden mal capacidad de los mismos no es la más adecuada ya que no resuelven totalmente en desacuerdo con la información de que los recursos económicos de las municipalidades son distribuida de una manera veraz, ya piensan que dentro de la organización existe corrupción (p.320).

Izquierdo (2011) en sus tesis “LA SATISFACCION LABORAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D IOL QUALITE S.A.C. EN EL AÑO 2011”. Perú, Universidad César Vallejo, teniendo un tipo de estudio descriptivo- correlacional, diseño de investigación No experimental- transversal y una muestra de 18 trabajadores y haciendo uso de la técnica de encuesta, concluye que:

[...] El nivel de la productividad de la empresa está situado en nivel medio, ya que 38.9% de los trabajadores generan una merma media de 16%, el cual es el porcentaje mayor según los cálculos, mientras que el 27.8% de los trabajadores generan una merma alta de 19%, el 5.6% de los trabajadores generan una merma muy alta de 22%, el otro 5.6% de los trabajadores generan una merma muy baja de 10%.

Existe una correlación directa entre la satisfacción y la productividad, para que haya una buena productividad tienen que ver trabajadores satisfechos. (p.184).

Martínez (2012) “CLIMA LABORAL COMO FACTOR DE EFICIENCIA Y EFICACIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL EQUIPO ZONAL PRONAA CHIMBOTE- 2012”. Perú, Universidad César Vallejo, con tipo de estudio correlacional – explicativo, teniendo un diseño No experimental – transversal y una muestra con 22 trabajadores y haciendo una encuesta, concluye que:

[...] En la investigación se ha logrado determinar que el nivel de desempeño de los trabajadores, se presenta en un 23% nivel alto, 64% de nivel bajo y 14% de nivel bajo. Por tanto, se ha logrado identificar que el desempeño de los trabajadores de Zonal Pronaa Chimbote presenta en un nivel medio, pero tienen conocimiento del puesto y son eficientes en sus puestos de trabajo (p.91).

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1 Eficacia Laboral

1.3.1.1. Definición de Eficacia Laboral

La eficacia es implementada por las organizaciones, buscando tener presente los objetivos y metas. Reinaldo Da Silva (2002) manifiesta que “la eficacia está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas” (p.20). Esto significa que la eficacia es de mayor importancia para las organizaciones para que puedan alcanzar la productividad.

La eficacia organizacional va relacionada también con la satisfacción del mercado, por ello Chiavenato (2011) establece que “la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicio).” (p.25).

Para que una organización alcance los objetivos, tiene que saber qué es lo que se quieren alcanzar, por ello tienen que ser claros y precisos, lo que significa; Drucker (2001) “la eficacia es la capacidad de escoger los objetivos apropiados. El administrador eficaz es aquel que selecciona las cosas correctas para realizarlas. La eficacia es la clave del éxito organizacional” (p, 57). Por lo tanto, el administrador debe realizar claro los objetivos y metas de una organización, para que los trabajadores lo entiendan y puedan alcanzarlos. Toda organización eficiente es mejor en el mercado laboral cuando los objetivos propuestos son conocidos por todos los colaboradores, para que encaminen a una misma dirección y estén alineados conjuntamente.

1.3.1.2. Teoría de Metas

Las metas son fundamentales para toda organización, porque ayudara a cada uno de los integrantes a conocer lo que quiere la empresa alcanzar. Del Castillo (2017) sostiene que “las metas tienen que ser claras, específicas y desafiantes para la orientación de desempeño, pero cuando son relativamente difíciles y se aceptan como reto, generan en el sujeto un resultado de logro. Por lo tanto, las metas son un apoyo para el crecimiento individual y grupal de las empresas.

1.3.1.3. Teoría de Objetivos

Los objetivos fueron planteados por muchas organizaciones para tener a sus trabajadores compitiendo individualmente, ya que los objetivos son plantados como metas para ser alcanzadas. Chiavenato (2009) sostiene que “El objetivo es un resultado deseado que se pretende alcanzar dentro de un periodo determinado por ello debe ser consistentes, específicos, cuantitativos, alcanzables y compatible” (p.72). Por ello el administrador debe conocer su mercado competitivo para que así pueda dar objetivos entendibles a sus colaboradores y estos se desempeñarse eficazmente en el trabajo.

1.3.1.4. Control

El control es la parte fundamental de la organización porque ayuda a conocer el desempeño y cumplimiento de los objetivos, actividades y propósito del trabajador, lo que deduce Valda (2010) “El control es la función administrativa por medio de la cual se evalúa el rendimiento, es un elemento del proceso administrativo que incluye todas las actividades que se emprenden para garantizar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas”. Entonces el control es un procedimiento que se utiliza para saber si los objetivos y metas se están cumpliendo dentro de la empresa.

1.3.1.5. La Eficacia Individual

La eficacia individual se manifiesta a través de seis factores, ya que solo no ve en conseguir los resultados sino los esfuerzos, capacidades y medios puestos para lograrlos. Maella (2011) sostiene que “los factores principales que configuran la eficacia individual son: capacidad, Automotivación, autogestión, simplificación, suerte y la responsabilidad” (p.36).

- Capacidad: es la habilidad y actitud que tiene cada persona para desempeñarse eficazmente en el trabajo alcanzando sus objetivos planteados por la empresa.
- Automotivación: es la disponibilidad y el esfuerzo que pone la persona para lograr alcanzar resultados positivos, para ello se tiene que estar motivado queriendo alcanzar un objetivo profesional.
- Autogestión: la organización debe inducir y facilitarle autonomía a su trabajador para que pueda desarrollarse abiertamente en la empresa; obrando y tomando decisiones. Por ello el gerente debe darle a conocer los objetivos y metas, promoviendo la participación; facilitándole los recursos necesarios, y por ultimo darle autonomía para decidir y así pueda alcanzar sus objetivos.
- La simplificación es realizar las tareas de la manera más sencilla y eficiente posible.
- La suerte es un suceso inesperado, no se tiene control del medio externo, por ello debemos enfrentarlos, porque si nos mantenemos quejándonos no seremos eficaces.
- La responsabilidad, es el motor de la eficacia, porque nos deriva asumir compromisos y deberes del trabajo, nos ayuda a poner énfasis en el esfuerzo para que las cosas salgan bien.

1.3.1.6. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Cuando un trabajador está contento en su trabajo es productivo, porque tendrá actitudes positivas. Robbins (2005) sostiene que la satisfacción laboral es el compromiso, actitud y como se identifica con su trabajo (p. 58). La actitud del personal depende de las empresas, por ello es fundamental que los trabajadores se sientan parte de esta.

1.3.1.7. El compromiso organizacional

El compromiso organizacional es uno de los factores importante para la organización, porque deriva las acciones de los trabajadores y su desempeño; Fuente (2012) sostiene que “Compromiso organizacional llamado también lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro” (p.33). Entonces se determina que el compromiso de los trabajadores ayuda alcanzar los objetivos de la empresa.

1.3.1.8. Resultado

Es la consecuencia de realizar o hacer algo eficientemente; pero para las organizaciones el resultado implica la priorización del logro de los objetivos generales y específicos en el proceso de gestión administrativa, es el efecto de las metas y objetivos alcanzados que es generado por los trabajadores de la empresa. Griffin y Moorhead (2010) manifiesta que el resultado está ligado con la conducta individual, porque uno de los comportamientos importantes es la productividad y el desempeño” (p. 19). Entonces cabe rescatar que la productividad del trabajador es la capacidad de eficiencia que tiene en la organización por ello el desempeño es la conducta relacionada con el trabajo.

Chiavenato nos dice, para que una organización este bien posicionada en el mercado necesita que sus ganancias sean mayores

que sus gastos(reduciendo costos), que la publicidad de su producto o servicio sea mejor que la competencia, y la logística sea eficiente; pero el producto más importante es que recursos humanos esté capacitado y motivado para alcanzar las metas y objetivos trazados, porque una organización necesita de personas eficaces y productivas, no es suficiente ser eficiente sino también eficaz porque la eficacia es alcanzar lo que la empresa quiere llegar hacer y la eficiencia es utilizar los recursos necesarios para alcanzar los objetivos.

1.3.2. Productividad Laboral

1.3.2.1. Definición de la Productividad

La productividad es la alcanzar el trabajo óptimo para dar resultados positivos en menos tiempo. Torres (2008), “la productividad es un indicador que refleja que tan bien se está utilizando los recursos de una economía, es el reflejo de la eficiencia y eficacia” (p.642). Por ello la productividad es la utilización de los recursos con el tiempo eficiente.

La productividad evalúa varios factores como el desempeño, capacidades, etcétera; pero otros de los factores que evalúa es el tiempo que se utiliza para la realización de una actividad o producto; Rojas (2011), “la productividad evalúa la capacidad del sistema para elaborar los productos o actividades que son requeridos (que se adecuan al uso) y a la vez el grado en que se aprovechan los recursos utilizados” (p. 442). Entonces la productividad no sería eficiente si no se controla con la calidad porque uno de los factores es la calidad de resultado que puede dar la productividad del trabajo.

1.3.2.2. Factores que intervienen la Productividad.

1.3.2.2.1. Eficiencia

La eficiencia es la utilización necesaria de los recursos para alcanzar los objetivos de la organización, Chiavenato (2009), “la eficiencia se refiere a la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para

alcanzar los objetivos de la organización, hacer las cosas bien” (p. 9). Por ello un gerente debe ser eficiente, sabiendo cómo va utilizar (mano de obra, materiales y tiempo) para así alcanzar resultado positivo.

Para las organizaciones el desempeño es el reflejo de la productividad, porque se muestra el esfuerzo del trabajador; Dolan (2007) manifiesta que “la eficiencia en el trabajo no es solo fruto del mayor o menor empeño/esfuerzo del individuo, sino también de sus capacidades, habilidades, sistemas de retribución (p.14)”. Por ello la eficiencia tiene que ser constante para las organizaciones y las instituciones ya que el tiempo es fundamental para toda empresa, porque ahí se ve que tan productivos fueron en la hora laboral.

Una organización es un ente económico que utilizan control, procedimientos, trabajo, capital, etcétera, con el fin de obtener resultados positivos. Antiguamente la corriente económica neoclásica utilizaba la productividad para un mayor desempeño dentro de las organizaciones; esto se observaba que, a través del uso y aprovechamiento de los factores de eficacia y eficiencia, lo que daba como resultado era la productividad.

1.3.2.2.2. Motivación

La motivación influye en la conducta de las personas, comprometiéndose a realizar mejor las labores; Robbins (2009) sostiene que “la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta” (p. 341). Por ello la motivación genera mayor desempeño y un esfuerzo de la calidad, beneficiando así a la organización.

Las organizaciones quieren obtener resultados rápidos y eficaces, por ello deben buscar diferentes perspectivas sobre motivación, para que al trabajador lo incentiven dependiendo las habilidades que tiene dentro de esta.

1.3.2.2.3. La Comunicación

La comunicación es fundamental para las organizaciones, ya que el pilar que motiva a un trabajador a coordinar y apoyar a sus compañeros; Chiavenato (2004) sostiene que “la comunicación organizacional es la manera de relacionarse con otra persona a través de ideas, hechos, pensamientos, y valores. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; es por ello que cuenta con una red de integración y coordinación” (p.59). Entonces se puede decir que la comunicación en una organización no será perfecta porque mucha de las barreras puede provocar disgustos y conflictos dentro del trabajo.

1.3.2.3. Productividad del Individuo

Incrementar la productividad en los trabajadores tiene un costo, ya que el trabajador necesita incentivo por parte de la organización. Según Chiavenato Idalberto (2009) establece que:

La productividad del individuo (resultado intermedio) se obtiene de acuerdo con la forma en que se relaciona con el deseo individual de lograr determinados resultados finales. Si el individuo percibe que no hay relación alguna entre productividad elevada y dinero, el instrumento será cero, en otros términos, para la obtención de dinero de nada le sirve una productividad elevada. El deseo del individuo (valor) de tener una productividad elevada está determinado por la suma de instrumentos y valores de todos los resultados finales (p, 65).

Por lo tanto, para una mayor productividad a los trabajadores se les tiene que incentivar, ya que puede ser de forma económica o psicológica, porque es fundamental tener productividad de conocimiento para que pueda retribuir a mejoramiento profesional.

1.3.2.4. Beneficio de la Productividad

La Productividad tiene gran relevancia, porque se podrá conocer el índice de productividad de los trabajadores, si realmente son eficientes las horas de trabajo que tienen desempeñándose. Navarro (2012), indica que “la productividad es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos” (p.31). Por ello, la productividad tiene mayor influencia de forma social y económica, ya que para aumentar la rentabilidad de una organización se tiene que aumentar la productividad; y para de esto se tiene que ser medido el tiempo, y la cantidad de trabajadores responsables.

1.3.2.5. Tipos de Porcentaje de Productividad

La productividad se mide por la cantidad de insumos elaborados por unidad de tiempo de trabajo eficiente, de acuerdo con rangos medio de habilidad y la intensidad de trabajo.

La productividad se divide en dos porcentajes básicos, Sumanth (2010), “la productividad tiene dos porcentajes básicos que son, la productividad total y productividad parcial (índice de productividad del trabajo o razón de producto por hora - trabajo)” (p.4).

- La Productividad Total, relación entre la cantidad producida y el número total de trabajadores ocupados.

$$\textit{Producción media por trabajador} = \frac{\textbf{Produccion}}{\textbf{Numero de Trabajadores}}$$

- La Productividad Parcial, es la cantidad del valor total de todos los productos obtenidos con el número de horas hombre trabajadas durante un periodo determinado

$$\textit{Producción media por hora hombre} = \frac{\textbf{Produccion}}{\textbf{Horas hombre trabajadas}}$$

La productividad es fundamental para toda organización, ya que a través de las formulas se puede conocer si su trabajador aumenta o disminuye en su rendimiento en el trabajo, por ello se debe medir a través de la cantidad de producción sobre el número de trabajadores, para conocer si son eficiente y están cumpliendo con las metas establecidas por la empresa; y sin son óptimos dividir los objetivos planteados con el tiempo de demora.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación de la eficacia laboral y la productividad del Hospital Regional de Nuevo Chimbote -2017?

1.5. Justificación del Estudio

La presente investigación es conveniente y de vital importancia para las instituciones y organizaciones que laboran con recursos humanos, sirve para conocer a sus colaboradores y como influir en ellos en su eficacia y por efecto genere una mayor productividad.

La investigación será útil para la misma institución para que mejore en algunos aspectos laborales y así corrija los errores que tienen dentro de la institución y por efecto mejorara la calidad de servicio del cliente y de la sociedad.

Esta investigación servirá para futuras generaciones de estudiantes universitarios, ya que se conocerán el porqué de la falta de productividad laboral; y para las instituciones para conocer mucho más a sus trabajadores. Y por último contribuirá con nuevos conocimientos sobre la realidad de las entidades empresariales que tiene a su cargo a personas que necesitan ser motivadas y servirá para otros investigadores que utilicen variables similares al tema para que indaguen con interés en dichas variables y sus relaciones.

1.6. Hipótesis

La hipótesis es la comparación de la relación y no relación de las dos variables. Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que “son las guías de una investigación o estudio; indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. En este caso vamos a formular hipótesis y conocer si las variables tienen relación” (p.104).

Hi: Existe relación en la Eficacia Laboral y en la Productividad en el Hospital Regional Nuevo Chimbote – 2017.

Ho: No existe relación entre la Eficacia Laboral y en la Productividad en el Hospital Regional Nuevo Chimbote – 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación de la eficacia laboral y la Productividad de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote -2017

Objetivos Específicos

- Analizar la eficacia laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017.
- Analizar la productividad de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote - 2017.
- Analizar la relación de la eficacia laboral y la productividad de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote-2017.

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es el Básico Descriptivo - Correlacional y el tipo de estudio es No experimental – Transaccional.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que “el diseño de investigación se refiere al plan o estrategias concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (p.128).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que “una investigación No experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que “la investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).

2.2. Variable, Operacionalización

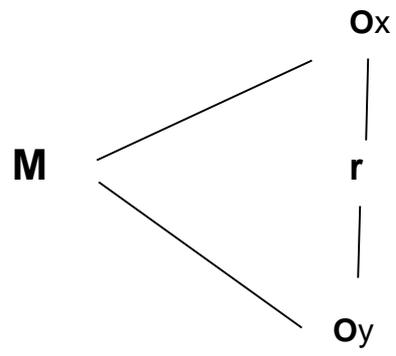
Variable

Hernández, Fernández y Baptista (2014) firman que “una variable una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (pág. 105).

Las variables de investigación son:

V1: La Eficacia

V 2: La Productividad



M: Muestra

X: La Eficacia Laboral

Y: La Productividad

R: relación

2.2.2. Operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
EFICACIA LABORAL	La eficacia se mide a través de mediciones de objetivos y metas ya cumplidas, buscando obtener resultados óptimos para la empresa.	La eficacia en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón está determinada por el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución, para mejorar en la satisfacción de los usuarios internos y externos; el nivel de eficacia organizativa será medido a través de un cuestionario dirigido al personal de la institución y a sus beneficiarios.	Cumplimiento de objetivos	Resultados obtenidos	1,2	Ordinal
				Resultados esperados	3,4,5	
				Resultado óptimo	6,7	
				Beneficiarios reales	8,9	
				Beneficiarios programados	10,11	
			Satisfacción de usuarios	Satisfacción de los beneficiarios	12,13	
				Satisfacción de entidades gubernamentales	14,15	
				Satisfacción del personal	16,17	
			Eficacia organizativa	Crecimiento, imagen y posición relativa de la organización.	18,19	
Situación económica, financiera y presupuestaria.	20,21,22					
PRODUCTIVIDAD	Delgado (2010) "la productividad laboral es un objetivo y un indicador. Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto".	La productividad laboral en el Hospital Regional será determinada por el cociente de la cantidad de pacientes atendidos en un periodo determinado y las horas/hombre trabajados en brindar dicha atención.	Medida de Productividad laboral	Medida de la producción (pacientes atendidos)	Guía 1	Ordinal
				$\text{Productividad media por hora hombre} = \frac{\text{Pacientes atendidos}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$	Guía 3	
				$\text{Productividad media por trabajador} = \frac{\text{Pacientes atendidos}}{\text{Número de trabajadores}}$	Guía 2	

2.3. Población y Muestra

Población: la población estará constituida por 219 Doctores del Hospital Regional – 2017.

Unidad de Análisis: Los Doctores del Hospital Regional que laboran más de un año.

Para obtener el resultado que es la Muestra, utilizaremos la siguiente formula estadística (Hernández, Fernández, y Baptista., 2014).

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N - 1) E^2 + Z^2 p q}$$

En donde:

E = Error de la estimación

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

Z = Valor asociado al nivel de confianza

$$n = \frac{219 * 1.95^2 * 0.50 * 0.50}{(219 - 1)(0.05)^2 + 1.95^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 121.65$$



122 trabajadores

En la cual los datos fueron generalizados de la siguiente manera:

Z= 1.96 (nivel de confianza al 95%)

P= 0.50 (50% trabajadores de eficacia y productivos)

Q= 0.50 (50% trabajadores no eficaces ni productivos)

N= 578 (total de población)

E= 0.05 (nivel de error)

Muestra: La muestra está constituida por 122 Doctores del Hospital Regional.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Bardin (2002) aduce que “El análisis documental es un conjunto de operaciones tendente a representar el contenido de un documento” (p. 32).

Se realizará un análisis de los documentos de las atenciones mensuales del Hospital Regional.

La encuesta: Es la técnica que permitirá utilizar un cuestionario conveniente a los usuarios que asisten en el Hospital, con la única finalidad de que se proporcione información objetiva, veraz y real para poder analizar y describir cómo es la eficacia de los trabajadores de la institución; asimismo comparar la relación de las dos variables.

Instrumentos:

El cuestionario: Es un instrumento de medición, conformado por un grupo de preguntas estructuras, secuenciada y congruentes, cuenta con ítems dependiendo a sus indicadores.

Guía de Análisis Documental: Es un instrumento con el que se levantó la información para medir la productividad de los doctores del Hospital Regional, con el fin de identificar las cantidades de atenciones a pacientes por día y hora en los meses del 2017.

Validez:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aducen que “la validez de un instrumento se refiere al grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 200).

Confiabilidad:

“La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce 36 resultados iguales” (Hernández et al., 2010); para ello se utiliza el siguiente método:

Método la prueba de Alfa de Cronbach: “De los 4 métodos considerado por Hernández, este es el último, mediante el cual el cuestionario se sometió a evaluaciones estadísticas para analizar la consistencia interna de los resultados, mediante” (Hernández et al.2010):

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

Para la confiabilidad de la encuesta el coeficiente tiene que estar cerca de 1 y superior a 0.80.

Donde

k: número de preguntas o ítems.

S_i^2 : representa a la varianza del ítem i ,

S^2 : hace referencia a los valores totales observados.

2.5. Métodos de Análisis

El estudio es de tipo descriptivo- correlacional por ello se utilizó una estadística descriptiva- correlacional para representar datos, cantidades y relacionar las variables, por ello se utilizó la estadística para analizar la encuesta.

R. Beaver, Mendehall y B. Beaver (2006) sostienen que “la estadística descriptiva – Correlacional está formada por procedimientos empleados para resumir y describir las características importantes de un conjunto de mediciones” (p.4).

Para hacer más interesante y visualmente más atractivo la información recolectada de los datos de investigación, se tomará en cuenta tablas de datos y gráficos y cuyo análisis de observaciones se hará adjunto a estos.

- Gráficos: Se utilizará esto para hacer más llamativo la información a través de figuras representativas y se adjuntará a estos.
- Tablas de datos: se utilizará estos para hacer más ordenado y detallado la información de la encuesta.

Para simbolizar los datos de mayor importancia, se utilizará la estadística para un análisis efectivo de la encuesta.

El chi cuadrado es el método que utilizara para conocer si las dos variables cuantitativas son dependientes e independientes. Si al final del estudio

concluimos que las variables no están relacionadas se puede decir con un nivel de confianza, previamente fijado, que ambas son independientes.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

- O_{ij} : son las frecuencias observadas, clasificación de la fila i de la columna j .
- E_{ij} : son las frecuencias esperadas o teoricas. Se puede definir como aquella frecuencia que se observaría si ambas variables fuesen independientes.

Moya (2003) manifiesta que “la media aritmética es una medida de tendencia central que se caracteriza a un grupo de estudio con un solo valor y que se expresa como el cociente, que resulta de dividir la suma de todos los valores o puntajes entre el número total de todos los mismos” (p. 293).

Para hallar la media aritmética de los datos agrupados es:

Media Muestral

- Media Poblacional (parámetro)

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que “la varianza es la desviación estándar elevada al cuadrado y se simboliza como s” (p. 288).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que “la desviación estándar es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media que se expresa en las unidades originales de medición de la distribución” (p.288).

Marconi y D’ Amelio (s.f) afirman que “el coeficiente de variación es una medida relativa de dispersión que expresa a la desviación estándar como un porcentaje de la media. Se lo utiliza en la comparación de variación de dos o más grupos”.

La expresión por la que se define es la siguiente:

$$CV \% = \frac{s}{\bar{x}} \times 100$$

Para el análisis de la investigación se utilizó el método cuantitativo:

- Se utilizará un software especializado para la recolección de datos. Los programas estadísticos utilizados son:

- Microsoft Office Excel 2013.
- Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version actual SPSS vs. 22.

2.6. Aspectos Éticos

Se tomó en cuenta las consideraciones éticas, como la confiabilidad.

Esta investigación se realizó de manera clara y precisa sin alterar un datos, información y cantidades las cuales la institución nos brindó información para el estudio.

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación de la eficacia laboral y la productividad de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote -2017

Tabla N° 1: Relación de la eficacia laboral y la productividad de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote -2017

		EFICACIA LABORAL				Total
		PESIMA	MALA	REGULAR	BUENA	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	MUY BAJO	0	0	1	0	1
		0.00%	0.00%	11.11%	0.00%	11.11%
	BAJO	0	1	1	0	2
		0.00%	11.11%	11.11%	0.00%	22.22%
	REGULAR	2	3	0	0	5
		22.22%	33.33%	0.00%	0.00%	55.56%
	ALTO	0	1	1	0	2
		0.00%	11.11%	11.11%	0.00%	22.22%
Total		2	5	3	0	9
		22.22%	55.56%	33.33%	0.00%	111.11%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital Regional Nvo. Chimbote 2017

Elaboración propia.

Objetivo N° 1: La eficacia laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017.

Tabla N° 2: Nivel de la eficacia laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
EFICACIA LABORAL	REGULAR	142	77,6
	BUENA	34	18,6
	MUY BUENA	7	3,8
	Total	183	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital Regional Nvo. Chimbote 2017.

Elaboración propia.

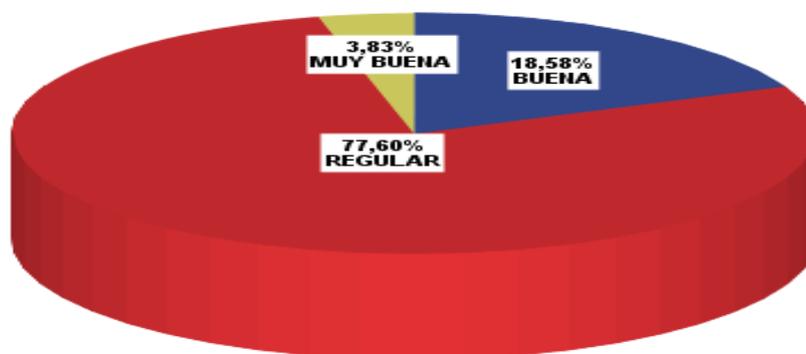


Figura N° 2: Nivel de la eficacia laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017

Fuente: Datos de la Tabla N° 2.

Elaboración propia.

El 77.6% de los trabajadores del Hospital regional manifiestan que la Eficacia Laboral esta mayormente en un nivel Regular. El 18.6% menciona que contribuye en un nivel Bueno, y A favor el nivel Muy Bueno con un 3.8%.

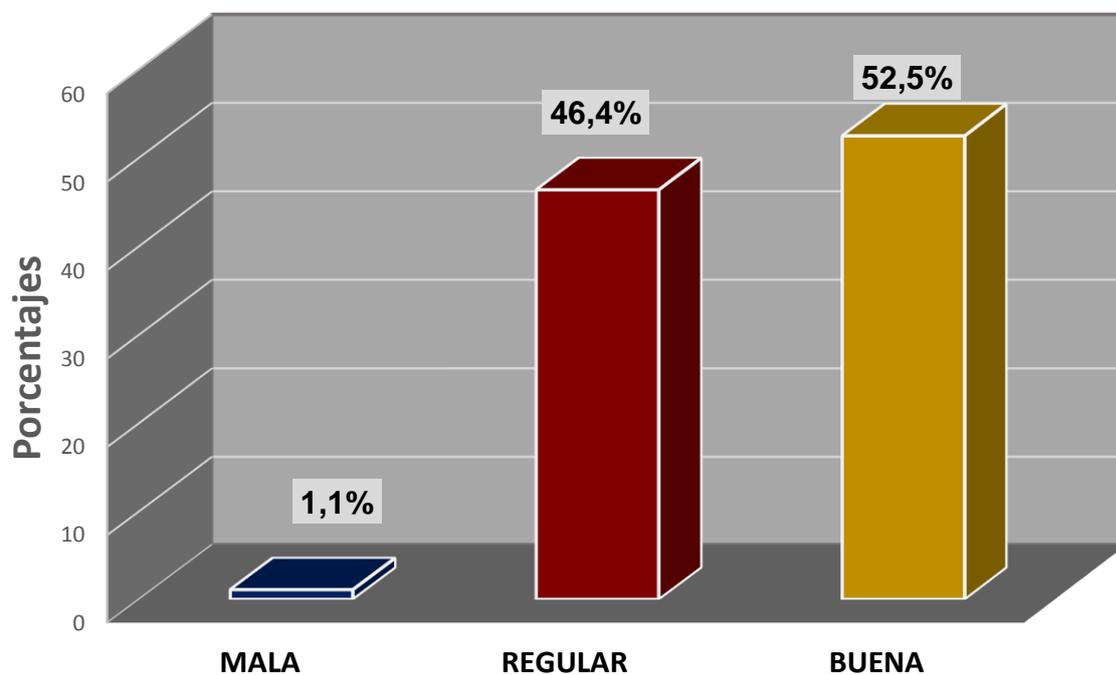
Tabla N° 3: Nivel de la eficacia laboral en su dimensión “CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS” de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017

		Frecuencia	Porcentaje
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	MALO	2	1,1
	REGULAR	85	46,4
	BUENO	96	52,5
	Total	183	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital Regional Nvo. Chimbote 2017

Elaboración propia.

Figura N° 3: Nivel de la eficacia laboral en su dimensión “CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS” de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017.



Fuente: Datos de la Tabla N° 3.

El 52.5% de los trabajadores del Hospital regional en su dimensión “CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS” manifiestan que la Eficacia Laboral esta mayormente en un nivel considerado como Bueno. El 46.4% menciona que contribuye en un nivel de Regular, y en contra el nivel Malo con un 1.1%.

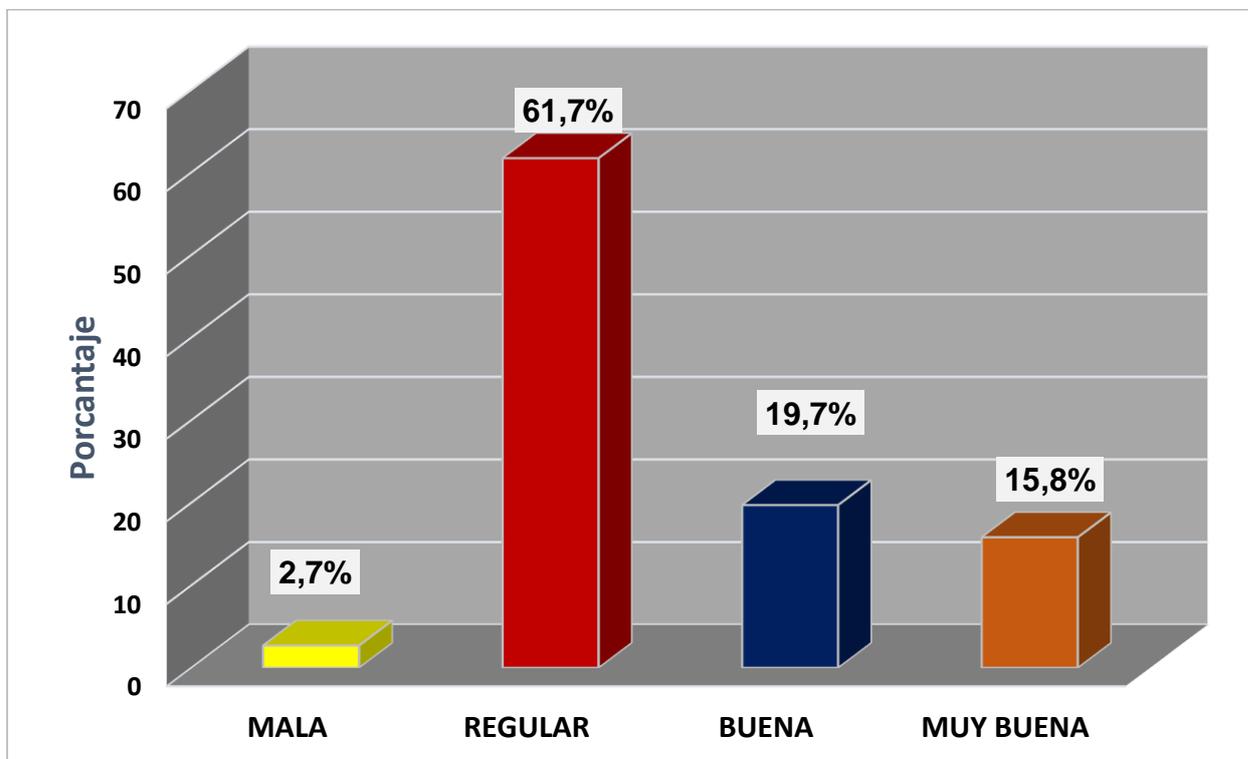
Tabla N° 4: Nivel de la eficacia laboral en su dimensión “SATISFACCION DEL USUARIO” de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017

		Frecuencia	Porcentaje
SATISFACCIÓN DEL USUARIO	MALO	5	2,7
	REGULAR	113	61,7
	BUENO	36	19,7
	MUY BUENO	29	15,8
	Total	183	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital Regional Nvo. Chimbote 2017.

Elaboración propia.

Figura N° 4: Nivel de la eficacia laboral en su dimensión “SATISFACCION DEL USUARIO” de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017.



Fuente: Datos de la Tabla N° 4.

El 61.7% de los trabajadores del Hospital regional en su dimensión “SATISFACCION DEL USUARIO” manifiestan que la Eficacia Laboral esta mayormente en un nivel considerado como Regular. El 2.7% menciona que contribuye en un nivel de Malo, y A favor de la variable el nivel Bueno y Muy bueno con un 19.70% y 15.8%.

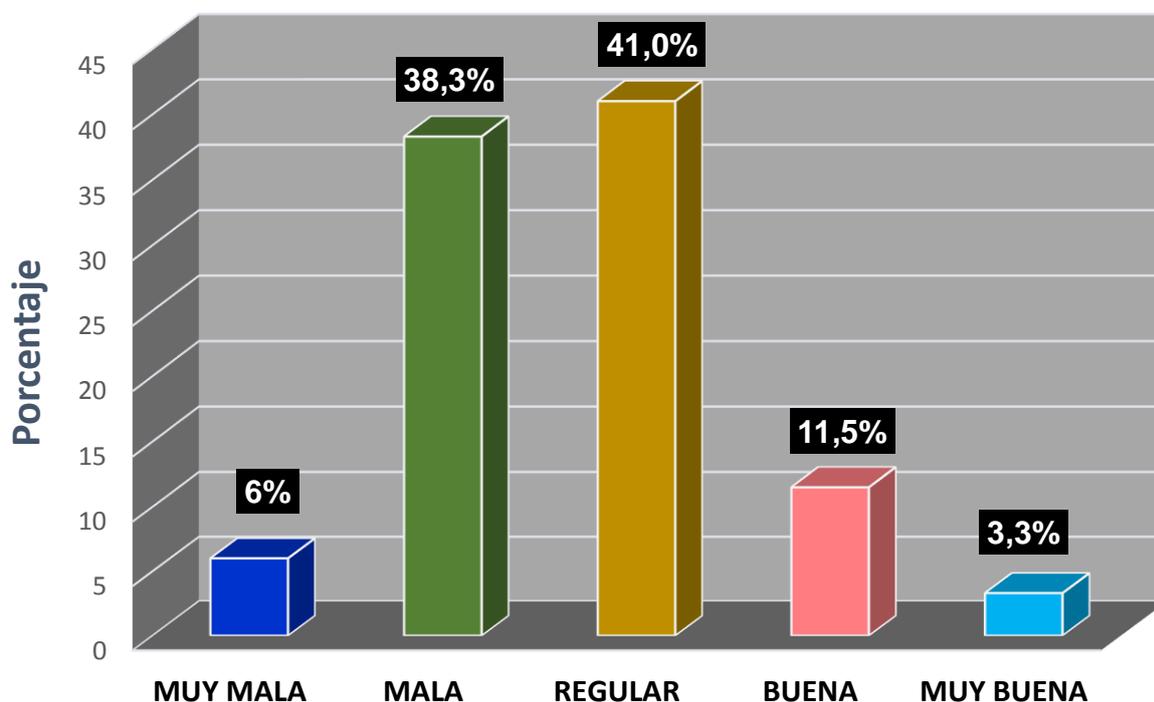
Tabla N° 5: Nivel de la eficacia laboral en su dimensión “EFICACIA ORGANIZATIVA” de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Eficacia Organizativa	MUY MALO	11	6,0
	MALO	70	38,3
	REGULAR	75	41,0
	BUENO	21	11,5
	MUY BUENO	6	3,3
	Total	183	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital Regional Nvo. Chimbote 2017

Elaboración propia.

Figura N° 5: Nivel de la eficacia laboral en su dimensión “EFICACIA ORGANIZATIVA” de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote



Fuente: Datos de la Tabla N° 5.

El 41% de los trabajadores del Hospital regional en su dimensión “EFICACIA ORGANIZATIVA” manifiestan que la Eficacia Laboral esta mayormente en un nivel considerado como Regular. El 38.3% menciona que contribuye en un nivel de Malo, y un nivel Muy Malo con un 6%. A favor de la variable el nivel Bueno y Muy buena con un 11.5 y 3.3%.

Objetivo N° 2: Analizar la productividad de los trabajadores del Hospital Regional – 2017.

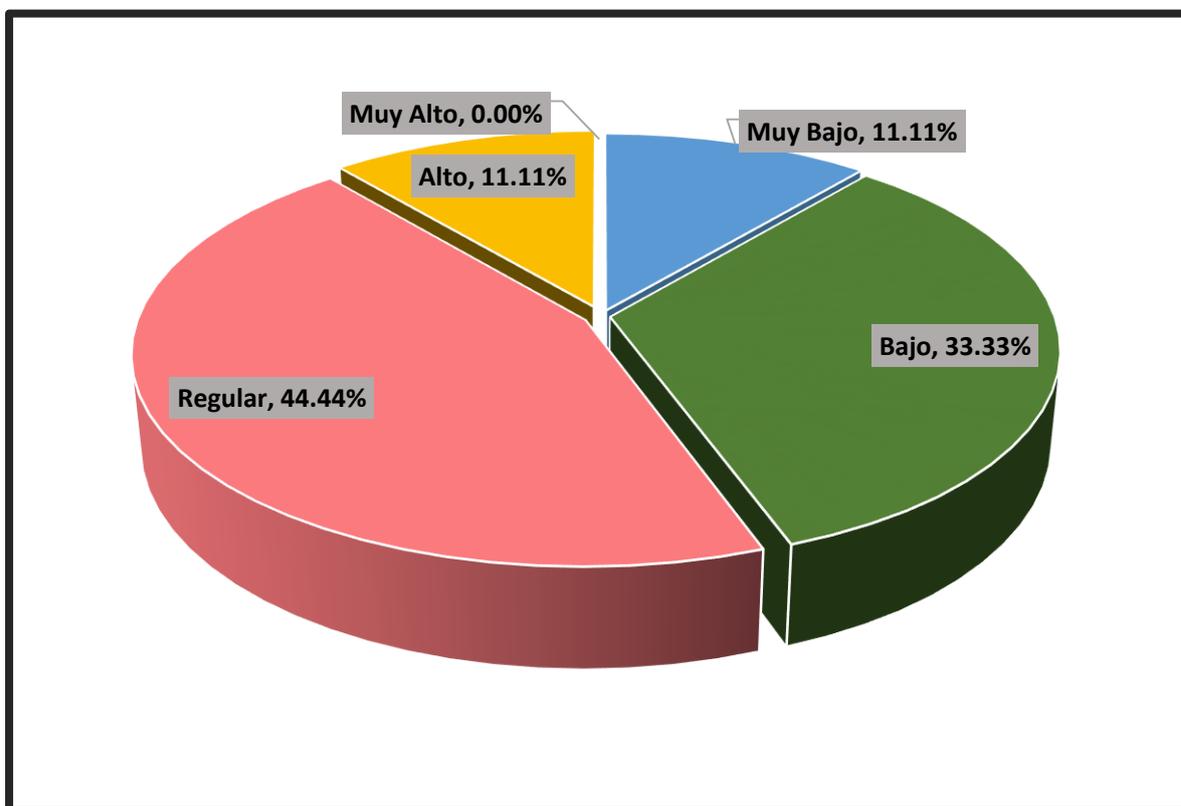
Tabla N° 6: Nivel de la productividad de los trabajadores del Hospital Regional – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	1	11,11%
BAJO	3	33,33%
REGULAR	4	44,44%
ALTO	1	11,11%
MUY ALTO	0	0,00%
Total	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital Regional Nvo. Chimbote 2017

Elaboración propia.

Figura N° 6: Nivel de la productividad de los trabajadores del Hospital Regional – 2017.



Fuente: Datos de la Tabla N° 6.

El 44.44% de los trabajadores del Hospital regional manifiestan que el nivel de productividad esta mayormente en un nivel considerado como Regular. El 33.3% menciona que contribuye en un nivel de Bajo, y un nivel Muy bajo con un 11.11%. A favor el nivel Alto con un 11.11%.

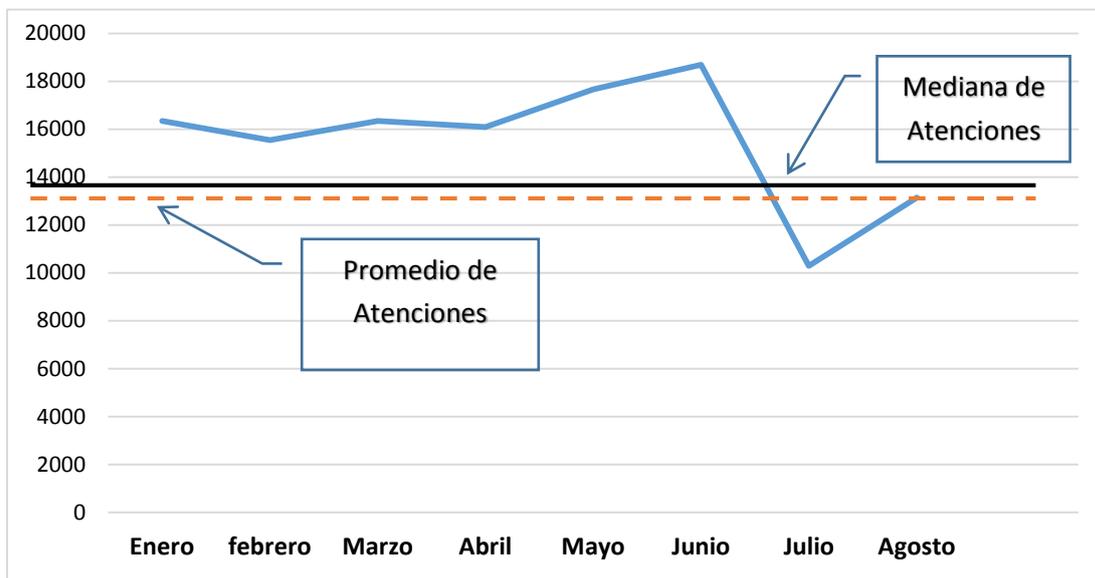
Tabla N° 7: La tendencia de productividad de los trabajadores del Hospital Regional – 2017.

Año 2017	PACIENTES	VARIACIONES
Enero	16345	
febrero	15551	-794
Marzo	16342	791
Abril	16092	-250
Mayo	17670	1578
Junio	18690	1020
Julio	10290	-8400
Agosto	13143	2853

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital Regional Nvo. Chimbote 2017

Elaboración propia.

Figura N° 7: La tendencia de atenciones del Hospital Regional de Nuevo Chimbote en el año 2017.



Fuente: Datos de la Tabla N° 7.

La tendencia de los trabajadores depende de las dimensiones de productividad laboral, en las atenciones del hospital regional se analizan los meses donde la mediana es superior a las atenciones calculadas lo que significa que está en un nivel regular.

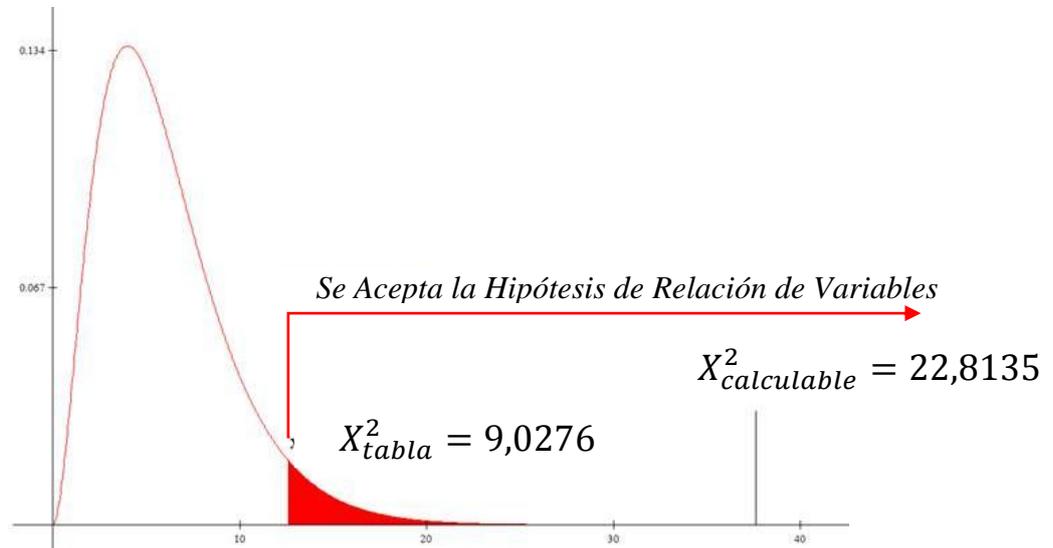
Objetivo N° 3: Analizar la relación entre la Eficacia Laboral y La Productividad del Hospital Regional de Nuevo Chimbote – 2017.

Tabla N° 8: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,8135	9	0.023
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		Si es ≤ 0.05 entonces existe relación entre las variables en estudio
Valor de Tabla Estadística Chi	9,0276		

Descripción: De la tabla y gráfico, se tiene que la prueba de hipótesis de Chi – Cuadrado es $X^2 = 0.018$ de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa entre las variables Eficacia Laboral y la Productividad de los Trabajadores y según la prueba de “Chi Cuadrado” $X^2 \text{ cal} = 22,8135 > X^2 \text{ tab} = 9,0276$, entonces se rechaza el H_0 y se acepta la H_1 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

Figura N° 8: Relación de la eficacia laboral y la productividad de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote -2017



Fuente: Datos de la Tabla N° 8

DISCUSIÓN

IV. DISCUSION DE RESULTADOS

La Eficacia Laboral es un sistema primordial dentro de las organizaciones, lo cual es la base para poder lograr lo que se quiere alcanzar, sin embargo, en la actualidad es un reto para las organizaciones por ello es importante que se realicen una realimentación, integraciones e inducciones a sus colaboradores para que estos formen parte del reto organizacional. La Productividad es la parte fundamental de la organización porque es el resultado de la eficacia y eficiencia, ya que sin ello no se podría alcanzar los objetivos y cubrir las necesidades de los colaboradores como de la organización. Por ello se ha realizado la investigación sobre la Eficacia laboral y La Productividad en el Hospital Regional, debido a que en el desarrollo habitual del trabajo investigado se pudo notar que muchos de los trabajadores no intentan alcanzar y cumplir con las metas, ya que son por los factores de estrés, falta de comunicación, etc. y el reflejado se da en el déficit de servicio a los usuarios.

Asimismo, se realizó una encuesta a los trabajadores nombrados del Hospital Regional y un análisis documental para conocer la cantidad de pacientes atendidos y horas trabajadas, la cual se ha contrastado la hipótesis planteada para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Andrade (2011), afirma que la eficacia laboral es el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, es decir, ser capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos. Las organizaciones más eficaces son aquellas que seleccionan o retienen a sus trabajadores más comprometidos y competitivos, estas deben ser capaces de involucrarse con los objetivos de la organización, en el sentido de comprometerse (p.58)

Maella (2011) sostiene que “la eficacia laboral tiene que ver con la eficacia individual, porque muestra las: capacidad, Automotivación, autogestión, simplificación, suerte y la responsabilidad de la persona frente a su trabajo” (p.36). Por ello Martínez (2012) en su tesis “CLIMA LABORAL COMO FACTOR DE EFICIENCIA Y EFICACIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL EQUIPO ZONAL PRONAA CHIMBOTE- 2012”, concluye

que: En la investigación se ha logrado determinar que el nivel de desempeño de los trabajadores, se presenta en un 23% nivel alto, 64% de nivel regular y 14% de nivel bajo. Por tanto, se ha logrado identificar que el desempeño de los trabajadores de Zonal Pronaa Chimbote presenta en un nivel medio, pero tienen conocimiento del puesto y son eficientes en sus puestos de trabajo (p.91).

Lo dicho por los autores, se contrasta analizando los resultados de la Tabla Nº 3 que el 52.5% de los trabajadores del Hospital regional en su dimensión "CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS" manifiestan que la Eficacia Laboral está mayormente en un nivel considerado como Bueno. El 46.4% menciona que contribuye en un nivel de Regular. En contra el nivel Malo con un 1.1%. Entonces se visualiza que las instituciones públicas a veces cumplen con las tareas asignadas en el tiempo adecuado por el motivo que tienen conocimiento de las funciones del puesto, pero, asimismo, no lo realizan eficientemente por falta de un estándar de desempeño laboral es por ellos que no se orientan hacia los objetivos y eso genera que se prologuen las metas.

Robbins (2005) sostiene que "la satisfacción laboral es el compromiso, actitud y como se identifica con su trabajo. El desempeño de los trabajadores en las organizaciones es fundamental porque tendrán en cuenta a lo que la organización quiere lograr alcanzar" (p.58). Lo cual Alvarado (2012) en su tesis "LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU EFECTO EN SU EFICACIA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE" concluye que: La calidad de vida laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote tiene un efecto "negativo" en la eficacia Organizacional de la misma, ya que para los colaboradores el estilo de la vida laboral que llevan dentro de la organización no es la correcta, ya que sienten que su remuneraciones no es la más adecuada, no sienten igualdad al momento de la promoción de nivel, no entienden el trabajo que realizan ya que no existe una buena comunicación organizacional, sienten que los beneficios laborales no son respetados, no les permiten aportar nuevas ideas en el

trabajo, y esto conlleva a que estos no se sientan parte de la organización. Todo esto está reflejado en la percepción que tienen los ciudadanos de Nuevo Chimbote con respecto a su municipalidad, ya que para ellos los colaboradores no realizan ningún trámite y tampoco piden ayuda a los trabajadores de la municipalidad, porque aducen que atienden mal capacidad de los mismos no es la más adecuada ya que no resuelven totalmente en desacuerdo con la información de que los recursos económicos de las municipalidades son distribuida de una manera veraz, ya piensan que dentro de la organización existe corrupción (p.320).

Asimismo, se manifiesta en la Tabla N° 4 donde el 61.7% de los trabajadores del Hospital regional en su dimensión “SATISFACCION DEL USUARIO” manifiestan que la Eficacia Laboral esta mayormente en un nivel considerado como Regular. El 2.7% menciona que contribuye en un nivel Malo. A favor de la variable el nivel Bueno y Muy buena con un 19.70% y 15.8%. Lo cual significa que la institución tiene satisfecho a sus clientes y no hace diferencias a los asegurados con los particulares, pero que a la vez a quejan por falta de incentivos laborales; otro de los factores es porque muchos de instrumentos médicos no son reparados y eso genera frustración, es por eso que las atenciones nos son veraces y eficientes.

Valda (2010) “es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas. El control sirve a los gerentes para monitorear la eficacia de sus actividades de planificación, organización y dirección” (p.610).

Lo mencionado a lo anterior se reafirma con los datos de Tabla N° 5 en donde se visualiza que el 41% de los trabajadores del Hospital regional en su dimensión “EFICACIA ORGANIZATIVA” manifiestan que la Eficacia Laboral esta mayormente en un nivel considerado como Regular. El 38.3% menciona que contribuye en un nivel de Malo, y un nivel Muy Malo con un 6%. A favor de la variable el nivel Bueno y Muy buena con un 11.5 y 3.3%.

En la cual se deduce que la institución tiene una mejor eficacia organizacional que la municipalidad, por lo que los encargados tratan de

mejorar la calidad de vida laboral, e intentan dar mejor atención. Pero los problemas que aquejan son la mala administración y las personas inadecuadas para los puestos, por ello sugieren deben ser corregidas.

Sánchez (2011) en su tesis denominada. “ESTRÉS LABORAL, EFICACIA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA CEREALERA”, concluye que: Cada año miles de personas experimentan estrés a causa de acontecimientos laborales, el estrés se puede prevenir través incentivo, talleres, capacitaciones, aumento de sueldo y la permanencia en el puesto de trabajo. El estrés es un factor que afecta directamente al trabajador, evitando que las metas y los objetivos de las organizaciones sean lejanas (p. 87,88).

Lo mencionado anteriormente se reafirma en los datos de la Tabla N° 2 que el 77.6% de los trabajadores del Hospital regional manifiestan que la Eficacia Laboral esta mayormente en un nivel Regular. El 18.6% menciona que contribuye en un nivel Buena y un nivel Muy Bueno con un 3.8%.

En la cual significa que no todos los trabajadores cumplen con los objetivos y metas de la institución, y uno de los factores es por falta de planificación, organización y dirección de la institución, pero el problema más relevante es por los años de Vida laboral que tienen en la institución, y eso genera que la rutina sea más prolongada y que las tareas sean pesadas. Es por ello que muchas de las metas no son cumplidas a corto plazo.

Torres (2008), “la productividad es una medida de la eficiencia de un administrador o empleado en cuanto al aprovechamiento de los recursos escasos de la organización para producir bienes y servicios”. Por ello tenemos a Ochoa (2014) en su tesis denominada. “MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL”. Guatemala, Universidad Rafael Landívar, concluye que: La motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado. Se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 75%, es la

motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado (p. 44).

Lo mencionado anteriormente se puede corroborar con los datos que en la Tabla N° 8 que el 44.44% de los trabajadores del Hospital regional manifiestan que el nivel de productividad esta mayormente en un nivel considerado como Regular. El 33.3% menciona que contribuye en un nivel de Bajo, y un nivel Muy bajo con un 11.11%. A favor el nivel Alto con un 11.11%.

Lo cual significa que los trabajadores les faltan la motivación e incentivos para que su productividad sea mejor, lo expuesto por el antecedente su productividad está en nivel alto, mientras que la institución solo está representada por 44.4%, y eso puede ser que muchos de los trabajadores no cumplen con las metas y objetivos de la institución.

Vásquez (2008) en su tesis “Análisis de productividad y distribución del tiempo en la Consulta Externa. Primer Nivel de Atención. Área de Salud Tibás-Uruca-Merced. Clínica Dr. Clorito Picado”. Costa Rica, Instituto Centroamericano de Administración Pública Icap, concluye que: Deben implementarse mecanismos de control que permitan identificar las posibles desviaciones respecto al logro de los objetivos y corregirlas. Con el fin de que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas y de igual forma poder comparar resultados (p.56).

La productividad y su tendencia de atenciones se obtuvieron por los índices promedio de productividad por hora-hombre trabajadas, tanto para los períodos de cada mes hasta el periodo que se desarrolló el estudio. Se pudo identificar que las atenciones en los periodos de mayo tuvieron un crecimiento, mientras en el de julio tuvo una disminución en el servicio de consulta externa del hospital, así como los factores que lo determinan pudimos hallar que hay una relación con la eficacia mostrando una mayor fuerza de asociación en relación con la productividad, así como un mayor nivel de significancia estadística de 0.023 donde se pudo identificar que para los trabajadores es de mayor importancia tener un compromiso con

los clientes, a la vez contribuir y cumplir con los objetivos y metas de la institución.

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Después de haber realizado y analizado la investigación sobre la Eficacia laboral y su relación con la Productividad en la Institución del Hospital Regional Nuevo Chimbote – 2017, se llegó a las siguientes conclusiones:

- En la investigación se ha llegado a determinar que la Eficacia Laboral con la Productividad existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio, según muestra la tabla N^a 10. Descomponiendo ambas variables para analizar su causa y efecto, como primer punto se observa que la institución presenta algunas dificultades respecto a la eficacia laboral pues los trabajadores perciben que la mayoría de sus compañeros no se sienten comprometidos, satisfechos ni incentivados, por ello no hay una buena relación interpersonales entre compañeros de trabajo, no existe una buena comunicación interna, la inducción es escasa, y otro de los motivos es el tiempo de vida laboral rutinaria lo que conlleva que las metas sean difíciles de alcanzar, por motivos que tienen años trabajando en lo mismo; por eso que también la productividad esta regular porque no son inducidos alcanzar con lo que se proponen; muchos de los encargados en la atención es que no practican su profesionalismo y eso genera que la calidad de atención en el Hospital no sea tan buena. (Tabla N^o 6).
- En la investigación se llegó analizar el nivel de la Eficacia Laboral percibido por los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote en un 77.6% que representa un nivel regular, 18.6% un nivel bueno y 3.8% un nivel muy bueno. Por lo tanto, se identificó que según percepciones de los trabajadores la eficacia laboral está en un nivel medio, pues la percepción de los trabajadores es por falta de inducción, Integración y motivación es por eso que muchos de los objetivos y metas no son alcanzados en un tiempo determinado. (Tabla N^o 02)

- En la investigación se ha llegado a analizar en la tabla N° 6 que la Productividad de los trabajadores nombrados del Hospital Regional de Nuevo Chimbote es de 44.44% que representa mayormente en un nivel considerado como Regular, el 33.3% menciona que contribuye en un nivel Bajo, y un nivel Muy bajo con un 11.11% y a favor el nivel Alto con un 11.11% donde se puede observar en la tabla N° 7 que las atenciones han variado pero que en los últimos meses han ido aumentando considerablemente, en el mes de enero se obtuvo una atención de **16345** pacientes, mientras que en febrero se atendió **15551** pacientes, y en el mes de marzo aumento **16342** pacientes eso quiere decir que se obtuvo 791 pacientes más; las tendencias bajaban y subían pero donde se obtuvo una observación notable fueron en el mes de junio donde se atendieron **18690** mientras que en el mes de julio se había atendido **10290** pacientes, los motivos que pudieron ser es porque hubo menos personas enfermas y otros pacientes se trasladaron a un particular, pero en el mes de agosto aumento **13143** pacientes que hubo un total de 2853 pacientes más. (Tabla N° 7).
- En la investigación se llegó a analizar en la tabla N° 10 que la correlación tiene una gran significancia de 0.023, donde se puede identificar que es menor de 0.05, mostrando que las dos variables tienen una relación estrecha y se deduce que la hipótesis alternativa H_1 se acepta. Con ello queda demostrado que para que los trabajadores sean Productivos se tiene que seguir un régimen de metas y objetivos para que puedan verlo como desafío, pero para ello tiene que ver una buena relación entre compañeros y así puedan inducirse a la orientación de metas y objetivos.

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Director General del Hospital Regional “EGB” que implementen estrategias de inducción, charlas motivadoras para cada unidad, a la vez realizar actividades integradoras constantemente para mejorar la relación entre compañeros y jefes, para así poder elevar la comunicación en las unidades de la institución.
- Se recomienda que los jefes a cargo de cada unidad recompensen a sus trabajadores destacados, a través de un incentivo no económico (placa o premio) para que se sientan que su eficiente trabajo es recompensado.
- Se recomienda que cada semana realicen reuniones para que les haga conocer los objetivos y metas de la institución, también para obtener el feedback, intercambiar ideas y puedan conocer como institución que están alcanzando para que así se sientan parte de esta.
- Se le recomienda que la institución tenga estándares de productividad, para conocer el máximo total de atenciones, así evitar horas ocias dentro del trabajo.
- Se recomienda modificar el sistema de selección y reclutamiento para insertar profesionales competentes y comprometidos, realizando entrevistas para conocer el grado de instrucción, experiencia y los logros alcanzados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva y Juárez (2014) en su tesis “*Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A*” Trujillo- Perú. (Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Alvarado Diego (2012). En su tesis “*La Calidad de vida Laboral y su efecto en su Eficacia Organizacional de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL de Nuevo Chimbote, en Periodo 2011-2012*”. Perú. (Universidad Cesar Vallejo).
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido*. (2da ed.). Akal. Recuperado de www.chilexportaservicios.cl/ces/portals/18/Estudio%20Mercado%20Peru_dise%C3%B1o.pdf
- Beaver, R., Mendehall, W. y Beaver, B. (2006). *Introducción a la probabilidad y estadística*. (13^a Ed.). México: CengageLearning Editores.
- Bueno López (2001) En su tesis. “*La Productividad del Capital Humano en la Empresa Informativa*”. Madrid, Universidad Complutense, recuperado por: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/inf/ucm-t25599.pdf>
- Carrasco Soledad (2009). En su tesis “*La Satisfacción Laboral y su Relación con La Productividad de los Trabajadores del Área de Fileteado de la Empresa PESQUERA CONSERVAS DE Chimbote S.A.C en el año 2009*”. Perú. (Universidad Cesar Vallejo).
- Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (8va ed.). México.
- Chiavenato (2004) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (9va ed.). México.
- Chiavenato (2009) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (2daed.) México.

Cronbach, L. (1951). *Coeficiente alfa y la estructura interna de los test*. Recuperado de: <https://prezi.com/elNrfaaffpl/el-coeficiente-alfa-de-cron-bach/>

Del Castillo Carlos (2017). *Socio fundador y CEO de **AulaInteractiva.org**. Barcelona*. Recuperado de: <http://www.negociosyemprendimiento.org/2015/09/teoria-fijacion-metas-edwin-locke.html>.

Diario Voces (28 de agosto 2014). Trabajador de salud denuncia maltrato en hospital de Tarapoto. Recuperado por:

<https://www.diariovoces.com.pe/22644/trabajador-de-salud-denuncia-maltrato-en-hospital-de-tarapoto>

Dolan Simón (2007) *La gestión de recursos humanos* (3ra ed.). España

Diario El Economista (2013), recuperado de:

<http://pablomaella.com/web/wp-content/uploads/pdf/seis-variables-eficacia-laboral.pdf>

Drucker Peter (2013) *Administración por Objetivos*. Blogspot. Recuperado de: http://teoriasdelaadministracion113.blogspot.pe/2013/03/administracion-por-objetivos_9540.html

Ferrer, J. (2010). *Conceptos Básicos de la Metodología de la Investigación*. Recuperado de: <http://metodologia02.blogspot.pe/p/operacionalizacion-de-variables.html>

Fuente, Silvia (2012) en su tesis "*Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*" (Estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Griffin R., Moorhead G. (2010). *Comportamiento Organizacional. Gestión de Personas y Organizaciones*. (9na ed.). México.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) México: Mc Graw Hill

Huamán Y Acuña (2015) En su tesis. *“Impacto de la Motivación en la Productividad Empresarial: Caso Gerencia De Infraestructura en Telefónica Del Perú”*. Perú.
Recuperado de:

<file:///C:/Users/PC/Downloads/11709-40855-1-PB.pdf>

Izquierdo Gómez (2011) en sus tesis *“La Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de los trabajadores de la Empresa D IOL QUALITE S.A.C. en el año 2011”*. Perú (Universidad César Vallejo).

Jiménez Rojas (2011). *La Gestión Integral para incrementar en las Pymes*. (1er ed.). Bogotá.

Krajewski, Lee J., Ritzman, Larry P. (2000). *Administración de Operaciones, Estrategia y Análisis*. (5ta ed.). México.

La Productividad: Concepto Y Factores (2008), recuperado por:

<http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

Maestría de políticas Públicas, recuperado por:

<http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/marco/3.pdf>

Martínez Violeta (2012) *“Clima Laboral como factor de Eficiencia y Eficacia en el Desempeño de las funciones del equipo Zonal PRONAA CHIMBOTE- 2012”*. Perú. (Universidad César Vallejo).

Marconi, L y D' Amelio, A. (s.f). El coeficiente de variación. Recuperado de:
<http://www.deie.mendoza.gov.ar/aem/material/teoria/MEDIDAS%20DE%20TENDENCIA%20CENTRAL%20Y%20DE%20VARIABILIDAD.pdf>

Ochoa Calderón (2014) En su tesis. *“Motivación y Productividad Laboral”*. Guatemala, (Universidad Rafael Landívar). Recuperado por:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

Sánchez Cecilia (2011) En su tesis. *“Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera”*. Argentina, (Universidad Abierta Interamericana). Recuperado por:

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Sumanth David (2010) Ingeniería y Administración de la productividad. Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7268/Capitulo1.pdf>

Robbins Coulter (2010) Administración. (10ma ed.). México

Reinaldo O. Da Silva, (2002) Eficacia y Eficiencia, recuperado de:

<http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>

Valda Juan Carlos (2010). *Control Administrativo*. Recuperado de: <http://www.grandespyemes.com.ar/2010/03/10/el-control-administrativo-su-importancia/>

Venetulo Emilio (2009). En su tesis. "*Estudio del clima Laboral y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas: El Transporte Vertical*". Argentina, Universidad Politécnica de Valencia, recuperado por:

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia Lógica

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEM S	ESCALA DE MEDICIÓN
La Eficacia Laboral y su Relación con la Productividad en el Hospital Regional -2017	¿Cuál es la Eficacia Laboral y su relación con la Productividad en el Hospital Regional – 2017?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de la eficacia laboral y la Productividad de los trabajadores nombrados del Hospital Regional de Nuevo Chimbote -2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>-Analizar la eficacia laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017.</p> <p>- Analizar la productividad de los trabajadores nombrados del Hospital Regional –2017.</p> <p>- Analizar la relación de la eficacia laboral y la productividad de los trabajadores nombrados del Hospital Regional de Nuevo Chimbote-2017.</p>	La Eficacia Laboral	Reinaldo Da Silva (2002) manifiesta que “la eficacia está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas” (p.20).	La Eficacia dentro de las organizaciones es fundamental para la realización de actividades y cumplimiento de Objetivos; con el fin de disminuir el trabajo ocioso e incrementar el cumplimiento de las metas institucionales para así mejorar la eficiencia.	Resultados obtenidos	1,2	Ordinal
						Resultados esperados	3,4,5	
						Resultado óptimo	6,7	
						Beneficiarios reales	8,9	
						Beneficiarios programados	10,11	
						Satisfacción de los beneficiarios	12,13	
						Satisfacción de entidades gubernamentales	14,15	
						Satisfacción del personal	16,17	
						Crecimiento, imagen y posición relativa de la organización	18,19	
						Situación económica, financiera y presupuestaria	20,21, 22	
La Eficacia Laboral y su Relación con la Productividad en el Hospital Regional -2017	¿Cuál es la Eficacia Laboral y su relación con la Productividad en el Hospital Regional – 2017?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de la eficacia laboral y la Productividad de los trabajadores nombrados del Hospital Regional de Nuevo Chimbote -2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>-Analizar la eficacia laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Nuevo Chimbote 2017.</p> <p>- Analizar la productividad de los trabajadores nombrados del Hospital Regional –2017.</p> <p>- Analizar la relación de la eficacia laboral y la productividad de los trabajadores nombrados del Hospital Regional de Nuevo Chimbote-2017.</p>	Productividad	Stoner (1996), “la productividad es una medida de la eficiencia de un administrador o empleado en cuanto al aprovechamiento de los recursos escasos de la organización para producir bienes y servicios” (p.642).	Es la utilización eficiente del tiempo de trabajo para producir servicio de calidad; es la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos y cumplimiento de estos. Para medir se puede realizar a través de atenciones mensuales.	Medida de la Productividad (Pacientes Atendidos)	Guía 1	Ordinal
						$\text{Productividad media por Hora Hombre} = \frac{\text{Pacientes atendidos}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$	Guía 3	
						$\text{Productividad media de Trabajador} = \frac{\text{Pacientes atendidos}}{\text{Número de trabajadores}}$	Guía 2	

ANEXO 2: Guía de Análisis Documental N° 1– Pacientes Atendidos

ATENCION		AÑO 2017							
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
PACIENTES ASEGURADOS	Consultorio Exterior	8,442	8,093	8,007	7,700	8,085	9,003	4,056	5,699
PACIENTES PARTICULARES	Consultorio Exterior	4,985	5,099	5,395	5,287	6,014	6,043	3,509	4,790
OTRAS ATENCIONES		2918	2359	2940	3105	3571	3644	2725	2657
TOTAL		16,345	15,551	16,342	16,092	17,670	18,690	10,290	13,146

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 3: Guía de Análisis Documental N° 2 - Productividad Media de trabajadores.

Pacientes atendidos

Número de trabajadores

ATENCIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Consultorio Externo	16,345	15,551	16,342	16,092	17,670	18,690	10,290	13,146
Productividad Media	134	127	134	132	145	153	84	108

Es la cantidad de pacientes atendidos con el número de trabajadores que es 122 (muestra).

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 4: Guía de Análisis Documental N° 3 - Productividad Media por Hora Hombre.

$$\text{Productividad media por hora Hombre} = \frac{\text{Pacientes atendidos}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$$

FLORES DE CIUDAD ELIZABETH								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	48	31	32	16	57	67	35	48
Días Trabajadas	5	2	3	2	7	10	4	4
Productividad Media Por Día	10	16	11	8	8	7	9	12
Productividad Media Por Hora	2	4	3	2	2	2	2	3

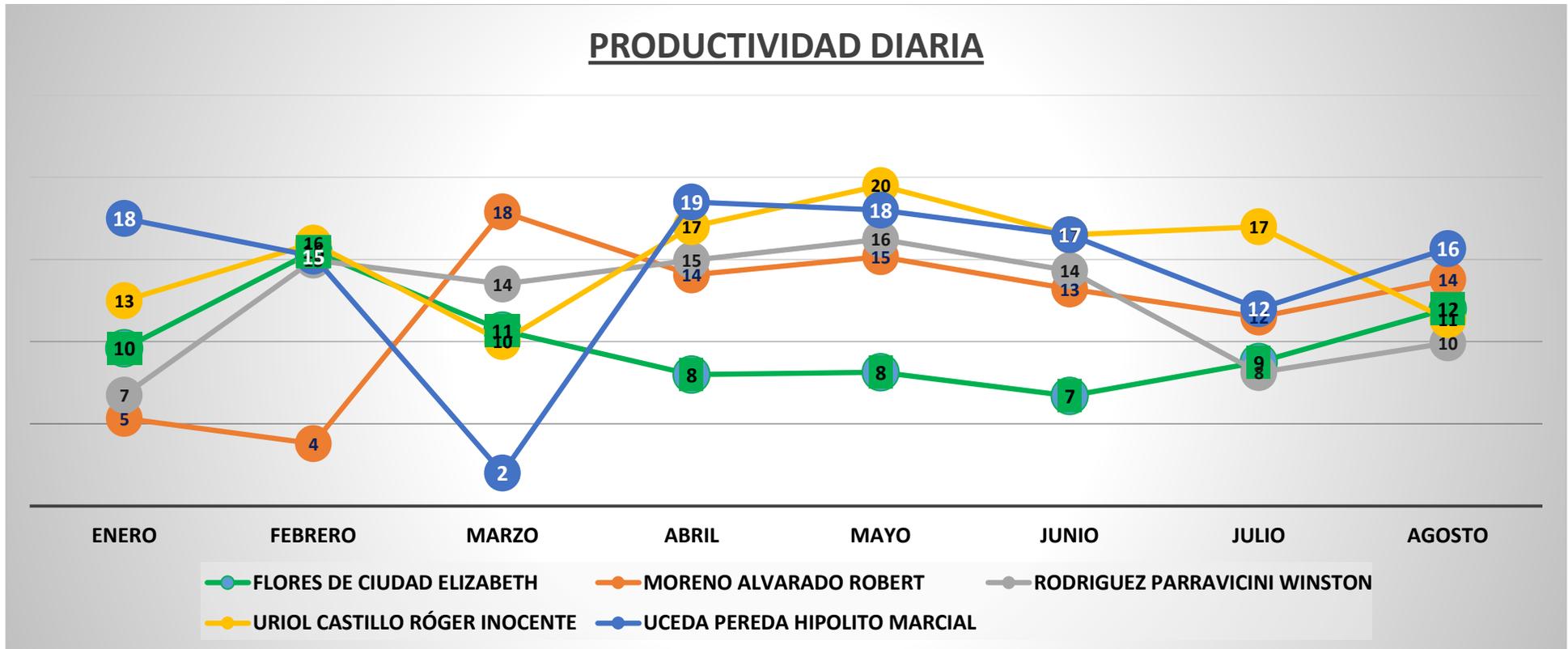
MORENO ALVARADO ROBERT								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	80	19	161	225	182	198	161	248
Días Trabajadas	15	5	9	16	12	15	14	18
Productividad Media Por Día	5	4	18	14	15	13	12	14
Productividad Media Por Hora	1	1	4	4	4	3	3	3

RODRIGUEZ PARRAVICINI WINSTON								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	128	359	351	329	406	358	195	258
Días Trabajadas	19	24	26	22	25	25	24	26
Productividad Media Por Día	7	15	14	15	16	14	8	10
Productividad Media Por Hora	2	4	3	4	4	4	2	2

URIOL CASTILLO RÓGER INOCENTE								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	50	32	30	51	39	66	51	34
Días Trabajadas	4	2	3	3	2	4	3	3
Productividad Media Por día	13	16	10	17	20	17	17	11
Productividad Media Por Hora	3	4	3	4	5	4	4	3

UCEDA PEREDA HIPOLITO MARCIAL								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	70	76	8	74	36	66	12	47
Días Trabajadas	4	5	4	4	2	4	1	3
Productividad Media Por día	18	15	2	19	18	17	12	16
Productividad Media Por Hora	4	4	1	5	5	4	3	4

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se muestra que la productividad diaria de los 5 trabajadores tiene diferentes variaciones por lo que son notables, para Flores Elizabeth en el mes de enero y febrero sus atenciones diarias eran 10 a 16 pacientes, pero para marzo redujo a 11 pacientes, para los siguientes meses eran 8,7 y 9 pacientes y para el último mes fue de 12 pacientes. Uriol Roger en el mes de enero fue de 13 pacientes, en febrero con 16 pacientes diarios, para marzo disminuyó y solo atendió 10 pacientes, mientras que para abril y mayo atendió 17 y 20 pacientes, en junio y julio de 17 pacientes y en agosto su atención diaria fue de 11 pacientes.

Moreno Robert su productividad diaria en el mes de enero y febrero fue de 5 y 6 pacientes, en el mes de marzo tuvo una productividad notable de 18 pacientes diario, en abril, mayo y junio fue de 14,15 y 13 pacientes diarios, mientras que en julio su atención diaria fue 12 pacientes y en el mes de agosto fue 14 pacientes diario. Uceda Hipólito sus atenciones diarias en el mes de enero y febrero fue de 18 y 15 pacientes, en marzo atendió a 2 pacientes diario por lo que solo tenía 8 pacientes; en abril, mayo y junio su productividad diaria fue de 19,18 y 17 pacientes y en el mes de julio y agosto fue de 12 y 16 pacientes. Rodríguez su productividad diaria en el mes de enero es de 7 pacientes, en febrero, marzo, abril, mayo y junio fueron de 15, 14,15,16 y 14 pacientes mantenía su eficiencia, en cambio en julio su atención diaria fue de 8 pacientes y en agosto de 10 pacientes.

ORMAECHE MACASSI ROSARIO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	68	14	136	101	78	114	6	74
Días Trabajadas	4	1	11	7	6	15	1	5
Productividad Media Por día	17	14	12	14	13	8	6	15
Productividad Media Por Hora	4	4	3	4	3	2	2	4

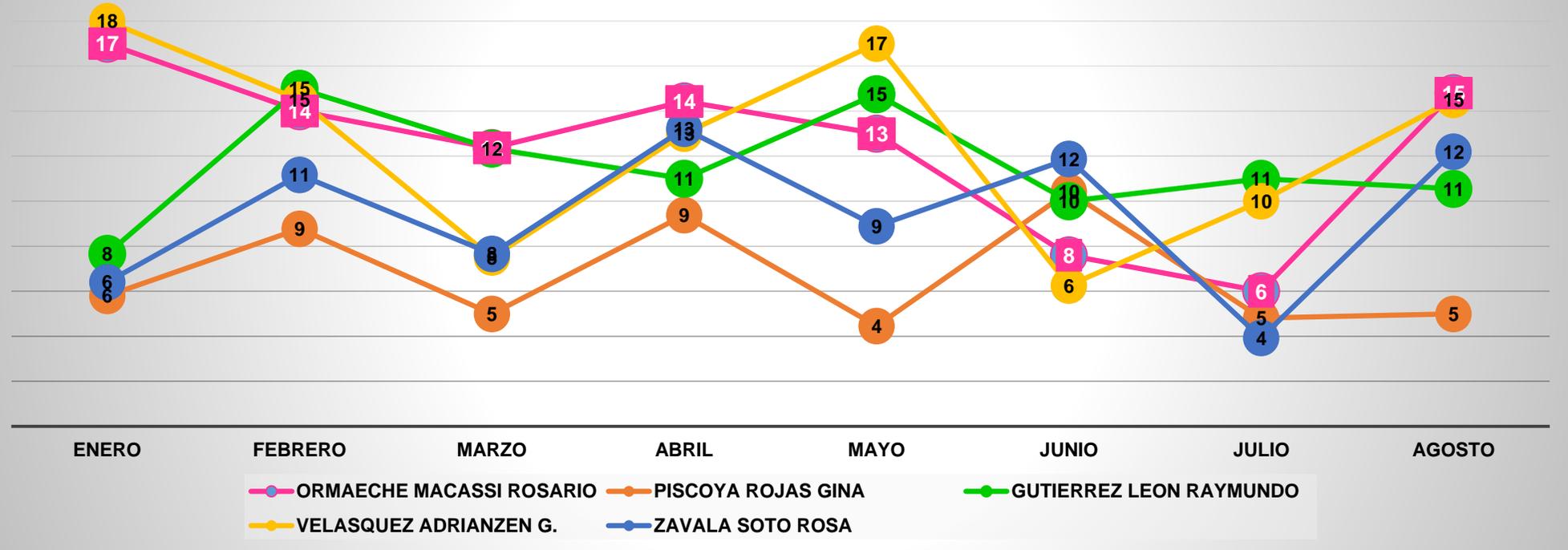
PISCOYA ROJAS GINA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	145	193	35	244	58	219	125	35
Días Trabajadas	25	22	7	26	13	21	26	7
Productividad Media Por día	6	9	5	9	4	10	5	5
Productividad Media Por Hora	1	2	1	2	1	3	1	1

GUTIERREZ LEON RAYMUNDO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	23	15	185	11	59	10	11	95
Días Trabajadas	3	1	15	1	4	1	1	9
Productividad Media Por día	8	15	12	11	15	10	11	11
Productividad Media Por Hora	2	4	3	3	4	3	3	3

VELASQUEZ ADRIANZEN G.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	18	29	45	52	17	25	10	29
Días Trabajadas	1	2	6	4	1	4	1	2
Productividad Media Por día	18	15	8	13	17	6	10	15
Productividad Media Por Hora	5	4	2	3	4	2	3	4

ZAVALA SOTO ROSA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	141	268	115	304	240	285	59	305
Días Trabajadas	22	24	15	23	27	24	15	25
Productividad Media Por Día	6	11	8	13	9	12	4	12
Productividad Media Por Hora	2	3	2	3	2	3	1	3

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que las atenciones diarias son diferentes, para Ormaeche en el mes de enero fue 17 pacientes diario, en febrero, marzo, abril y mayo de 14, 12, 14 y 13 pacientes diario, en junio y julio tuvo una productividad baja por lo que su atención diaria fue de 8 y 6 pacientes y en agosto su productividad ascendió a 15 pacientes diario. Velásquez en sus atenciones diarias en enero fue 18 pacientes, en febrero de 15 pacientes, marzo de 8 pacientes, en abril de 13 pacientes, mientras que en mayo aumento su productividad diaria de 17 pacientes, en junio bajo con 6 pacientes diarios, en julio de 10 pacientes y en agosto de 15 pacientes diarios. Piscoya Gina su productividad diaria está por debajo de sus compañeros por eso que en mes de

enero su atención diaria fueron 6 pacientes, en febrero, marzo, abril y mayo fueron de constante porcentaje de pacientes de 9, 5,9 y 4 pacientes, en mes de junio solo su productividad diaria subió 10 pacientes, mientras que en julio y agosto sus atenciones bajaron a 5 pacientes atendidos en cada mes. Zavala en sus atenciones diarias es intercalado porque en un mes sube sus atenciones y la otra baja. Gutiérrez en su productividad diaria en enero fue de 8 pacientes, mientras que en febrero, marzo, abril y mayo se mantuvieron casi constante en las atenciones por lo que eran 15, 12, 11 y 15 pacientes y en junio, julio y agosto fueron de 10, 11 y 11 pacientes diarios.

CHUCHON SOTO NELY								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	67	95	20	35	42	35	35	34
Días Trabajadas	19	18	3	11	12	6	11	12
Productividad Media Por Día	4	5	7	3	4	6	3	3
Productividad Media Por Hora	1	1	2	1	1	1	1	1

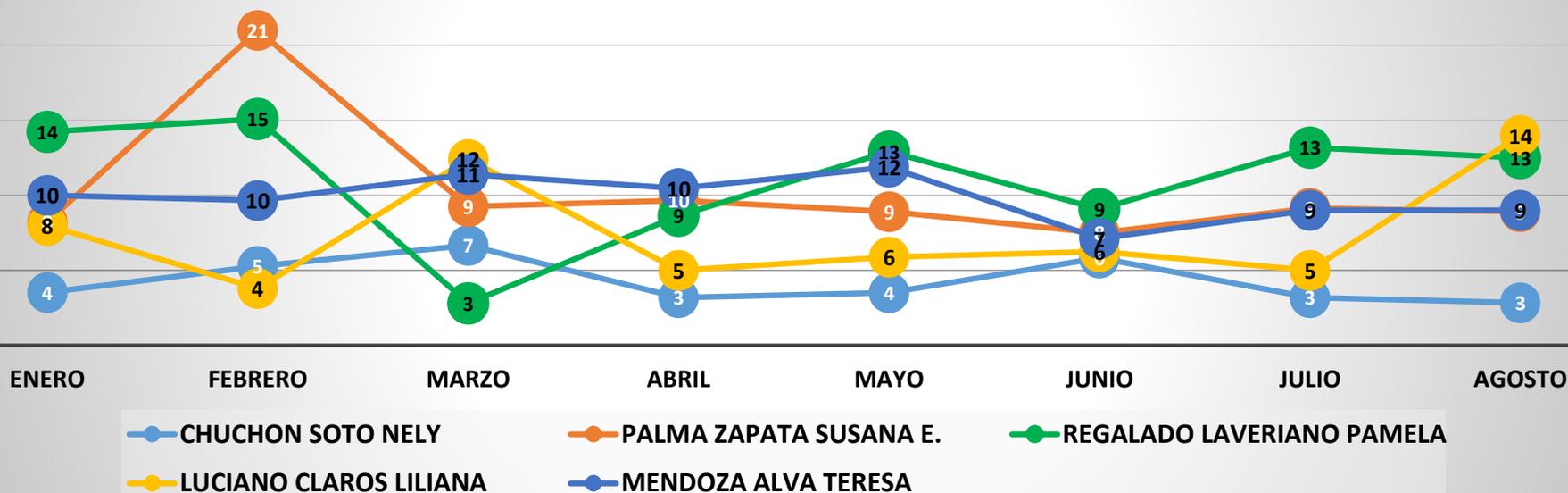
PALMA ZAPATA SUSANA E.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	165	84	185	251	98	105	192	223
Días Trabajadas	20	4	20	26	11	14	21	25
Productividad Media Por Día	8	21	9	10	9	8	9	9
Productividad Media Por Hora	2	5	2	2	2	2	2	2

REGALADO LAVERIANO PAMELA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	185	151	28	95	155	118	145	100
Días Trabajadas	13	10	10	11	12	13	11	8
Productividad Media Por Día	14	15	3	9	13	9	13	13
Productividad Media Por Hora	4	4	1	2	3	2	3	3

LUCIANO CLAROS LILIANA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	40	19	310	50	47	25	50	14
Días Trabajadas	5	5	25	10	8	4	10	1
Productividad Media Por Día	8	4	12	5	6	6	5	14
Productividad Media Por Hora	2	1	3	1	1	2	1	4

MENDOZA ALVA TERESA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	80	193	285	178	202	178	180	54
Días Trabajadas	8	20	25	17	17	25	20	6
Productividad Media Por Día	10	10	11	10	12	7	9	9
Productividad Media Por Hora	3	5	6	4	4	6	5	2

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se muestra que la productividad diaria de los trabajadores está en un nivel medio, para Chuchon su productividad diaria en el mes de enero, febrero y marzo fue de 4, 5 y 7 pacientes, donde tuvo un crecimiento, pero en abril y mayo tuvo una productividad baja de 3 y 4 pacientes diario, en junio su atención diaria fue de 6 pacientes y para mes de julio y agosto solo se mantuvo constante con 3 pacientes diario en dichos meses. Luciano en el mes de enero atendió 8 pacientes diario, cuando en febrero solo atendió 4 pacientes, en marzo creció a 12 pacientes diario, en abril, mayo, junio y julio han sido entre 5 y 6 pacientes diarios y en agosto ascendió su atención diaria a 14 pacientes. Palma en su productividad diaria en el mes de enero fue de 8 pacientes, en febrero fue donde tuvo una buena productividad de 21 pacientes, mientras que en marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto solo atendió 9,10,9,8,9 y 9 pacientes. Mendoza en sus atenciones diaria tuvo una descendencia constante

porque en el mes de enero, febrero, marzo, abril y mayo sus atenciones fueron de 10, 10, 11,10 y 12 pacientes, y en junio es donde bajo su atención a 7 pacientes y en julio y agosto atendió a 9 pacientes. Regalado en su productividad diarias tuvo en mes de enero y febrero de 14 y 15 pacientes, en marzo si disminuyo a 3 pacientes diario, en abril, mayo, junio, julio y agosto estuvo una descendía y a la ves disminuía con 9,13,9,13,13 pacientes diario.

BRAVO SOLORZANO JENIFFER								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	15	102	325	15	24	100	14	15
Días Trabajadas	1	24	25	3	3	15	3	3
Productividad Media Por Día	15	4	13	5	8	7	5	5
Productividad Media Por Hora	4	1	3	1	2	2	1	1

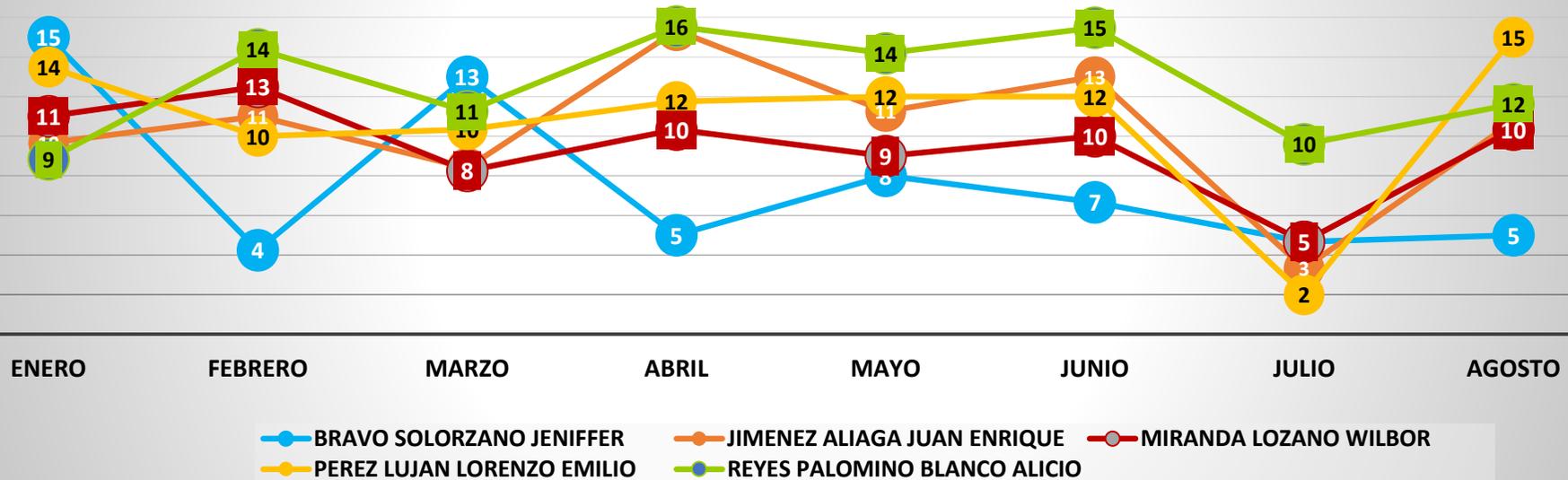
JIMENEZ ALIAGA JUAN ENRIQUE								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	58	22	42	46	45	13	10	43
Días Trabajadas	6	2	5	3	4	1	3	4
Productividad Media Por Día	10	11	8	15	11	13	3	11
Productividad Media Por Hora	2	3	2	4	3	3	1	3

	MIRANDA LOZANO WILBOR							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	22	50	33	31	36	20	14	31
Días Trabajadas	2	4	4	3	4	2	3	3
Productividad Media Por Día	11	13	8	10	9	10	5	10
Productividad Media Por Hora	3	3	2	3	2	3	1	3

	PEREZ LUJAN LORENZO EMILIO							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	27	10	31	47	36	24	8	15
Días Trabajadas	2	1	3	4	3	2	4	1
Productividad Media Por Día	14	10	10	12	12	12	2	15
Productividad Media Por Hora	3	3	3	3	3	3	1	4

	REYES PALOMINO BLANCO ALICIO							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	106	187	225	202	156	325	48	93
Días Trabajadas	12	13	20	13	11	21	5	8
Productividad Media Por Día	9	14	11	16	14	15	10	12
Productividad Media Por Hora	2	4	3	4	4	4	2	3

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que la productividad diaria de Bravo en el mes de enero es más alta que de sus compañeros ya que atendió 15 pacientes, pero en el mes de febrero subo un bajo rendimiento de 4 pacientes, mientras que en marzo nuevamente ascendió a 13 pacientes, en abril su atención diaria fue de 5 pacientes, en mayo atendió a 8 pacientes, en junio, julio y agosto comenzó a bajar las atenciones diarias de 7,5 y 5 pacientes. Pérez en el mes de enero sus atenciones fueron 14 pacientes diarios; en febrero, marzo, abril, mayo y junio sus atenciones diarias se mantuvieron en un margen de 10,10,12,12 y 12 pacientes, mientras que en julio bajo a 2 pacientes diarios y en agosto aumento a 15 pacientes. Jiménez en el mes de enero su atención diaria fue 10 pacientes, en febrero de 11, en marzo disminuyo a 8 pacientes, mientras que en abril ascendió a 15 pacientes, en mayo y junio sus atenciones fueron de 11 y 13 pacientes, en julio disminuyo a 3 pacientes diarios, mientras que en

agosto tuvo de 11 pacientes diarios. Reyes en su primer mes de enero atendió a 9 pacientes diarios, en febrero ascendió a 14 pacientes, en marzo atendió a 11 pacientes, mientras que en abril, mayo y junio las atenciones se mantuvieron en un margen de 16,14 y 15 pacientes, en julio disminuyo a 10 pacientes, mientras que en agosto solo aumento a 12 pacientes. Miranda en su productividad diaria en el mes de enero y febrero fue 11 y 13 pacientes diarios; en marzo, abril, mayo y junio sus atenciones diarias estaban en un estándar de continuidad de 8, 10,9 y 10 pacientes, mientras que en julio si redujo pacientes a 5 por día y en agosto atendió a 10 pacientes diarios.

UN JAN LIAU HING JORGE LUIS								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	59	77	56	53	71	73	12	20
Días Trabajadas	6	7	3	5	5	7	1	2
Productividad Media Por Día	10	11	19	11	14	10	12	10
Productividad Media Por Hora	2	3	5	3	4	3	3	3

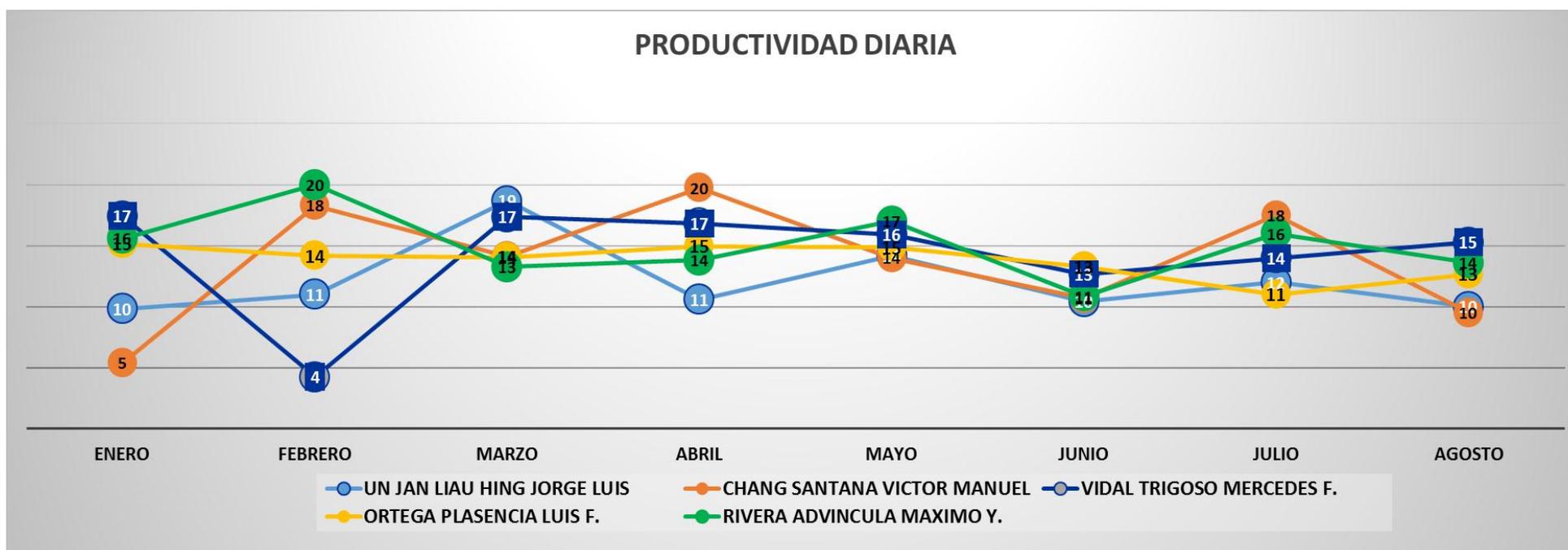
CHANG SANTANA VICTOR MANUEL								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	27	183	212	217	210	214	35	76
Días Trabajadas	5	10	15	11	15	20	2	8
Productividad Media Por Día	5	18	14	20	14	11	18	10
Productividad Media Por Hora	1	5	4	5	4	3	4	2

	VIDAL TRIGOSO MERCEDES F.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	209	34	191	185	191	203	14	107
Días Trabajadas	12	8	11	11	12	16	1	7
Productividad Media Por Día	17	4	17	17	16	13	14	15
Productividad Media Por Hora	4	1	4	4	4	3	4	4

	ORTEGA PLASENCIA LUIS F.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	379	156	239	299	357	332	22	114
Días Trabajadas	25	11	17	20	24	25	2	9
Productividad Media Por Día	15	14	14	15	15	13	11	13
Productividad Media Por Hora	4	4	4	4	4	3	3	3

	RIVERA ADVINCULA MAXIMO Y.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	265	220	305	235	255	239	16	136
Días Trabajadas	17	11	23	17	15	22	1	10
Productividad Media Por Día	16	20	13	14	17	11	16	14
Productividad Media Por Hora	4	5	3	3	4	3	4	3

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa la productividad diaria de los trabajadores, para Un Jan Liao sus atenciones en el mes de enero se encuentra en la segunda posición que es de 10 pacientes diarios, en febrero atendió a 11 pacientes, en marzo ascendió a 19 pacientes, en abril su productividad bajo a 11 pacientes, en mayo fue de 14 atenciones, en junio, julio y agosto fue 10, 12 y 10 pacientes. Ortega en sus atenciones en el mes de enero, febrero, marzo, abril y mayo fue de 15, 14, 14, 15 y 15 pacientes; en el mes de junio, julio y agosto fue de 13, 11 y 13 pacientes. Chang Santana se posiciona en el último nivel por lo que en el mes de enero atendió a 5 pacientes diarios, en febrero su atención ascendió a 18 pacientes; en marzo atendió a 14; en abril fue notable las atenciones porque fue de 20 pacientes diarios; en mayo y junio su atención diaria fue de 14 y 11 pacientes; en julio nuevamente las atenciones subieron a 18 mientras que en agosto disminuyó a 10 pacientes. Rivera en el mes de enero ha

atendido 16 pacientes; en febrero su atención fue de 20 pacientes diarios; en marzo, abril y mayo sus atenciones fueron de 13,14 y 17 pacientes; en junio, julio y agosto atendió a 11,16 y 14 pacientes diarios. Vidal comenzó en el mes de enero con 17 pacientes; mientras que en febrero disminuyó a 4 pacientes diarios; en marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto se mantuvo en atenciones diarias de 17, 17, 16, 13, 14,15 pacientes.

CUADROS RIVERA DE MUNAYLLA I.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	265	178	49	320	276	135	10	16
Días Trabajadas	17	12	5	22	19	25	5	1
Productividad Media Por Día	16	15	10	15	15	5	2	16
Productividad Media Por Hora	4	4	2	4	4	1	1	4

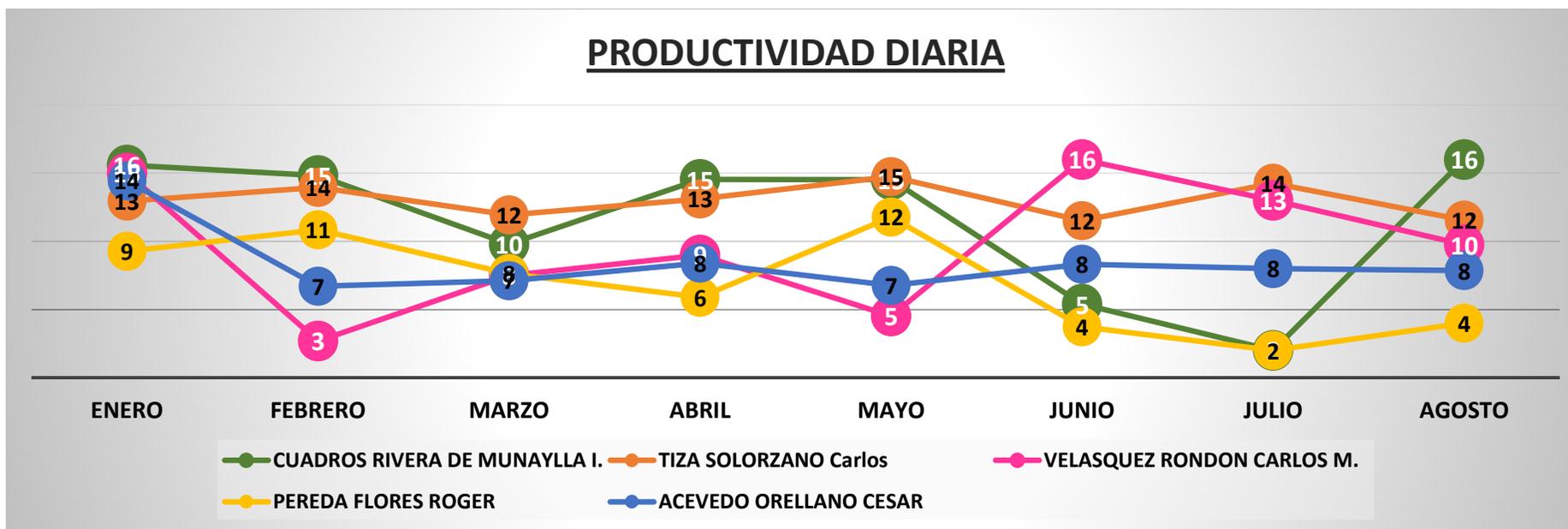
TIZA SOLORZANO Carlos								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	298	279	203	236	295	288	228	231
Días Trabajadas	23	20	17	18	20	25	16	20
Productividad Media Por día	13	14	12	13	15	12	14	12
Productividad Media Por Hora	3	3	3	3	4	3	4	3

	VELASQUEZ RONDON CARLOS M.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	45	54	30	9	68	80	65	39
Días Trabajadas	3	20	4	1	15	5	5	4
Productividad Media Por día	15	3	8	9	5	16	13	10
Productividad Media Por Hora	4	1	2	2	1	4	3	2

	PEREDA FLORES ROGER							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	102	152	107	65	165	15	10	40
Días Trabajadas	11	14	14	11	14	4	5	10
Productividad Media Por día	9	11	8	6	12	4	2	4
Productividad Media Por Hora	2	3	2	1	3	1	1	1

	ACEVEDO ORELLANO CESAR							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	361	94	128	143	115	125	8	55
Días Trabajadas	25	14	18	17	17	15	1	7
Productividad Media Por día	14	7	7	8	7	8	8	8
Productividad Media Por Hora	4	2	2	2	2	2	2	2

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que Dra. Cuadros tuvo una productividad diaria en enero y febrero de 16 y 15 pacientes; en marzo su atención fue 10 pacientes diarios; en abril y mayo su productividad diaria estaba constante de 15 pacientes; y para junio y julio bajo a 5 y 2 pacientes; en agosto atendió a 16 pacientes. Pereda sus atenciones en el mes de enero realizó de 9 pacientes; en febrero de 11; en marzo y abril descendió a 8 y 6 pacientes; en mayo fue donde ascendió a 12 pacientes; mientras que en junio, julio y agosto tuvo atenciones diarias de 4, 2 y 4 pacientes. Tiza en los meses tuvo una productividad casi constante porque lo bajo tan notable su productividad. Acevedo solo en el mes de enero tuvo una buena productividad por que atendió a 14 pacientes diario, mientras que en los otros meses estaba en margen de 7 y 8 pacientes. Velásquez en el mes de enero su productividad diaria fue de 15 pacientes; en febrero descendió a 3 pacientes; en marzo y abril subió a 8 y 9 pacientes; mientras que en mayo nuevamente bajo su atención a 5 pacientes; en junio, julio y agosto de lo que atendió a 16 pacientes, fue bajando a 13 y 10 pacientes diario.

ALVA DIAZ MARTIN								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	150	161	154	65	65	86	35	57
Días Trabajadas	19	18	20	5	3	4	3	4
Productividad Media Por día	8	9	8	13	22	22	12	14
Productividad Media Por Hora	2	2	2	3	5	5	3	4

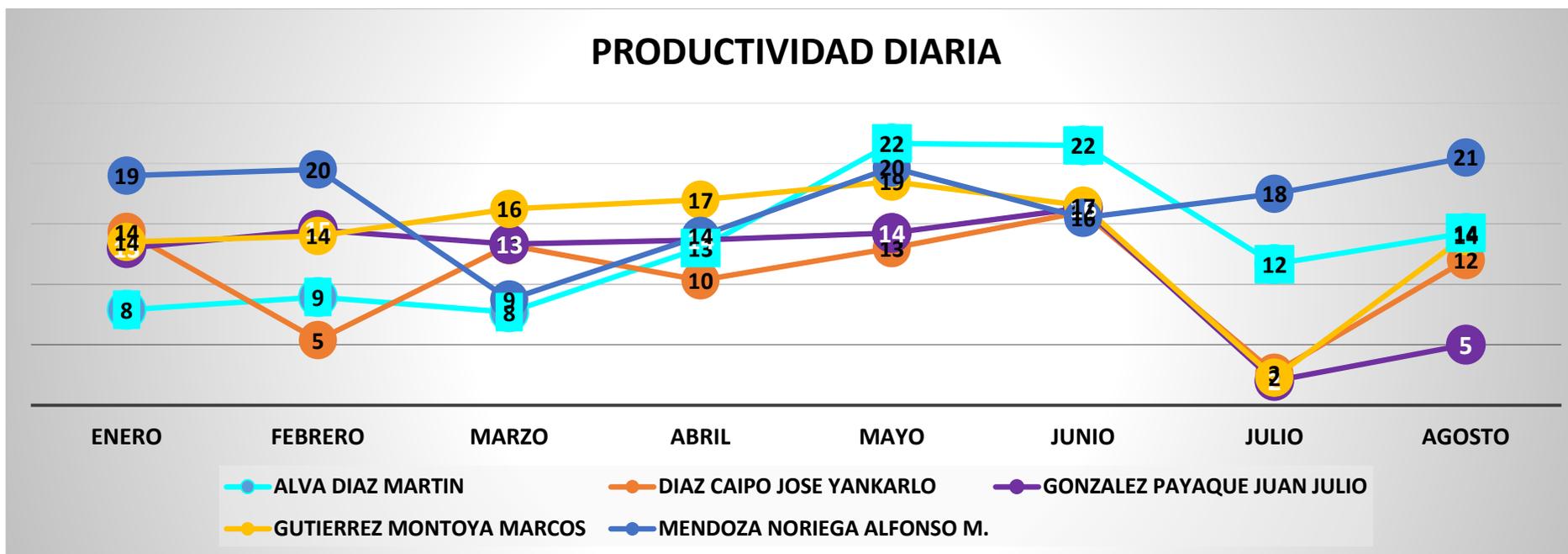
DIAZ CAIPO JOSE YANKARLO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	43	43	53	31	26	48	8	24
Días Trabajadas	3	8	4	3	2	3	3	2
Productividad Media Por día	14	5	13	10	13	16	3	12
Productividad Media Por Hora	4	1	3	3	3	4	1	3

GONZALEZ PAYAQUE JUAN JULIO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	26	29	40	41	57	49	10	5
Días Trabajadas	2	2	3	3	4	3	5	1
Productividad Media Por día	13	15	13	14	14	16	2	5
Productividad Media Por Hora	3	4	3	3	4	4	1	1

	GUTIERREZ MONTOYA MARCOS							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	54	70	65	34	37	33	34	14
Días Trabajadas	4	5	4	2	2	2	15	1
Productividad Media Por día	14	14	16	17	19	17	2	14
Productividad Media Por Hora	3	4	4	4	5	4	1	4

	MENDOZA NORIEGA ALFONSO M.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	38	39	35	28	59	31	35	41
Días Trabajadas	2	2	4	2	3	2	2	2
Productividad Media Por día	19	20	9	14	20	16	18	21
Productividad Media Por Hora	5	5	2	4	5	4	4	5

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se muestra las variaciones de 5 trabajadores; Alva Díaz comenzó en el mes de enero con 8 pacientes diarios, después para los siguientes meses de febrero y marzo se mantuvo con 9 y 8 atenciones; en abril, mayo, junio comenzó ascender más con 13, 22, 22 pacientes; en julio y agosto bajo su atención a 12 pero en el siguiente mes fue 14 pacientes. Gutiérrez en sus atenciones diarias en los meses de enero y febrero fueron de 14 pacientes; en marzo, abril, mayo y junio fueron de 16, 17, 19 y 17 pacientes; mientras que en julio sus atenciones diarias fueron de 2 pacientes y en agosto de 14 pacientes. Díaz Caipo en las atenciones del mes de enero es de 14 pacientes; en febrero fue donde su atención fue 5 pacientes; en marzo, abril, mayo y junio fue donde creció poco a poco con 13, 10, 13 y 16 pacientes, pero en julio tuvo un desbalance notable de 2 pacientes, mientras que en agosto nuevamente atendió 12 pacientes diarios. Mendoza su productividad diaria en el mes de enero y febrero fue de 19 y 20 pacientes; mientras que en marzo su atención diaria fue de 9 pacientes; en el mes de

abril y mayo es donde productividad fue creciendo de 14 y 20 pacientes; en junio bajo con 16 pacientes, pero en julio y agosto creció de 18 a 21 pacientes. Gonzales en sus atenciones se ha mantenido constante en enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio porque eran de 13, 15, 13, 14,14 y 16 pacientes; en los meses de julio y agosto es donde sus atenciones disminuyeron a 2 y 5 pacientes diarios.

PINILLOS PUELLES AURORA V.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	46	9	215	27	255	354	19	12
Días Trabajadas	3	1	25	2	25	26	1	1
Productividad Media Por día	15	9	9	14	10	14	19	12
Productividad Media Por Hora	4	2	2	3	3	3	5	3

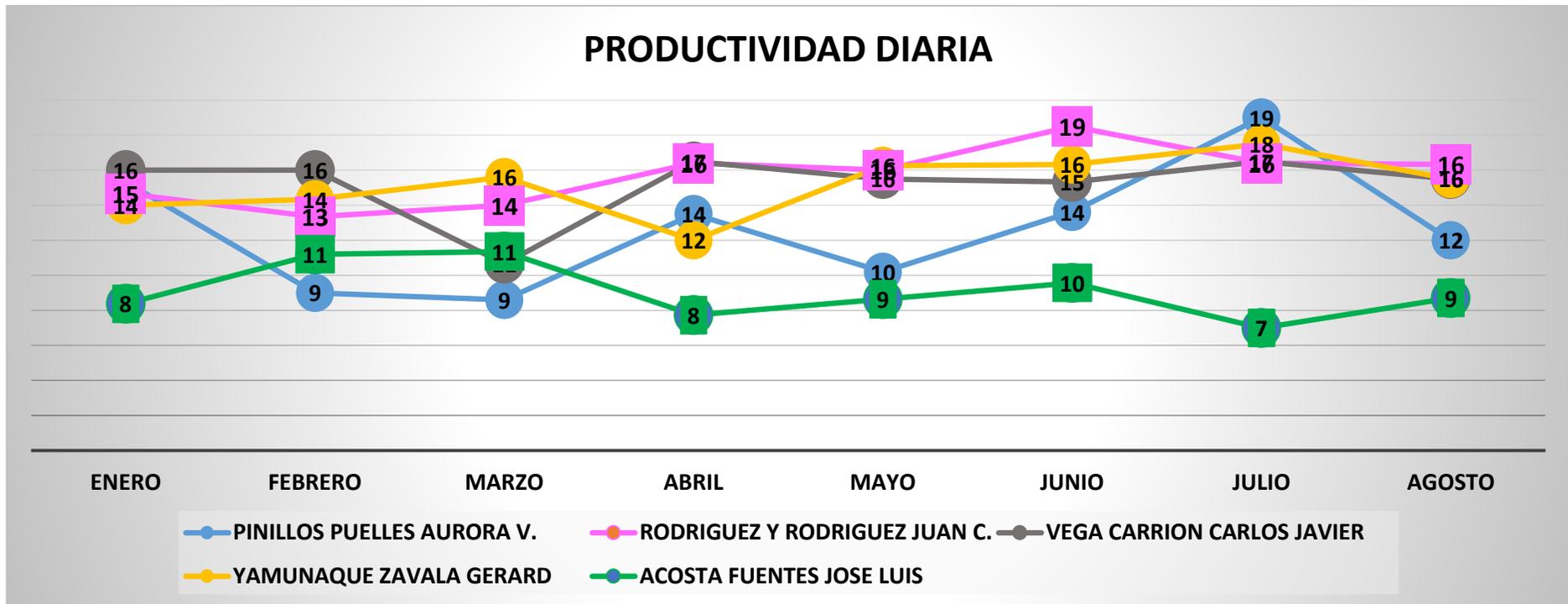
RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ JUAN C.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	44	40	42	82	32	37	82	49
Días Trabajadas	3	3	3	5	2	2	5	3
Productividad Media Por día	15	13	14	16	16	19	16	16
Productividad Media Por Hora	4	3	4	4	4	5	4	4

VEGA CARRION CARLOS JAVIER								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	16	48	32	33	31	46	33	31
Días Trabajadas	1	3	3	2	2	3	2	2
Productividad Media Por día	16	16	11	17	16	15	17	16
Productividad Media Por Hora	4	4	3	4	4	4	4	4

YAMUNAUQUE ZAVALA GERARD								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	28	43	78	12	65	49	35	31
Días Trabajadas	2	3	5	1	4	3	2	2
Productividad Media Por día	14	14	16	12	16	16	18	16
Productividad Media Por Hora	4	4	4	3	4	4	4	4

ACOSTA FUENTES JOSE LUIS								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	201	112	193	201	190	201	154	148
Días Trabajadas	24	10	17	26	22	21	22	17
Productividad Media Por día	8	11	11	8	9	10	7	9
Productividad Media Por Hora	2	3	3	2	2	2	2	2

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se muestra que la productividad diaria de los trabajadores es diferentes, y eso es notable para Dra. Pinillos porque para el mes de enero su atención fue de 15 pacientes; pero para febrero y marzo se mantuvieron en 9 pacientes; en el mes de abril atendió a 14 pacientes diarios; en mayo bajo a 10 pacientes diarios; en junio y julio fue donde su atención ascendió a 14 y 19 pacientes; pero en agosto bajo a 12 pacientes. Dr. Yamunaque sus atenciones diarias de enero, febrero y marzo se mantenían constante de 14,14 y 16 pacientes; mientras que en abril fue donde atendió a 12 pacientes; pero para mayo, junio, julio y agosto fue 16,16,18 y pacientes diarios. Para el Dr. Rodríguez sus atenciones en el mes de enero fueron de 15 pacientes; para febrero, marzo, abril, mayo y junio es donde estuvo ascendencia porque atendió a 13,14,16,16 y 19 pacientes

diarios; pero en julio y agosto se mantuvo con 16 pacientes. Dr. Acosta en su productividad se mantuvo por debajo de sus compañeros, en enero su atención diaria fue de 8 pacientes; en febrero y marzo es donde atendió un poco más de 11 pacientes; pero después para abril, mayo, junio, julio y agosto se mantenía constante. Dr. Vega Carrión su productividad diaria fue constante en los dos meses de enero y febrero con 16 pacientes; pero marzo bajo a 11 pacientes; en abril, mayo, junio, julio y agosto estaba constante las atenciones de 17,16,15,17 y 16 pacientes.

APAZA TITO MAURICIO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	199	148	136	227	233	258	16	129
Días Trabajadas	19	12	11	21	39	20	1	11
Productividad Media Por día	10	12	12	11	6	13	16	12
Productividad Media Por Hora	3	3	3	3	1	3	4	3

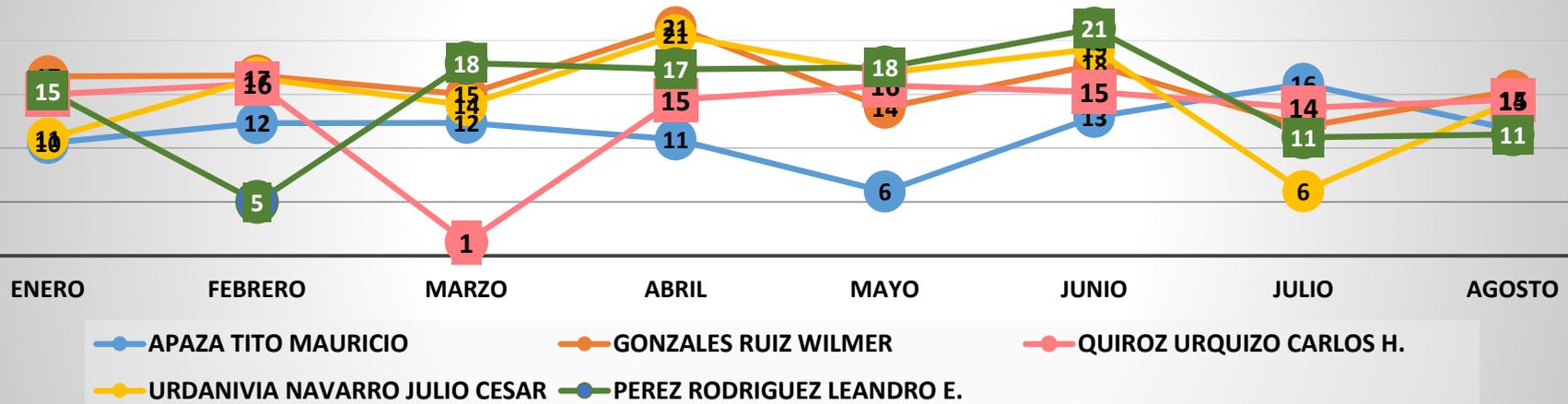
GONZALES RUIZ WILMER								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	50	67	60	85	55	71	60	46
Días Trabajadas	3	4	4	4	4	4	5	3
Productividad Media Por día	17	17	15	21	14	18	12	15
Productividad Media Por Hora	4	4	4	5	3	4	3	4

	QUIROZ URQUIZO CARLOS H.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	60	48	10	58	95	61	55	29
Días Trabajadas	4	3	8	4	6	4	4	2
Productividad Media Por día	15	16	1	15	16	15	14	15
Productividad Media Por Hora	4	4	0	4	4	4	3	4

	URDANIVIA NAVARRO JULIO CESAR							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	98	66	42	41	68	77	24	72
Días Trabajadas	9	4	3	2	4	4	4	5
Productividad Media Por día	11	17	14	21	17	19	6	14
Productividad Media Por Hora	3	4	4	5	4	5	2	4

	PEREZ RODRIGUEZ LEANDRO E.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	383	40	394	364	420	422	22	327
Días Trabajadas	25	8	22	21	24	20	2	29
Productividad Media Por día	15	5	18	17	18	21	11	11
Productividad Media Por Hora	4	1	4	4	4	5	3	3

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que la productividad diaria del Dr. Apaza fue disminuyendo en el mes de enero, febrero, marzo y abril con 10,12,12 y 11 pacientes; pero para el mes de mayo atendió a 6 pacientes diarios; pero para junio y julio fue aumentando a 13 y 16 pacientes; pero en agosto nuevamente atendió 12 pacientes. Para el Dr. Urdanivia sus atenciones en el mes de enero fueron de 11 pacientes; pero en el mes de febrero su atención subió a 17 pacientes; pero para marzo atendió diariamente a 14 pacientes, pero en abril 21 pacientes; en mayo y junio a 17 y 19 pacientes; pero en julio atendió a 6 pacientes diarios y agosto a 14 pacientes. Dr. Gonzales su productividad diaria se mantuvo en enero, febrero y marzo con 17, 17 y 15 pacientes; pero en abril atendió 21 pacientes diario; en mayo y julio fue donde bajo a 14 y 12 pacientes, pero en junio y agosto las atenciones subieron a 18 y 15 pacientes diario. Dr. Pérez su productividad diaria fueron mejores en los meses de enero, marzo, abril, mayo y junio con 15,18,17,18 y 21 pacientes; pero los meses con menos atenciones fueron en febrero, julio y agosto con 5 y 11 en los

dos últimos meses. Dr. Quiroz para los meses de enero, febrero, abril, mayo, junio, julio y agosto tenía una constante atenciones por lo que eran de 15,16,15,16,15,14 y 15 pacientes; pero el mes que tuvo menos atenciones fue en marzo por atendió 1 paciente diario.

PASTOR LA ROSA RAUL PEDRO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	123	265	305	241	258	203	185	152
Días Trabajadas	11	24	23	22	22	21	22	11
Productividad Media Por día	11	11	13	11	12	10	8	14
Productividad Media Por Hora	3	3	3	3	3	2	2	3

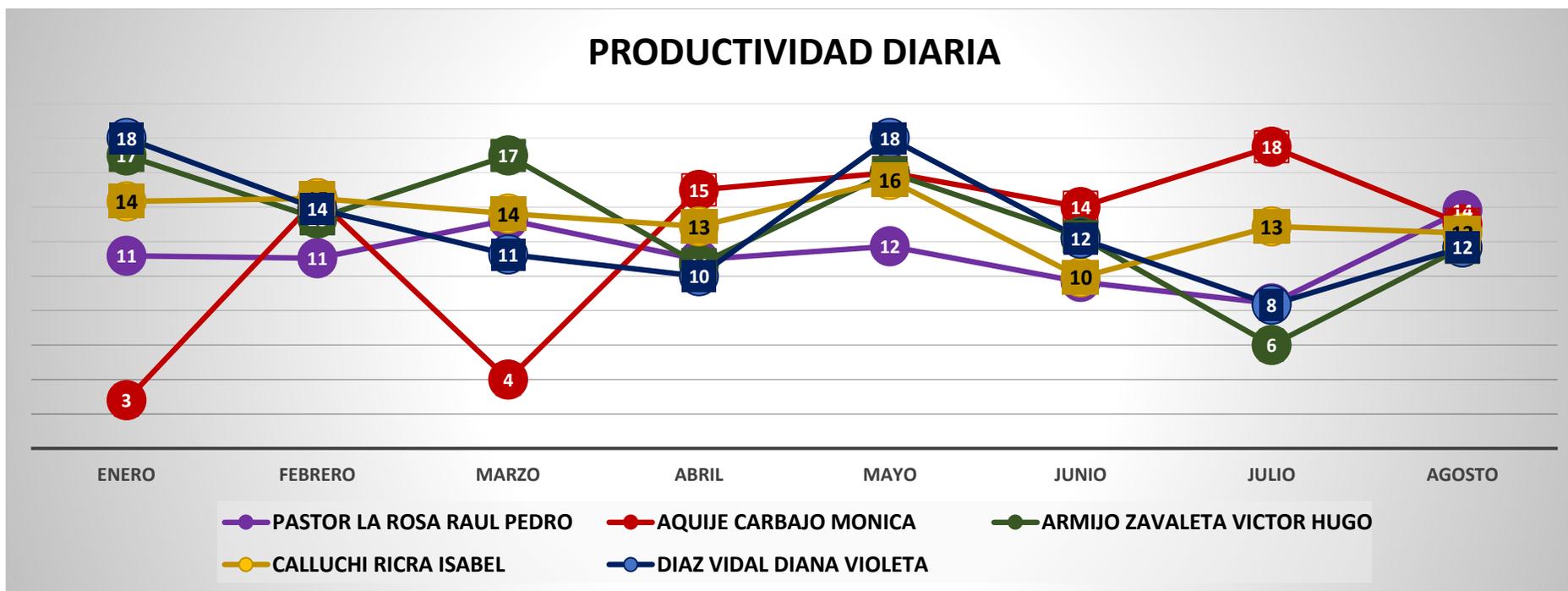
AQUIJE CARBAJO MONICA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	56	87	12	30	16	70	35	39
Días Trabajadas	20	6	3	2	1	5	2	3
Productividad Media Por día	3	15	4	15	16	14	18	13
Productividad Media Por Hora	1	4	1	4	4	4	4	3

ARMIJO ZAVALETA VICTOR HUGO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	51	40	17	32	16	86	30	35
Días Trabajadas	3	3	1	3	1	7	5	3
Productividad Media Por día	17	13	17	11	16	12	6	12
Productividad Media Por Hora	4	3	4	3	4	3	2	3

CALLUCHI RICRA ISABEL								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	43	174	109	219	109	149	219	25
Días Trabajadas	3	12	8	17	7	15	17	2
Productividad Media Por día	14	15	14	13	16	10	13	13
Productividad Media Por Hora	4	4	3	3	4	2	3	3

DIAZ VIDAL DIANA VIOLETA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	18	125	225	30	18	73	25	35
Días Trabajadas	1	9	20	3	1	6	3	3
Productividad Media Por día	18	14	11	10	18	12	8	12
Productividad Media Por Hora	5	3	3	3	5	3	2	3

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que el Dr. Pastor su productividad diaria era constante en enero, febrero, abril y mayo por lo que atendió a 11,11,11 y 12 pacientes; pero en marzo y agosto aumento los pacientes 13 y 14 y en junio y julio tuvo menos atenciones 10 y 8 pacientes diario. Pero para la Dra. Calluchi las atenciones eran constantes porque en enero, febrero, marzo, abril, julio y agosto estaban entre 14, 15,14,13,13 y 13 pacientes diarios, pero los meses con menos pacientes fueron en junio con 10 pacientes diario; pero donde atendió más pacientes fueron en el mes de mayo de 16 pacientes. Dra. Aquije en su productividad diaria en el mes de enero y marzo fue donde atendió menos pacientes de 3 y 4 diarios; en los meses de febrero, abril, mayo, junio, julio y agosto es donde atendió a 15, 15,16,14,14,18 y 13 pacientes. Para la Dra. Díaz su productividad en el mes de enero atendió a 18 pacientes, pero para febrero, marzo y abril comenzó a disminuir a 14,11 y 10 pacientes diario; pero en mayo

hizo la misma cantidad que enero en atenciones; en junio y agosto también tenía la misma cantidad de 12 pacientes diario, en el mes con menos pacientes fue en julio de 8. Dr. Armijo en sus atenciones diarias en los meses de enero, marzo y mayo atendió 17, 17 y 16 pacientes; pero los meses con menos pacientes fueron febrero, abril, junio, julio y agosto con 13,11,12,6,12 pacientes.

GUZMAN CUEVA EDUARDO ALFREDO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	35	32	35	7	7	25	14	10
Días Trabajadas	5	2	4	1	1	12	1	1
Productividad Media Por día	7	16	9	7	7	2	14	10
Productividad Media Por Hora	2	4	2	2	2	1	4	3

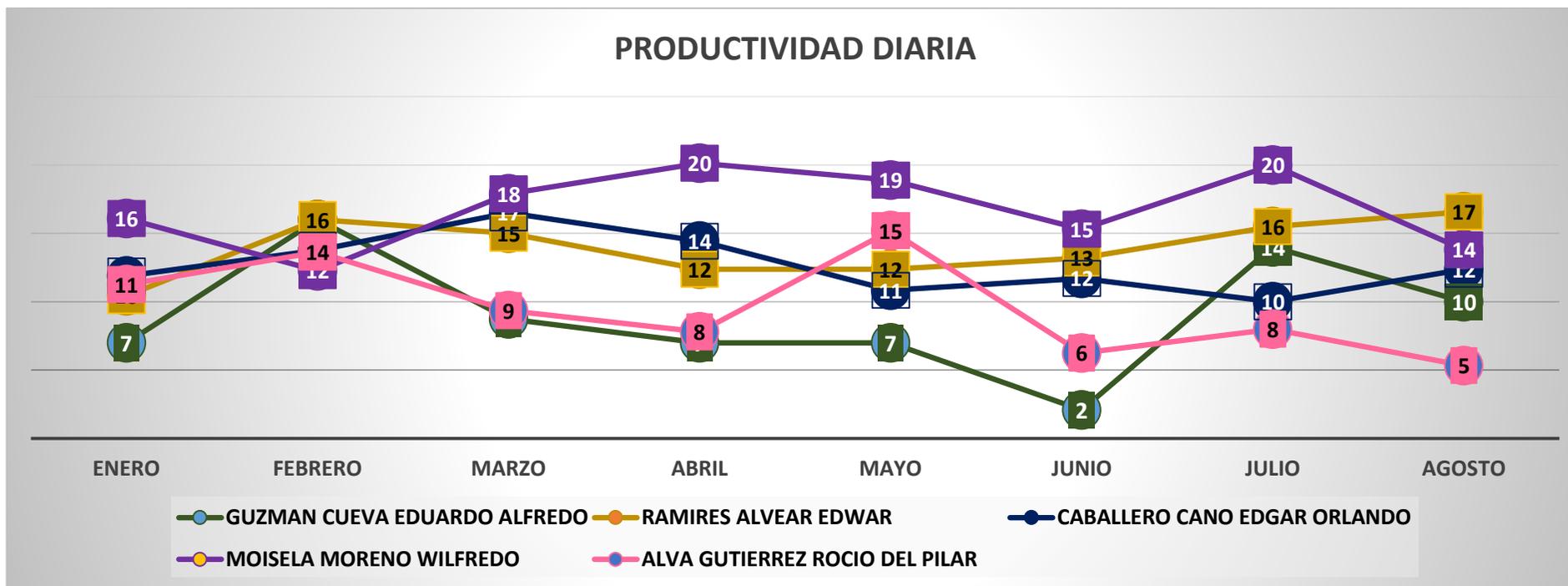
RAMIRES ALVEAR EDWAR								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	261	128	60	99	99	66	31	116
Días Trabajadas	25	8	4	8	8	5	2	7
Productividad Media Por día	10	16	15	12	12	13	16	17
Productividad Media Por Hora	3	4	4	3	3	3	4	4

	CABALLERO CANO EDGAR ORLANDO							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	107	124	99	101	65	82	10	99
Días Trabajadas	9	9	6	7	6	7	1	8
Productividad Media Por día	12	14	17	14	11	12	10	12
Productividad Media Por Hora	3	3	4	4	3	3	3	3

	MOISELA MORENO WILFREDO							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	177	184	179	161	170	153	160	69
Días Trabajadas	11	15	10	8	9	10	8	5
Productividad Media Por día	16	12	18	20	19	15	20	14
Productividad Media Por Hora	4	3	4	5	5	4	5	3

	ALVA GUTIERREZ ROCIO DEL PILAR							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	45	109	159	78	152	125	80	80
Días Trabajadas	4	8	17	10	10	20	10	15
Productividad Media Por día	11	14	9	8	15	6	8	5
Productividad Media Por Hora	3	3	2	2	4	2	2	1

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se muestra que Dr. Guzmán su productividad en los meses más bajos fueron en enero, marzo, abril, mayo, junio y agosto por lo que tuvo de 7, 9, 7, 7, 2 y 10 pacientes diarios; en el único mes que atendió 16 pacientes diario fue en febrero. Dr. Moisés en enero, marzo, abril, mayo y julio tuvo atenciones altas de 16, 18, 20, 19 y 20 pacientes diarios; en febrero, junio y agosto tuvo 12, 15 y 14 pacientes. Para el Dr. Ramírez sus meses donde atendió más pacientes fue en febrero, marzo, julio y agosto donde fueron de 16, 15, 16 y 17 pacientes diario; pero los meses con menos pacientes fue enero, abril, mayo y junio donde hubo 10, 12, 12 y 13 pacientes. Dra. Alva en su productividad diaria más baja fue en los meses marzo, abril, junio, julio y agosto con 9, 8, 6, 8 y 5 pacientes; pero los meses con más pacientes fue en enero, febrero y mayo con 11, 14 y 15 pacientes. Para

Dr. Caballero sus atenciones con más pacientes fueron en el mes de marzo con 17 pacientes; para enero, mayo, junio, julio y agosto fue regular con 12, 11, 12,10 y 12 pacientes; pero para febrero y abril tuvo 12 pacientes diario.

CABREJOS TAMAYO MARIELA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	576	98	394	158	220	225	155	11
Días Trabajadas	26	15	22	17	17	25	18	3
Productividad Media Por día	22	7	18	9	13	9	9	4
Productividad Media Por Hora	6	2	4	2	3	2	2	1

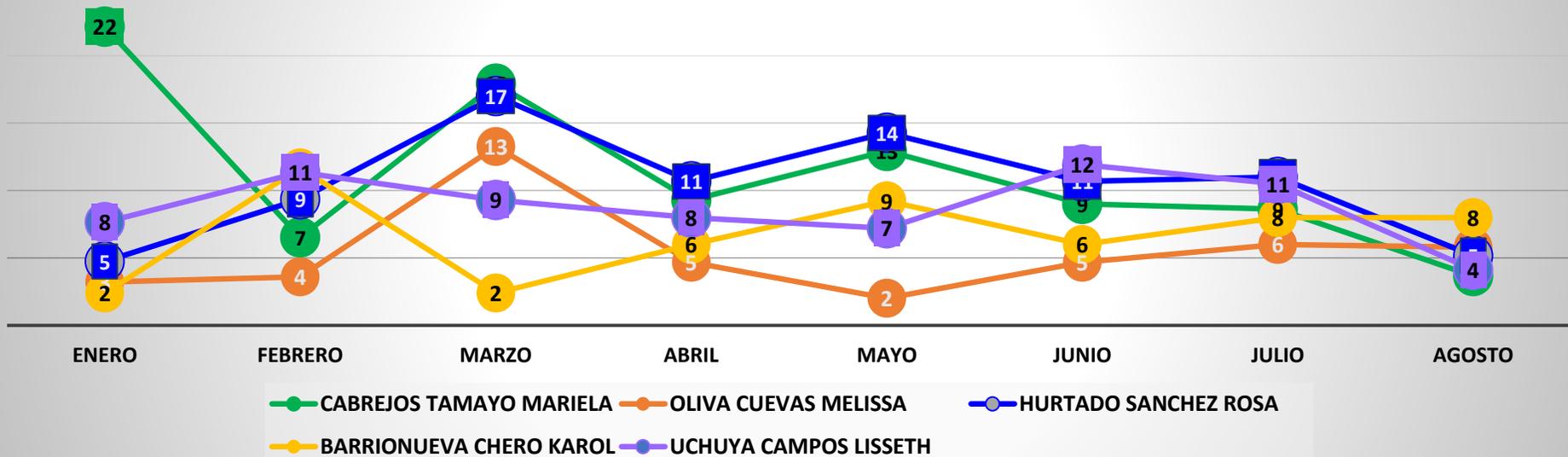
OLIVA CUEVAS MELISSA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	32	18	305	28	8	28	30	29
Días Trabajadas	10	5	23	6	4	6	5	5
Productividad Media Por día	3	4	13	5	2	5	6	6
Productividad Media Por Hora	1	1	3	1	1	1	2	1

	HURTADO SANCHEZ ROSA							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	71	215	17	160	214	160	165	31
Días Trabajadas	15	23	1	15	15	15	15	6
Productividad Media Por día	5	9	17	11	14	11	11	5
Productividad Media Por Hora	1	2	1	3	1	3	1	1

	BARRIONUEVA CHERO KAROL							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	60	175	12	6	240	6	8	8
Días Trabajadas	25	15	5	1	26	1	1	1
Productividad Media Por día	2	12	2	6	9	6	8	8
Productividad Media Por Hora	1	3	1	2	2	2	2	2

	UCHUYA CAMPOS LISSETH							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	176	295	279	8	180	143	210	33
Días Trabajadas	23	26	30	1	25	12	20	8
Productividad Media Por día	8	11	9	8	7	12	11	4
Productividad Media Por Hora	2	3	2	2	2	3	3	1

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se muestra que la Dra. Cabrejos en el mes enero y marzo tuvo una atención diaria de 22 y 18 pacientes; en los meses de febrero, abril, junio, julio y agosto hizo de 7,9,9,9 y 4 pacientes diario; pero en mayo atendió 13 pacientes diario. Para la Dra. Barrionueva el mes que atendió más pacientes fue en febrero con 12; los meses regulares fueron mayo, julio y agosto que tuvo de 9,8 y 8 pacientes; pero los días abril y junio atendió 6 pacientes diarios cada mes; pero los meses más bajos fue enero y marzo con 2 pacientes diario. La Dra. Oliva en el mes de mayo atención fue en marzo; en los meses más bajos fueron enero, febrero y mayo con 3,4 y 2 pacientes; pero en abril, junio, julio y agosto fueron de 5,5,6 y 6 pacientes. La Dra. Uchuya los meses que atendió más pacientes fue en febrero, junio y julio 11, 12,11; donde hubo atenciones regulares fueron enero, marzo, abril y mayo donde fue de 8,9,8,7 pacientes y el mes más bajo fue en agosto con 4 pacientes diarios. Para la Dra.

Hurtado los meses más productivos fueron marzo y mayo con 17 y 14 pacientes; las atenciones mensuales diarias regulares fueron en abril, junio, julio y febrero con 11, 11,11 y 9 pacientes; pero los meses más bajos fueron en enero y febrero con 5 pacientes diario.

VIVIANA GADEA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	40	15	24	8	8	10	10	10
Días Trabajadas	5	5	5	1	1	5	5	1
Productividad Media Por día	8	3	5	8	8	2	2	10
Productividad Media Por Hora	2	1	1	2	2	1	1	3

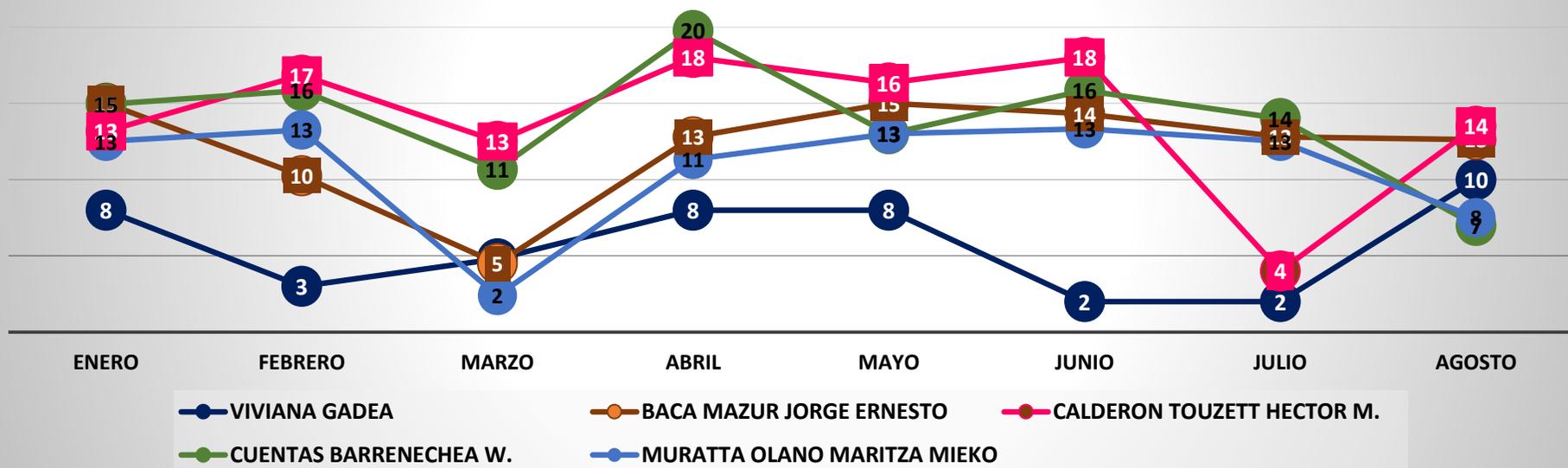
BACA MAZUR JORGE ERNESTO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	60	82	45	64	75	358	64	101
Días Trabajadas	4	8	10	5	5	25	5	8
Productividad Media Por día	15	10	5	13	15	14	13	13
Productividad Media Por Hora	4	3	1	3	4	4	3	3

	CALDERON TOUZETT HECTOR M.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	79	101	325	18	98	36	20	27
Días Trabajadas	6	6	26	1	6	2	5	2
Productividad Media Por día	13	17	13	18	16	18	4	14
Productividad Media Por Hora	3	4	3	5	4	5	1	3

	CUENTAS BARRENECHEA W.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	209	190	160	336	325	206	14	7
Días Trabajadas	14	12	15	17	25	13	1	1
Productividad Media Por día	15	16	11	20	13	16	14	7
Productividad Media Por Hora	4	4	3	5	3	4	4	2

	MURATTA OLANO MARITZA MIEKO							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	25	53	12	34	65	40	25	15
Días Trabajadas	2	4	5	3	5	3	2	2
Productividad Media Por día	13	13	2	11	13	13	13	8
Productividad Media Por Hora	3	3	1	3	3	3	3	2

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se muestra que la Dra. Gadea su productividad diaria en el mes de enero, abril, mayo y agosto fue buena con 8,8,8 y 10 pacientes; en el mes que hubo menos atenciones fue marzo, febrero, junio y julio con 5,3,2 y 2 pacientes. Para la Dra. Cuentas su productividad diaria en los meses de enero, febrero, abril y junio fueron 15,16,20 y 16 pacientes; mientras que los meses de marzo, mayo y julio hubo atenciones de 11,13 y 14 pacientes; en el mes menos atenciones fueron agosto con 7 pacientes diarios. El Dr. Baca en enero como en junio atendieron 14 pacientes diario; en enero y mayo ascendió a 15 pacientes; en abril, julio y agosto bajaron a 13 pacientes diario; pero en febrero solo se atendieron 10 pacientes y en marzo 5 pacientes. La Dra. Muratta su productividad diaria en enero, febrero, mayo, junio y julio se mantenía constante con 13 pacientes; en abril atendía 11 pacientes diarios; pero en marzo disminuyó a 2 pacientes diario y en agosto 8. El Dr. Calderón en los meses con

mejor productividad fue en febrero, abril, mayo y junio con 17,18,16,18 pacientes diario; en enero, marzo, y agosto se atendieron 13,13 y 14 pacientes, mientras que julio fue 4 pacientes diario.

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	25	285	227	274	295	311	33	243
Días Trabajadas	5	24	20	19	21	26	13	18
Productividad Media Por día	5	12	11	14	14	12	3	14
Productividad Media Por Hora	1	3	3	4	4	3	1	3

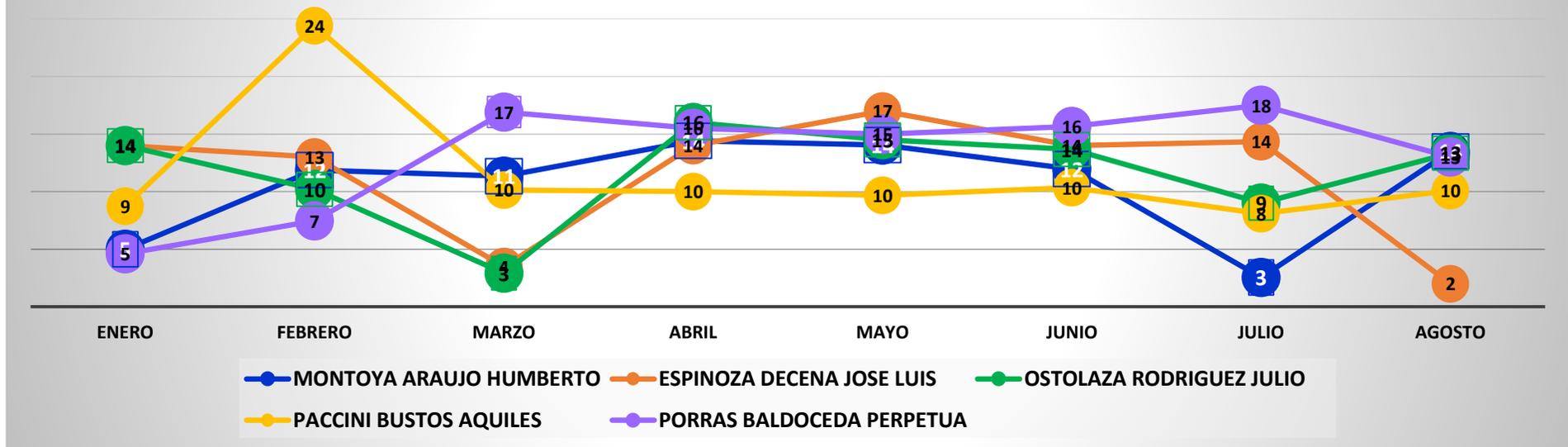
ESPINOZA DECENA JOSE LUIS								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	140	130	28	14	17	14	43	24
Días Trabajadas	10	10	8	1	1	1	3	12
Productividad Media Por día	14	13	4	14	17	14	14	2
Productividad Media Por Hora	4	3	1	4	4	4	4	1

OSTOLAZA RODRIGUEZ JULIO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	56	255	35	16	58	41	18	40
Días Trabajadas	4	25	12	1	4	3	2	3
Productividad Media Por día	14	10	3	16	15	14	9	13
Productividad Media Por Hora	4	3	1	4	4	3	2	3

	PACCINI BUSTOS AQUILES							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	192	610	203	130	184	176	105	212
Días Trabajadas	22	25	20	13	19	17	13	21
Productividad Media Por día	9	24	10	10	10	10	8	10
Productividad Media Por Hora	2	6	3	3	2	3	2	3

	PORRAS BALDOCEDA PERPETUA							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	23	179	203	31	60	47	35	52
Días Trabajadas	5	24	12	2	4	3	2	4
Productividad Media Por día	5	7	17	16	15	16	18	13
Productividad Media Por Hora	1	2	4	4	4	4	4	3

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se puede observar que entre los 5 trabajadores todos tiene diferentes cantidades de atenciones; para Dr. Montoya sus atenciones en el mes enero y julio solo atendió a 5 y 3 pacientes diario; mientras que en febrero, marzo y junio ascendió a 12,11 y 12 pacientes diario; en abril, mayo y agosto finalizo con 14 pacientes. Para Paccini en el mes de febrero es donde tuvo más pacientes, ya que atendió a 24; para el mes enero solo atendió a 9 pacientes diario; en marzo, abril, mayo y junio se mantuvo con 10 pacientes; pero en julio bajo a 8 y agosto nuevamente a 10 pacientes diario. Para Espinoza en el mes de enero, abril, junio y julio tenían la misma cantidad de atenciones de 14 pacientes; en febrero se atendió a 13 pacientes; en marzo y agosto fueron los meses donde se atendió menos de 4 y 2 pacientes; pero en mayo es donde sus atenciones fueron notables porque se atendió 17 pacientes. Su productividad de la Dra. Porras para mes de enero, febrero fue donde tuvo menos

atenciones de 5 y 7 pacientes; pero en los siguientes meses fueron positivos de 17,16,15,16 y 18 pacientes; solo en agosto bajo a 13 pacientes. Las atenciones de Dr. Ostolaza las bajas fueron en el mes de marzo y julio con 3 y 9 pacientes diario; en enero, abril, mayo, junio y agosto fueron donde hubo más pacientes de 14,16,15,14 y 13; pero en febrero se atendieron a 10 pacientes diario.

LONGOBARDY MENDEZ ROSSY								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	127	30	29	18	25	18	14	13
Días Trabajadas	9	5	2	1	10	5	1	1
Productividad Media Por día	14	6	15	18	3	4	14	13
Productividad Media Por Hora	4	2	4	5	1	1	4	3

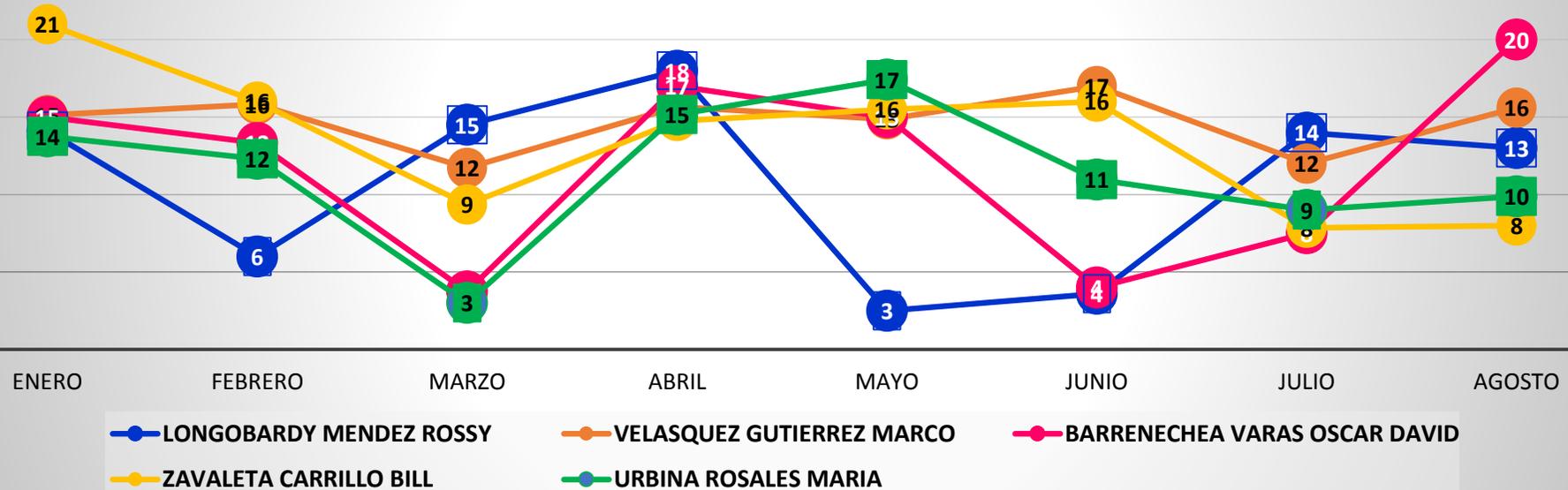
VELASQUEZ GUTIERREZ MARCO								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	121	174	258	235	104	425	240	234
Días Trabajadas	8	11	22	15	7	25	20	15
Productividad Media Por día	15	16	12	16	15	17	12	16
Productividad Media Por Hora	4	4	3	4	4	4	3	4

BARRENECHEA VARAS OSCAR DAVID								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	15	40	45	17	15	20	15	20
Días Trabajadas	1	3	12	1	1	5	2	1
Productividad Media Por día	15	13	4	17	15	4	8	20
Productividad Media Por Hora	4	3	1	4	4	1	2	5

ZAVALETA CARRILLO BILL								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	315	16	159	59	31	16	55	40
Días Trabajadas	15	1	17	4	2	1	7	5
Productividad Media Por día	21	16	9	15	16	16	8	8
Productividad Media Por Hora	5	4	2	4	4	4	2	2

URBINA ROSALES MARIA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	55	283	15	349	453	274	225	257
Días Trabajadas	4	23	5	23	26	25	25	26
Productividad Media Por día	14	12	3	15	17	11	9	10
Productividad Media Por Hora	3	3	1	4	4	3	2	2

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que las atenciones son diferentes unas atendieron a más pacientes como otras que atendieron menos; para Dra. Longobardy en el mes de enero, marzo, julio y agosto su atención era de 14, 15, 14 y 13 pacientes diarios para aquellos meses; pero en febrero, mayo y junio se atendieron menos 6, 3, 4 pacientes diario; pero en el mes donde era notable fue en abril que atendió a 18 pacientes diario. En las atenciones del Dr. Zavaleta fueron mayores en el mes de enero que las atenciones diarias fueron 21 pacientes; en febrero, abril, mayo y junio sus atenciones fueron 16, 15, 16 y 16 pacientes, pero en marzo, julio y agosto fue donde se atendieron menos 9, 8 y 8 pacientes diario. Para Dr. Velásquez su productividad diaria la más alta fue para los meses de enero, febrero, abril, mayo, junio y agosto que fueron 15, 16, 16, 15, 17 y 16 pacientes, pero en marzo y

julio solo se atendió 12 pacientes. Para el Dr. Urbina sus meses que atendió más pacientes fue en enero, abril y mayo que fueron 14,15 y 17 pacientes; en febrero, junio, julio y agosto tenía atenciones regulares de 12,11, 9 y 10 pacientes. Dr. Barrenechea sus atenciones en enero fue de 15 pacientes diario; en febrero de 14; en marzo disminuyo en 4 pacientes diario; en abril nuevamente ascendió a 17 pacientes; en mayo disminuyo a 15 igual que en junio y julio de 4 y 8 pacientes; pero en agosto ascendió a 20 pacientes diario.

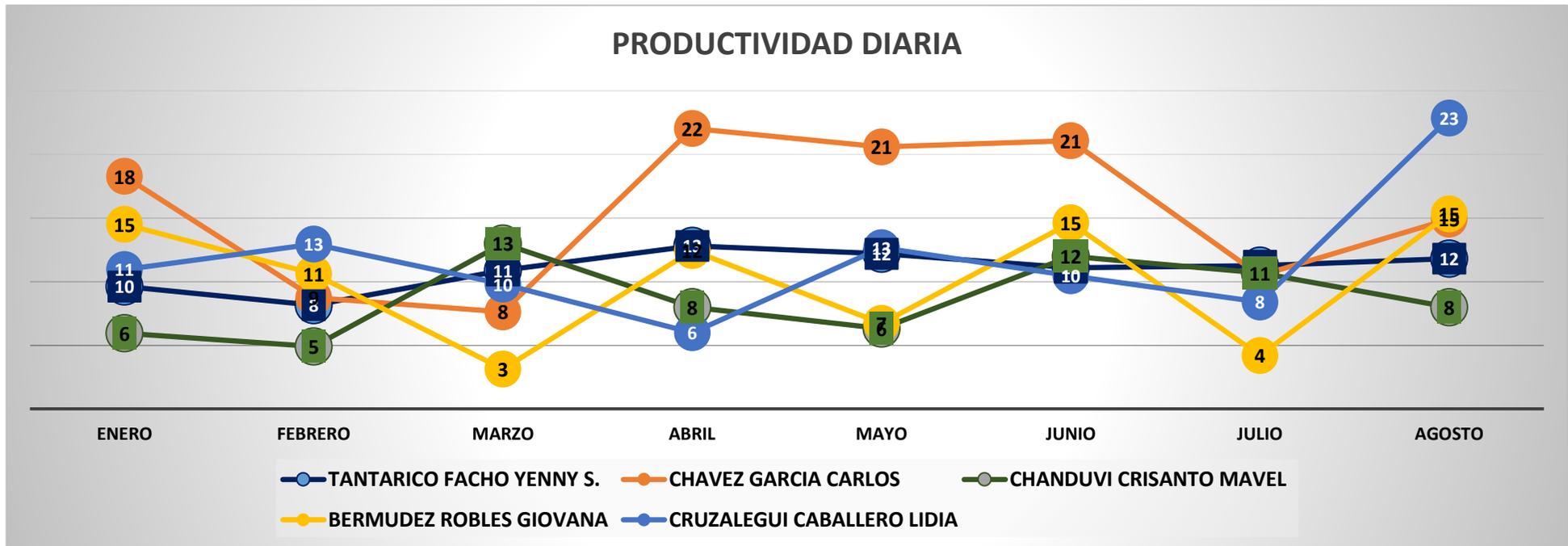
TANTARICO FACHO YENNY S.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	202	155	185	205	256	222	214	189
Días Trabajadas	21	19	17	16	21	20	19	16
Productividad Media Por día	10	8	11	13	12	11	11	12
Productividad Media Por Hora	2	2	3	3	3	3	3	3

CHAVEZ GARCIA CARLOS								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	457	210	145	551	515	464	220	388
Días Trabajadas	25	24	19	25	25	22	21	26
Productividad Media Por día	18	9	8	22	21	21	10	15
Productividad Media Por Hora	5	2	2	6	5	5	3	4

CHANDUVI CRISANTO MAVEL								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	143	113	325	168	120	276	235	168
Días Trabajadas	24	23	25	21	19	23	22	21
Productividad Media Por día	6	5	13	8	6	12	11	8
Productividad Media Por Hora	1	1	3	2	2	3	3	2

BERMUDEZ ROBLES GIOVANA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	145	255	25	274	222	366	88	184
Días Trabajadas	10	24	8	22	33	25	21	12
Productividad Media Por día	15	11	3	12	7	15	4	15
Productividad Media Por Hora	4	3	1	3	2	4	1	4

CRUZALEGUI CABALLERO LIDIA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	230	298	196	90	266	157	185	503
Días Trabajadas	21	23	20	15	21	15	22	22
Productividad Media Por día	11	13	10	6	13	10	8	23
Productividad Media Por Hora	3	3	2	2	3	3	2	6



En la figura se observa que la productividad del Dra. Tantarico es constante en enero las atenciones eran 10 pacientes diario; en febrero las atenciones bajaron a 8 pacientes; en marzo, abril; mayo; junio, julio y agosto tuvo una atención de pacientes de 11,13,12,11,11 y 12 pacientes diario. Para Dra. Bermúdez comenzó en enero con 15 pacientes diario; en febrero de 11 pacientes; en marzo y julio solo atendieron 3 y pacientes diarias; en abril, junio y agosto tuvo de 12,15 y 15 pacientes diario. El Dr. Chávez fue uno de los trabajadores que atendió a más pacientes, en el mes enero con 18 pacientes; en febrero y marzo con 9 y 8 pacientes; mientras que en abril, mayo, junio, julio y agosto atendieron 22, 21, 21,10 y 15 pacientes. Para Dra. Cruzalegui sus atenciones fueron en enero de 11 pacientes; en febrero de 13 pacientes diarias; en marzo y abril de 10 y 6 pacientes diario; mientras que en mayo y junio la atención fue de 13 y 10 pacientes; mientras que en agosto supero las atenciones a 23 pacientes

diario. Para el Dr. Chanduvi en enero, febrero, abril, mayo y agosto fueron los meses con menos atenciones; pero en marzo, junio y julio es donde había más pacientes que atender.

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	42	138	141	64	82	60	25	35
Días Trabajadas	10	17	15	12	18	15	9	15
Productividad Media Por día	4	8	9	5	5	4	3	2
Productividad Media Por Hora	1	2	2	1	1	1	1	1

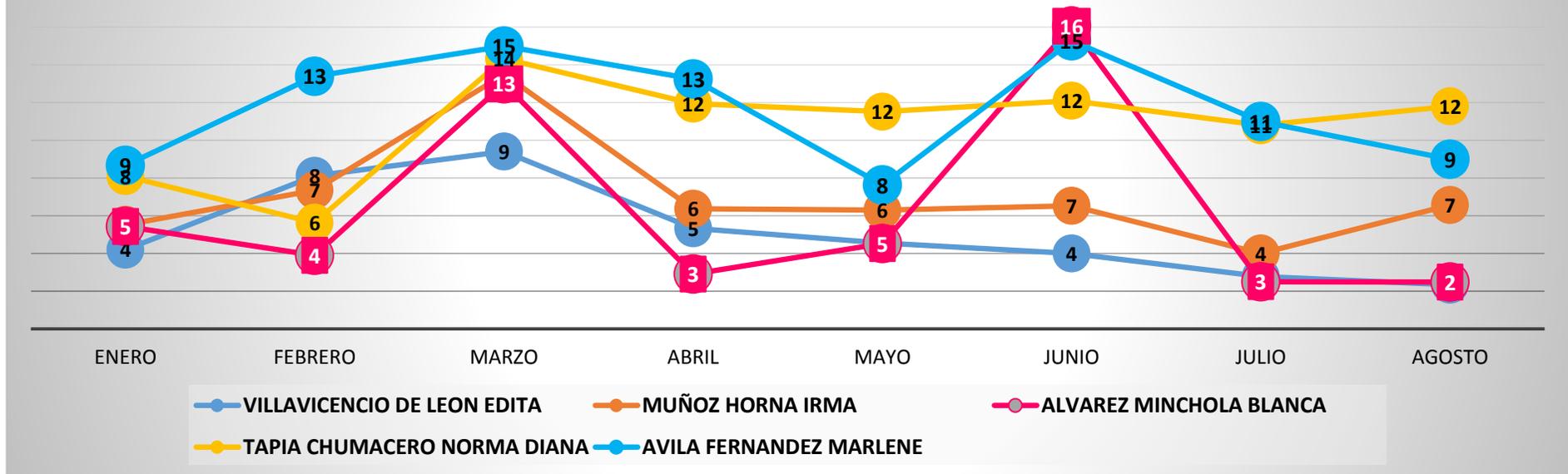
MUÑOZ HORNA IRMA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	138	147	27	102	126	124	20	105
Días Trabajadas	25	20	2	16	20	19	5	16
Productividad Media Por día	6	7	14	6	6	7	4	7
Productividad Media Por Hora	1	2	3	2	2	2	1	2

ALVAREZ MINCHOLA BLANCA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	125	82	325	64	86	289	55	82
Días Trabajadas	23	21	25	22	19	18	22	33
Productividad Media Por día	5	4	13	3	5	16	3	2
Productividad Media Por Hora	1	1	3	1	1	4	1	1

	TAPIA CHUMACERO NORMA DIANA							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	170	45	86	239	265	242	216	248
Dias Trabajadas	21	8	6	20	23	20	20	21
Productividad Media Por Dia	8	6	14	12	12	12	11	12
Productividad Media Por Hora	2	1	4	3	3	3	3	3

	AVILA FERNANDEZ MARLENE							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	52	67	15	106	61	275	110	27
Dias Trabajadas	6	5	1	8	8	18	10	3
Productividad Media Por Dia	9	13	15	13	8	15	11	9
Productividad Media Por Hora	2	3	4	3	2	4	3	2

Productividad Diaria



En la figura se observa que Dra. Villavicencio en el mes de enero, abril, mayo, junio, julio y agosto fueron donde hubo menos atenciones de 4,5,5,4,3 y pacientes diarias; en febrero y marzo su productividad diaria fue de 8 y 9 pacientes. Para la Dra. Tapia los meses de enero y febrero atendió a 8 y 6 pacientes diario; en marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto su atención fue de 14,12,12,12,11 y 12 pacientes diario. La Dra. Muñoz en enero, abril y mayo atendió a 6 pacientes diario; en febrero, junio y agosto a 7 pacientes; en marzo fue en donde ascendió a 14 pacientes diario; mientras que en abril, mayo y julio fue de 6,6 y 4 pacientes diario. Para la Dra. Ávila los meses con menos pacientes fue en enero, mayo y agosto con 9, 8 y 9 pacientes diario; en febrero, abril y julio son donde la atención diaria subió a 13,13 y 11 pacientes; pero los meses de marzo y junio fueron más

destacado con 15 pacientes cada uno. Para Dra. Álvarez solo atendió al día 5, 4, 3, 5,3 y 2 pacientes diario en los meses de enero, febrero, abril, mayo, julio y agosto; pero en marzo y junio se atendió 13 y 16 pacientes diario.

RUIZ DE VIGO MARIA ELIZABETH								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	53	7	30	58	15	225	10	57
Días Trabajadas	5	1	15	6	6	15	2	6
Productividad Media Por día	11	7	2	10	3	15	5	10
Productividad Media Por Hora	3	2	1	2	1	4	1	2

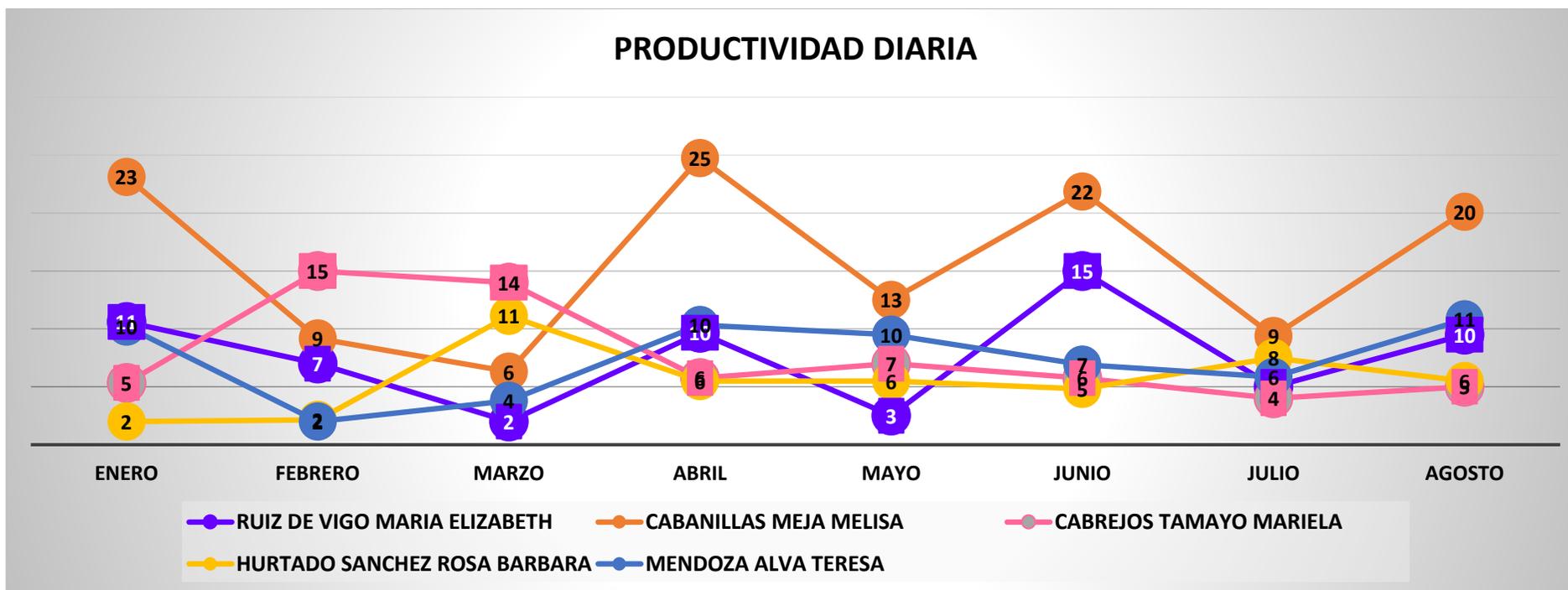
CABANILLAS MEJA MELISA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	601	220	126	495	325	568	225	523
Días Trabajadas	26	24	20	20	26	26	24	26
Productividad Media Por día	23	9	6	25	13	22	9	20
Productividad Media Por Hora	6	2	2	6	3	5	2	5

CABREJOS TAMAYO MARIELA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	32	90	28	23	21	23	20	25
Días Trabajadas	6	6	2	4	3	4	5	5
Productividad Media Por día	5	15	14	6	7	6	4	5
Productividad Media Por Hora	1	4	4	1	2	1	1	1

HURTADO SANCHEZ ROSA BARBARA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	10	15	245	11	11	125	15	11
Días Trabajadas	5	7	22	2	2	26	2	2
Productividad Media Por día	2	2	11	6	6	5	8	6
Productividad Media Por Hora	1	1	3	1	1	1	2	1

MENDOZA ALVA TERESA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	255	12	38	62	57	138	35	65
Días Trabajadas	25	6	10	6	6	20	6	6
Productividad Media Por día	10	2	4	10	10	7	6	11
Productividad Media Por Hora	3	1	1	3	2	2	1	3

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se muestra que la Dra. Ruiz en los meses de enero, abril y agosto tuvo atenciones de 11,10 y 10 pacientes diarios; en febrero, marzo, mayo y julio solo realizó atenciones diarias de 7,2,3 y 5 pacientes diario; pero en junio atendió a 15 pacientes. La Dra. Hurtado en el mes de enero y febrero sus atenciones fueron de 2 pacientes diario; en marzo de 11 pacientes; pero en abril, mayo, junio, julio y agosto con 6, 6, 5,8 y 6 pacientes diario. Para la Dra. Cabanillas los mejores meses productivos fueron en enero, abril, junio y agosto con 23,25,22 y 20 pacientes diario; en los meses de mayo con 13 pacientes; y febrero, marzo y julio con menos cantidad de 9,6 y 9 pacientes diario. Para la Dra. Mendoza su productividad diaria en los meses de enero, abril, mayo y agosto fueron de 10,10,10 y 11 pacientes diario; en febrero, marzo, junio y julio fue donde sus atenciones disminuyeron

a 2,4,7 y 6 pacientes diario. Pero para la Dra. Cabrejos en enero solo atendió a 5 pacientes diario; en febrero ascendió a 15 pero en marzo disminuyo a 14 pacientes; pero en abril, mayo, junio, julio y agosto fueron de 6,7,6,4 y 5 pacientes diario.

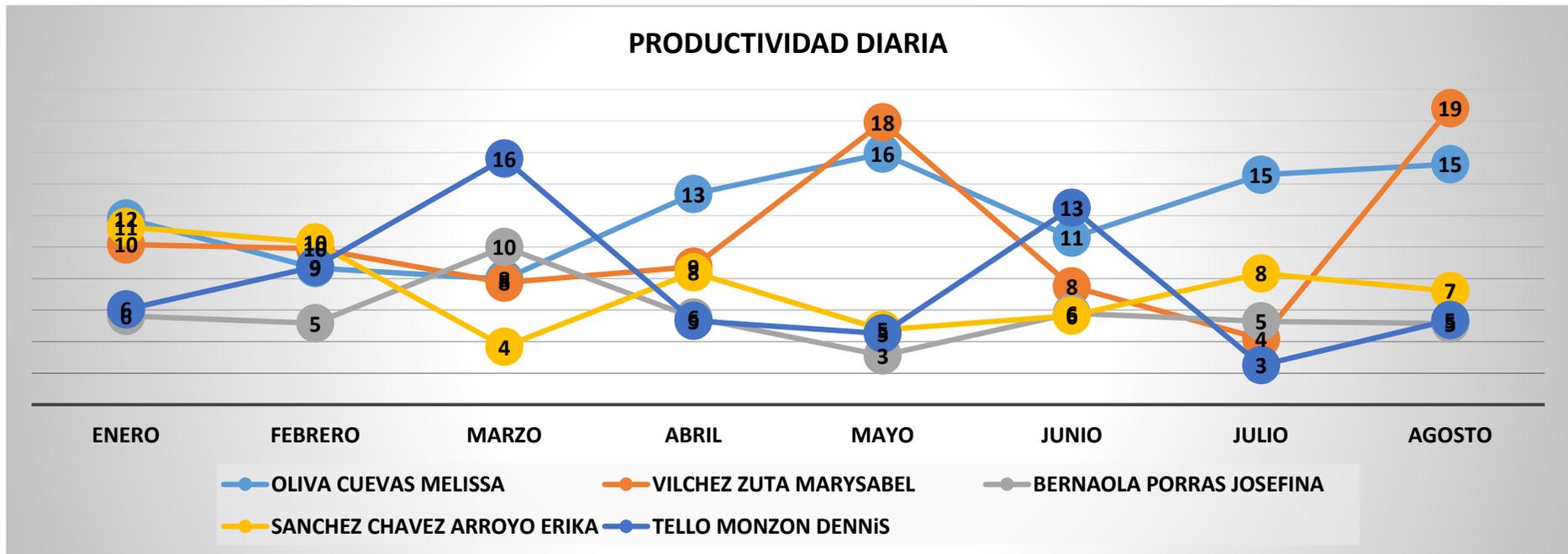
OLIVA CUEVAS MELISSA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	189	130	215	254	398	254	321	290
Días Trabajadas	16	15	27	19	25	24	22	19
Productividad Media Por día	12	9	8	13	16	11	15	15
Productividad Media Por Hora	3	2	2	3	4	3	4	4

VILCHEZ ZUTA MARYSABEL								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	244	218	155	210	448	15	100	489
Días Trabajadas	24	22	20	24	25	2	24	26
Productividad Media Por día	10	10	8	9	18	8	4	19
Productividad Media Por Hora	3	2	2	2	4	2	1	5

BERNAOLA PORRAS JOSEFINA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	45	93	250	94	53	145	90	108
Días Trabajadas	8	18	25	17	17	25	17	21
Productividad Media Por día	6	5	10	6	3	6	5	5
Productividad Media Por Hora	1	1	3	1	1	1	1	1

SANCHEZ CHAVEZ ARROYO ERIKA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	293	237	22	42	100	113	125	137
Días Trabajadas	26	23	6	5	21	20	15	19
Productividad Media Por día	11	10	4	8	5	6	8	7
Productividad Media Por Hora	3	3	1	2	1	1	2	2

TELLO MONZON DENNIS								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	145	35	281	101	104	325	10	102
Días Trabajadas	24	4	18	19	23	26	4	19
Productividad Media Por día	6	9	16	5	5	13	3	5
Productividad Media Por Hora	2	2	4	1	1	3	1	1



En la figura se muestra que la productividad de todos los trabajadores no es el mismo nivel, por ello para la Dra. Oliva en el mes de enero abril y junio su productividad fue de 12, 13 y 11 pacientes diarios; pero para febrero y marzo fue unos de los meses que poco paciente se tenía de 9 y 8 pacientes diario; pero mayo, julio y agosto fu donde los pacientes o atenciones eran más eficaces con 16, 15 y 15 pacientes diario. En la Dra. Sánchez en el mes de enero y febrero son los meses que atendió a 11 y a 10 pacientes diarios; pero en marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto donde se mantenía de 4 a 8 pacientes diarios en aquellos meses. Para la Dra. Vilchez sus productividades estaban escaladas porque en enero y febrero fueron la misma cantidad de 10 pacientes; en marzo, abril y junio estuvo atendiendo con 8,9 y 8 pacientes diarios; pero en julio fue donde solo donde se atendió 4 paciente por día; mientras que en mayo y agosto se atendieron 18 y 19 pacientes. En el Dr. Tello sus meses con menos atenciones fueron enero, abril, mayo, julio y agosto con 6,5,5,3 y 5 pacientes diario; pero en febrero, marzo y junio fueron los

días donde se atendía 9,16 y 13 pacientes diario. Pero para Dra. Bernaola en enero y abril se atendió la misma cantidad de 6 pacientes; en febrero, julio y agosto también se atendió a 5 pacientes; mientras que, en marzo a 10 pacientes, mayo solo a 3 pacientes diario.

CONTRERAS ZEGARRA SUSANA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	57	60	258	80	112	81	54	77
Días Trabajadas	19	15	25	20	24	22	19	11
Productividad Media Por día	3	4	10	4	5	4	3	7
Productividad Media Por Hora	1	1	3	1	1	1	1	2

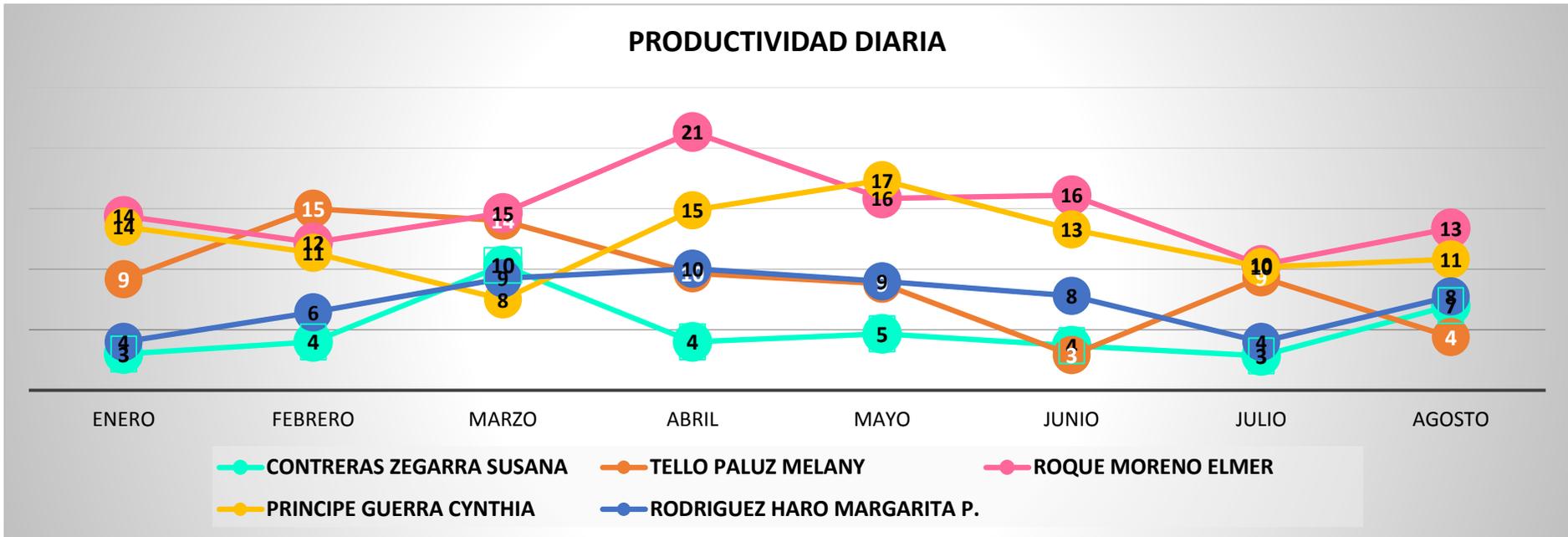
TELLO PALUZ MELANY								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	55	195	56	29	44	29	28	88
Días Trabajadas	6	13	4	3	5	10	3	20
Productividad Media Por día	9	15	14	10	9	3	9	4
Productividad Media Por Hora	2	4	4	2	2	1	2	1

ROQUE MORENO ELMER								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	360	256	205	256	412	403	228	321
Días Trabajadas	25	21	14	12	26	25	22	24
Productividad Media Por día	14	12	15	21	16	16	10	13
Productividad Media Por Hora	4	3	4	5	4	4	3	3

	PRINCIPE GUERRA CYNTHIA							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	351	250	15	327	451	319	224	249
Días Trabajadas	26	22	2	22	26	24	22	23
Productividad Media Por día	14	11	8	15	17	13	10	11
Productividad Media Por Hora	3	3	2	4	4	3	3	3

	RODRIGUEZ HARO MARGARITA P.							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	100	58	185	251	18	39	40	62
Días Trabajadas	25	9	20	25	2	5	10	8
Productividad Media Por día	4	6	9	10	9	8	4	8
Productividad Media Por Hora	1	2	2	3	2	2	1	2

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que la productividad de los 5 trabajadores es diferente por eso para Dra. Contreras los meses de enero, febrero, abril, mayo junio y julio fueron de 3,4,4,5,4 y 3 pacientes diarios; pero para agosto se atendieron 7 pacientes mientras que en mayo realizo 10 atenciones diarias, donde fue el mes con más pacientes atendidos. Pero para la Dra. Príncipe sus atenciones fueron diferentes mientras que en enero atendía 14 pacientes diarios; en febrero bajo a 11 pacientes igual que marzo que fue 8 pacientes; en abril, mayo y junio tuvo una descendía de 15,17 y 13 pacientes; pero en julio y agosto fueron de 10 a 11 pacientes diario. Para la Dra. Tello sus atenciones productivas diarias fueron los meses de febrero, marzo y abril ya que a la vez descendía a 15,14 y 10 pacientes; pero enero, mayo y julio es donde se realizó de 9 atenciones diarias; pero en junio y agosto las atenciones diarias fueron de 3 y 4 pacientes. Dra. Rodríguez sus atenciones eran una escala de bajadas y subidas, en enero y julio se atendieron 4 pacientes; en febrero de 6 pacientes diarias; en marzo y mayo de 9 pacientes; mientras que en junio y

agosto fue de 8 pacientes diario, pero en abril atendió a 10 pacientes diario. Para el Dr. Roque sus mese con mejores atenciones fueron enero, marzo, abril, mayo y junio con 15,21,16 y 16 pacientes diarios; en febrero, julio y agosto se atendió a 12,10 y 13 pacientes diario.

CHAFFO CESPEDES ENRIQUE								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	30	31	136	36	48	41	15	35
Días Trabajadas	15	20	9	16	20	20	6	15
Productividad Media Por día	2	2	15	2	2	2	3	2
Productividad Media Por Hora	1	0	4	1	1	1	1	1

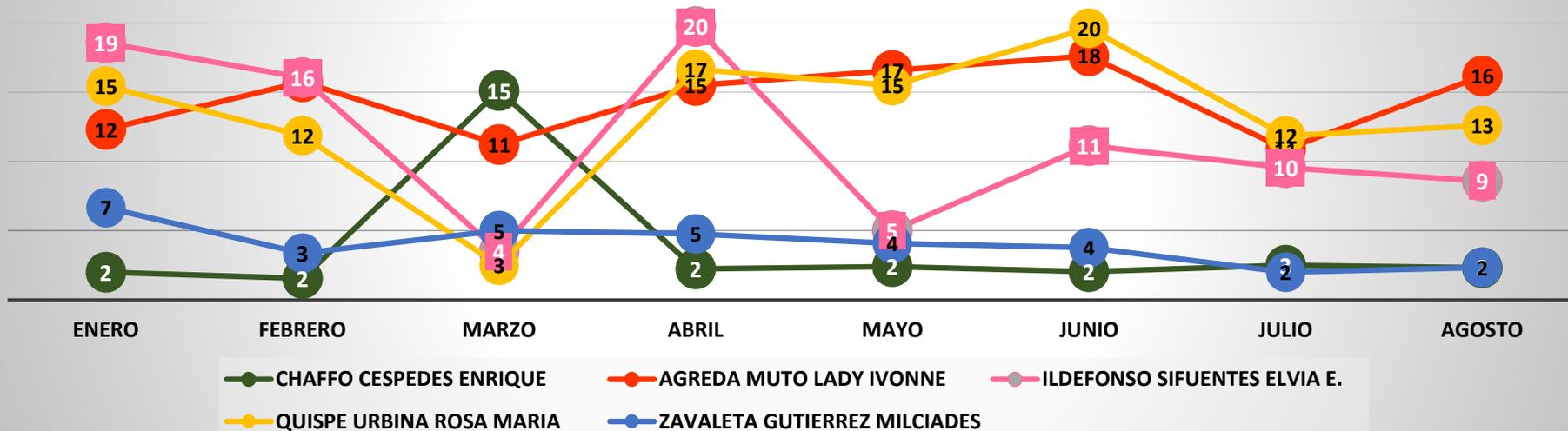
AGREDA MUTO LADY IVONNE								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	320	378	258	294	414	423	250	372
Días Trabajadas	26	24	23	19	25	24	23	23
Productividad Media Por día	12	16	11	15	17	18	11	16
Productividad Media Por Hora	3	4	3	4	4	4	3	4

ILDEFONSO SIFUENTES ELVIA E.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	482	385	35	434	25	78	210	206
Días Trabajadas	26	24	10	22	5	7	22	24
Productividad Media Por día	19	16	4	20	5	11	10	9
Productividad Media Por Hora	5	4	1	5	1	3	2	2

QUISPE URBINA ROSA MARIA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	355	285	25	333	387	412	225	315
Días Trabajadas	23	24	10	20	25	21	19	25
Productividad Media Por día	15	12	3	17	15	20	12	13
Productividad Media Por Hora	4	3	1	4	4	5	3	3

ZAVALETA GUTIERREZ MILCIADES								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	100	71	25	100	94	83	40	40
Días Trabajadas	15	21	5	21	23	22	20	17
Productividad Media Por día	7	3	5	5	4	4	2	2
Productividad Media Por Hora	2	1	1	1	1	1	1	1

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que la productividad para en Dr. Chaffo en enero, febrero, abril, junio y agosto ha sido de 2 pacientes diarios; en julio fue 3 pacientes diarios; pero en marzo fue donde atendió a 15 pacientes ya que es el más notable en el gráfico. Para la Dra. Quispe su productividad diaria fue de 15,12,17,15,20,12 y 13 pacientes diarios en el mes de enero, febrero, abril, mayo, junio, julio y agosto; pero en marzo fue el desbalance en sus atenciones. La Dra. Agreda en el mes de enero su atención diaria fue de 12 pacientes; en febrero ascendió a 16 pacientes; en marzo bajó a 11 pacientes; pero en abril, mayo y junio ascendió de 15, 17 a 18 pacientes diario; en julio nuevamente bajo, pero en agosto ascendió a 16 pacientes diario. Para Dra. Zavaleta sus atenciones se mantuvieron en estándares medios en enero, marzo y abril fueron de 7, 5 y 5 pacientes diarios; en febrero, mayo y junio fue de 3, 4 y 4 pacientes; mientras que en julio y agosto descendió a 2 pacientes por día. En la Dra.

Ildefonso su productividad diaria en enero, febrero y abril fueron de 19,16 y 20 pacientes diario; marzo y mayo es donde no tenía muchos pacientes; pero para junio, julio y agosto atendieron 11,10 y 9 pacientes diario.

CUELLAR DE GUERRERO DENIS								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	58	33	225	14	29	47	163	47
Días Trabajadas	6	5	26	2	6	4	10	7
Productividad Media Por día	10	7	9	7	5	12	16	7
Productividad Media Por Hora	2	2	2	2	1	3	4	2

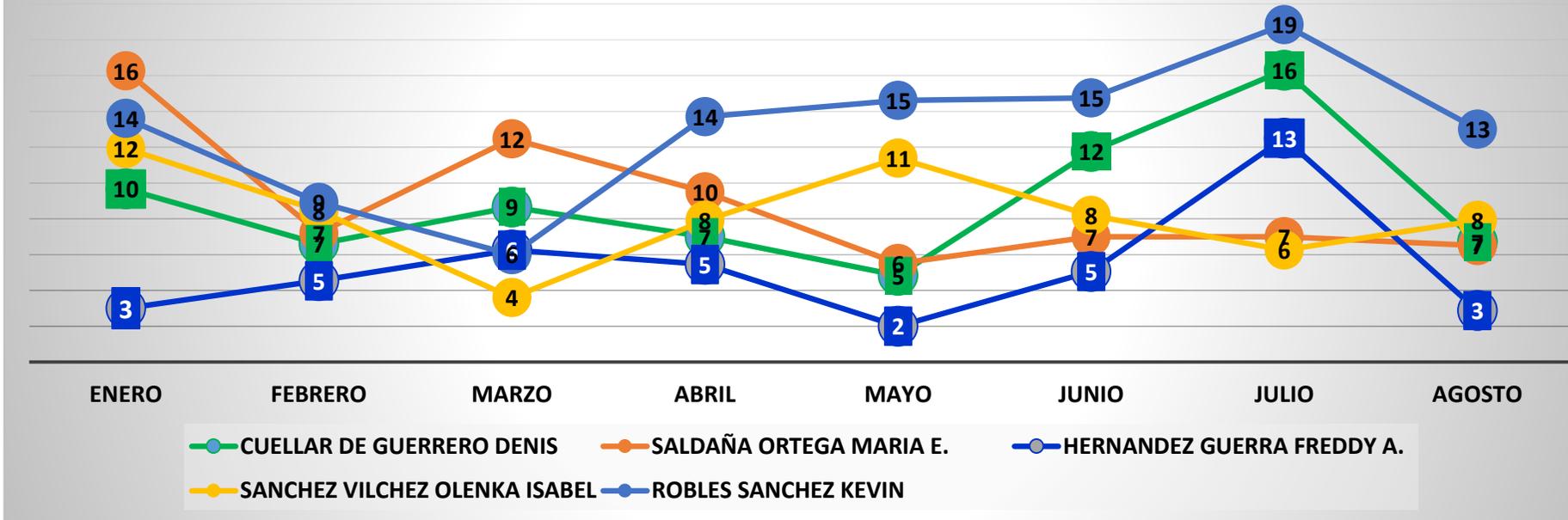
SALDAÑA ORTEGA MARIA E.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	244	36	324	38	22	7	35	13
Días Trabajadas	15	5	26	4	4	1	5	2
Productividad Media Por día	16	7	12	10	6	7	7	7
Productividad Media Por Hora	4	2	3	2	1	2	2	2

HERNANDEZ GUERRA FREDDY A.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	27	109	75	109	20	96	25	69
Días Trabajadas	9	24	12	20	10	19	2	24
Productividad Media Por día	3	5	6	5	2	5	13	3
Productividad Media Por Hora	1	1	2	1	1	1	3	1

SANCHEZ VILCHEZ OLENKA ISABEL								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	167	93	18	87	148	90	75	95
Días Trabajadas	14	11	5	11	13	11	12	12
Productividad Media Por día	12	8	4	8	11	8	6	8
Productividad Media Por Hora	3	2	1	2	3	2	2	2

ROBLES SANCHEZ KEVIN								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	177	98	150	137	190	295	245	156
Días Trabajadas	13	11	25	10	13	20	13	12
Productividad Media Por día	14	9	6	14	15	15	19	13
Productividad Media Por Hora	3	2	2	3	4	4	5	3

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que todos los meses en la productividad diaria es diferente por ello el Dr. Cuellar en el mes enero hizo una atención de 10 pacientes diario; en febrero, abril y agosto realizaron la misma cantidad de 7 pacientes diarios; en marzo de 9 pacientes; en mayo de 5 pacientes diarios; mientras que en junio y julio fue de 12 y 16 pacientes diario. Para la Dra. Saldaña en el mes de enero fue donde tuvo mejor productividad con 16 pacientes diario; en febrero, junio, julio y agosto con 7 pacientes diario; pero en marzo con 12, abril 10 y mayo con 6 pacientes diario. Para Dr. Hernández su productividad diaria en enero, mayo y agosto fue de 3, 2 y 3 pacientes diario; mientras que en febrero, abril y junio fue de 5 pacientes; marzo con 6 y julio con 13 pacientes diario. Para la Dra. Sánchez su productividad en enero comenzó con 12 pacientes diarios; en febrero, abril, junio y agosto se mantuvo las atenciones con 8 pacientes; pero en marzo y julio de 4 y 6 pacientes; pero en mayo con 11 pacientes

diario. El Dr. Robles sus productividades fueron buenas en los meses de enero, abril mayo, junio, julio y agosto por lo que atendió a 14,14,15,15,19 y 13 pacientes diario; pero en febrero y marzo de 9 a 6 pacientes diarios.

CORNEJO ACOSTA IVAN								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	374	295	225	221	375	391	235	275
Días Trabajadas	26	23	25	22	24	25	22	22
Productividad Media Por día	14	13	9	10	16	16	11	13
Productividad Media Por Hora	4	3	2	3	4	4	3	3

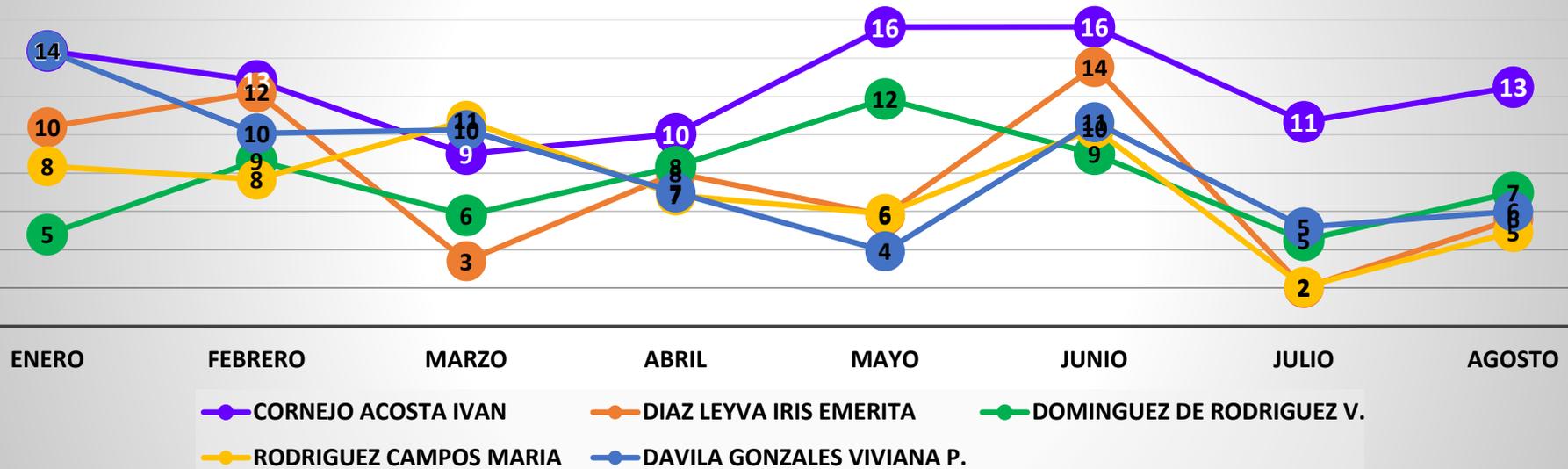
DIAZ LEYVA IRIS EMERITA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	52	110	51	48	29	325	10	28
Días Trabajadas	5	9	15	6	5	24	5	5
Productividad Media Por día	10	12	3	8	6	14	2	6
Productividad Media Por Hora	3	3	1	2	1	3	1	1

DOMINGUEZ DE RODRIGUEZ V.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	120	26	58	125	297	18	9	7
Días Trabajadas	25	3	10	15	25	2	2	1
Productividad Media Por día	5	9	6	8	12	9	5	7
Productividad Media Por Hora	1	2	1	2	3	2	1	2

RODRIGUEZ CAMPOS MARIA								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	92	69	215	89	88	155	35	64
Días Trabajadas	11	9	20	13	15	15	17	13
Productividad Media Por día	8	8	11	7	6	10	2	5
Productividad Media Por Hora	2	2	3	2	1	3	1	1

DAVILA GONZALES VIVIANA P.								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	360	242	205	147	98	224	150	150
Días Trabajadas	25	24	20	21	25	21	29	25
Productividad Media Por día	14	10	10	7	4	11	5	6
Productividad Media Por Hora	4	3	3	2	1	3	1	2

PRODUCTIVIDAD DIARIA



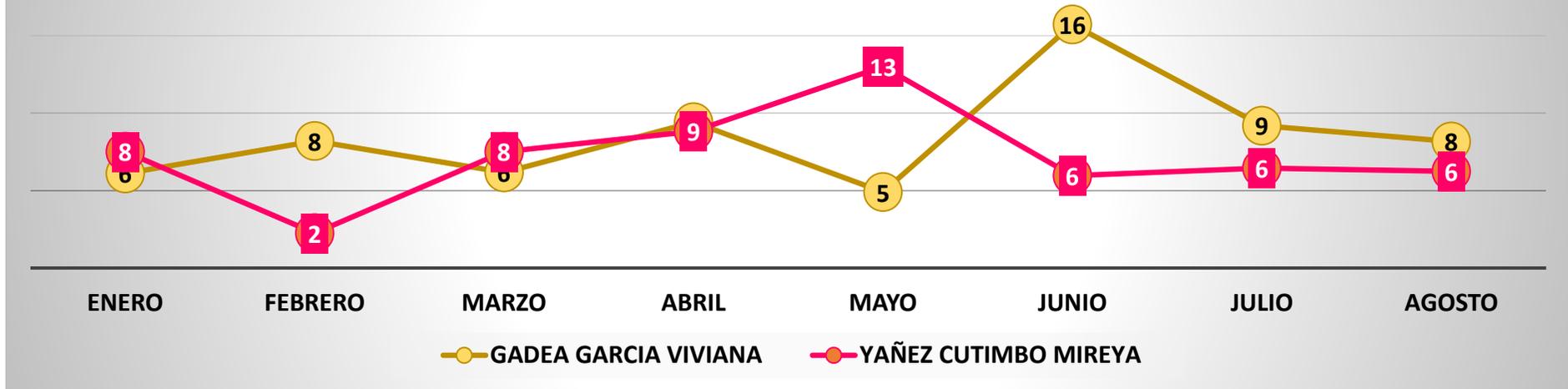
En la figura se muestra que el Dr. Cornejo en el mes de enero tuvo una productividad diaria de 14 pacientes diaria; en febrero como en agosto atendieron a 13 pacientes diario; pero en marzo, abril y julio fue ascendiendo de 9, 10 a 11 pacientes diario; para el mes de mayo y junio ascendieron más o 16 pacientes diarios. Para la Dra. Rodríguez en el mes de enero y febrero atendieron a 8 pacientes por día; en marzo ascendió 11 pacientes; pero en abril y mayo bajaron a 7 y 6 pacientes por día; en junio atendieron a 10 pacientes; mientras que en julio y agosto fue de 2 y 5 pacientes. La Dra. Leyva en el mes de enero atendió a 10 pacientes diario; en febrero a 12, pero en marzo solo atendió a 3 pacientes por día; en abril aumento a 8 pacientes; mayo a 6 y en junio a 14 pacientes; mientras que nuevamente en julio descendió a 2 por día y en agosto a 6 pacientes. Para la Dra. Dávila su productividad diaria en enero, febrero, marzo y junio fue de 14,10,10,11 pacientes al día; en abril, mayo, julio y agosto fue de 7,4,5 y 6 pacientes al día. Dr. Domínguez sus atenciones diarias no tiene las mismas cantidades en enero y julio atendió

a 5 pacientes al día; en febrero y junio fueron 9 atenciones; en marzo y agosto de 6 a 7 pacientes; mientras que en abril de 8 pacientes, pero en mayo fue donde se atendió a 12 pacientes.

	GADEA GARCIA VIVIANA							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	122	205	148	207	98	110	202	49
Días Trabajadas	20	25	24	22	20	7	22	6
Productividad Media Por día	6	8	6	9	5	16	9	8
Productividad Media Por Hora	2	2	2	2	1	4	2	2

	YAÑEZ CUTIMBO MIREYA							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Pacientes Mensuales	150	45	150	203	325	137	155	75
Días Trabajadas	20	20	20	23	25	23	24	12
Productividad Media Por día	8	2	8	9	13	6	6	6
Productividad Media Por Hora	2	1	2	2	3	1	2	2

PRODUCTIVIDAD DIARIA



En la figura se observa que la productividad diaria de la Dra. Gadea en el mes de enero y marzo fue de 6 pacientes por día; en febrero y agosto de 8 pacientes; en abril y julio de 9 pacientes por día; mientras que en mayo se atendió a 5 pacientes, pero en junio a 16 pacientes por día. A la diferencia la Dra. Yáñez su productividad en enero y marzo fue la misma cantidad que su compañera de 8 pacientes; pero en febrero tuvo menos atenciones que fue de 2 pacientes diarios; en marzo y abril casi ahí mantenía las atenciones de 8 a 9 pacientes; pero en mayo hubo una ascendencia de 13 pacientes diario, pero en junio, julio y agosto se mantuvieron constante con 6 pacientes al día.

Anexo 5: Validaciones Cuestionario

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nanta Daniel Gonzales Rueda, titular del DNI.
Nº 32991045, de _____ profesión
psicólogo, ejerciendo actualmente
como Docente, en la Institución
UCU - CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en El Hospital Regional "EGB" Nuevo Chimbote - 2019

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardozo Serrague, titular del DNI.
N° 02855165, de profesión
Docente metodólogo, ejerciendo actualmente
como Jefe de Oficina de Fondo Editorial, en la Institución
Universidad Cesar Vallejo - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 30 días del mes de junio del 2017



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Inoves Carola, titular del DNI.
N° 81674876, de _____ profesión
Lic. Administración, ejerciendo actualmente
como Docente, en la Institución
UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____



Firma

Anexo 6: Validaciones Guía de Análisis Documental

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nestor Daniel González Rueda, titular del
DNI. N° 32991045, de profesión
Psicólogo, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución UCV - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (Análisis de Guía Documental), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

El Hospital Regional "EGB" Nuevo Chimbote - 2017

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardoza Sernapua, titular del DNI.
N° 02855165, de _____ profesión
Docente metodólogo, ejerciendo actualmente
como Jefe de Oficina de Fondo Editorial, en la Institución
Universidad César Vallejo - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en El Hospital Regional "EGB" Nuevo Chimbote - 2017

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 30 días del mes de junio del 2017



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Juanes Corda, titular del
DNI. N° 31674876, de profesión
licenciado en Administración, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución UCV - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (Análisis de Guía Documental), a los efectos de su aplicación al personal que labora en El Hospital Regional "EEB" Nuevo Chimbote - 2017

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del 2017


Firma

7. ¿Los resultados organizacionales obtenidos por la institución son similares o proporcionales a las planteadas en otras instituciones pertenecientes al Ministerio de Salud?
- Nunca Casi nunca A veces
 Casi siempre Siempre
8. ¿Muestra el mismo interés en la atención a los beneficiarios (asegurados) que en los servicios de atención particular?
- Nunca Casi nunca A veces
 Casi siempre Siempre
9. ¿Los beneficiarios presentan algunos inconvenientes para recibir atención oportuna en comparación con un servicio de atención particular?
- Siempre Casi siempre A veces
 Casi nunca Nunca
10. ¿Percibe que la institución brinda cobertura a la mayor cantidad de beneficiarios posibles de acuerdo a su ubicación geográfica y demanda del servicio?
- Nunca Casi nunca A veces
 Casi siempre Siempre
11. ¿Brinda atención oportuna a la totalidad de los beneficiarios (asegurados) que la requieren?
- Nunca Casi nunca A veces
 Casi siempre Siempre
12. ¿El cumplimiento de su trabajo se refleja en el bienestar de los beneficiarios de la institución?
- Nunca Casi nunca A veces
 Casi siempre Siempre
13. ¿Mediante la atención brindada inspira confianza a los beneficiarios de la institución?
- Nunca Casi nunca A veces
 Casi siempre Siempre
14. ¿Las metas planteadas por la institución se encuentran acorde a los lineamientos del Ministerio de Salud?
- Nunca Casi nunca A veces
 Casi siempre Siempre
15. ¿Considera que la institución utiliza correctamente los bienes patrimoniales asignados para su actividad por el gobierno regional y gobierno central?
- Nunca Casi nunca A veces

- Casi siempre Siempre
16. ¿Se encuentra satisfecho con los beneficios (económicos y no económicos) obtenidos de parte de la institución como producto de su actividad laboral?
- Nunca Casi nunca A veces
- Casi siempre Siempre
17. ¿Considera que las personas responsables de la institución podrían mostrar mayor interés en el beneficio del personal?
- Siempre Casi siempre A veces
- Casi nunca Nunca
18. ¿Considera que la institución es una de las mejores del país respecto del servicio brindado, acorde a sus logros y a la confianza que trasmite?
- Nunca Casi nunca A veces
- Casi siempre Siempre
19. ¿Considera que la institución experimenta un crecimiento constante en infraestructura y recursos para ampliar su cobertura y mejorar el servicio brindado?
- Nunca Casi nunca A veces
- Casi siempre Siempre
20. ¿Considera que la institución cuenta con solvencia económica para ampliar sus actividades y mejorar la atención brindada?
- Nunca Casi nunca A veces
- Casi siempre Siempre
21. ¿Considera suficiente el presupuesto asignado a la institución para su actividad, en tal sentido que nunca se presenta déficit o un desbalance financiero?
- Nunca Casi nunca A veces
- Casi siempre Siempre
22. ¿Considera que la institución administra correctamente sus finanzas y permite trabajar en un espacio de seguridad y confianza?
- Nunca Casi nunca A veces
- Casi siempre Siempre

Elaboración Propia

Anexo 8: Alfa de Crombach

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA GENERAL

COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH

Requiere de una clara aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

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

El número de ítem
 Sumatoria de la Varianza de los ítem
 Varianza de la suma de los ítem
 Coeficiente de Alfa de Crombach

Item	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	Suma de ítem
1	2	2	2	2	4	2	3	1	5	2	1	5	5	2	5	3	5	2	1	5	2	2	63
2	2	2	2	4	4	2	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	80
3	2	2	4	4	4	5	5	2	2	5	4	5	5	3	5	5	5	2	2	5	5	5	84
4	3	2	2	5	4	4	2	5	2	5	2	5	2	2	3	3	5	1	3	5	5	5	75
5	3	2	2	5	4	4	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	4	1	5	5	3	3	81
6	2	5	2	5	4	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	3	82
7	2	5	4	4	2	5	3	5	3	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	3	79
8	2	5	2	4	4	5	5	2	5	4	2	2	5	5	2	5	3	5	2	4	5	2	80
9	2	5	2	4	4	5	3	4	5	2	5	2	5	3	3	5	3	5	3	5	5	2	82
10	4	4	2	5	4	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	90

VARP	0.49	2.27	0.71	0.34	0.40	1.33	1.57	2.44	1.73	1.66	2.44	2.23	1.60	2.04	1.34	0.93	1.66	2.90	1.56	0.10	1.17	1.57	48.71
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

(Varianza de la Población)

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

K: El número de ítem
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de la Varianza de los ítem
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítem
 Q: Coeficiente de Alfa de Crombach

Q: **0.78**