



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Productividad laboral y satisfacción en el cuerpo médico de un
hospital público de Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Velasquez Olortegui, Jorge Carlos (orcid.org/0000-0002-7987-4186)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/000-0002-9279-7189)

Dra. Gomez Bedia, Karla Katiuska (orcid.org/0000-0001-7298-502X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi hija, por ser el motivo de seguir adelante y darme las fuerzas de poder superarme, siendo la razón de ser y el motivo de adquirir mayores conocimientos, para darle una mejor calidad de vida, la cual será de base para que ella me pueda superar en todo aspecto positivo de la vida.

Jorge Carlos Velásquez Olortegui

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la oportunidad de existir, guiándome siempre por el camino del bien y protegiéndome de toda tentación.

A la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad de brindar y compartir conocimiento a través de las carreras de especialización en la ciudad de Chimbote

Al docente de diseño y desarrollo del trabajo de investigación, la cual y con sus conocimientos, perseverancia y paciencia, me brindo todo el apoyo requerido, para poder culminar dicha investigación.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variable y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.3.1 Población muestral	17
3.3.2 Muestreo	18
3.3.3 Unidad de análisis	19
3.4 Técnicas de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Correlación entre la productividad laboral y la satisfacción	24
Tabla2	Nivel de productividad laboral	25
Tabla 3	Nivel de satisfacción del cuerpo médico	26
Tabla 4	Dimensiones de la productividad laboral y la satisfacción	27
Tabla 5	Análisis de la prueba de normalidad	(En anexos)

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público. Siendo el estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Los instrumentos utilizados, fueron dos cuestionarios, validados por expertos, con una muestra de 62 colaboradores. Los resultados obtenidos para la productividad laboral evidencian un nivel alto en 27,4%, medio 71% y bajo 1,6%. En el grado de satisfacción del personal médico, hubo mayor incidencia en el nivel medio 74,2% seguido del nivel alto 22,6% y el nivel bajo 3,2%. Por lo tanto, una mayor productividad laboral se refleja en un incremento de la satisfacción, originando que el personal médico se sienta más satisfecho con sus logros. Así mismo se determinó que la correlación entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023 presenta un valor $Rho=0,460$ donde se establece que la relación es directa significativa de grado moderado, determinándose que se debe rechazar H_0 y aceptar H_1 . Es decir, existe relación significativa entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

Palabras clave: Productividad laboral, satisfacción, cuerpo medico.

ABSTRACT

The main objective of this investigation was to determine the relationship between labor productivity and the satisfaction of the medical staff of a public hospital. Being the study of quantitative approach, non-experimental design. The instruments used were two questionnaires, validated by experts, with a sample of 62 collaborators. The results obtained for labor productivity show a high level of 27.4%, medium 71% and low 1.6%. In the degree of satisfaction of medical personnel, there was a higher incidence in the medium level 74.2% followed by the high level 22.6% and the low level 3.2%. Therefore, greater labor productivity is reflected in an increase in satisfaction, causing medical personnel to feel more satisfied with their achievements. Likewise, it was determined that the correlation between labor productivity and the satisfaction of the medical staff of a public hospital in Chimbote 2023 presents a Rho value=0.460 where it is established that the relationship is direct significant of a moderate degree, determining that H0 should be rejected and accept H1-. That is, there is a significant relationship between labor productivity and the satisfaction of the medical staff of a public hospital in Chimbote 2023.

Keywords: Labor productivity, satisfaction, medical staff

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas sociales que se presentan de manera cotidiana, es el de cubrir las brechas de atenciones médicas por el profesional en salud, que se les otorga a los pacientes, con mejores servicios de calidad y calidez y de menores riesgos que puedan perjudicar la salud, viéndose vulnerados muchos trabajadores del cuerpo médico en su satisfacción laboral, por la sobrecarga de trabajo, reducidas remuneraciones, acompañado de escasas horas de descanso (Febres et al., 2020).

La atención médica en el sector salud es un tema álgido e importante debido a que se relaciona directamente con la salud y el bienestar no solo de los pacientes, sino también de los trabajadores. En el contexto de los hospitales públicos, la atención en la salud es especialmente relevante debido al limitado número de médicos especialistas que brindan estos servicios de atención médica. La satisfacción del profesional en la salud es un indicador clave de la productividad y se refiere al grado en que los profesionales perciben que sus necesidades, expectativas están siendo satisfechas por la organización a la que pertenecen, lo que motivaría a que sigan generando productividad y recibiendo satisfacción profesional como recompensa (León, Rosales y Huaripata, 2020).

En el sector público, uno de los pilares más sensibles es la atención que brinda a los profesionales en la salud a través de las consultas internas y externas, que ocasionan diferentes situaciones en las atenciones de los pacientes, direccionados con mayor énfasis en la diferentes situaciones presentadas en las atenciones de la salud, desde el ingreso hasta la salida del profesional, donde se presentan las diferentes prestaciones o dobles turnos en los servicios que se brindan, se ha observado los servicios profesionales brindados ocasionan repercusiones en la satisfacción del profesional, generan brechas de insatisfacción, ocasionadas por factores internos como externos, para poder atender las necesidades de los pacientes (Febres et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), considera la atención médica profesional, como una de las partes más importantes para el servicio en salud, convirtiéndose un problema con mayor énfasis en los países de bajos, así como

también en los de medianos recursos las que presentan mayores dificultades para prestar un mejor servicio, debido a la escases de médicos profesionales en el sector público, de las cuales, entre la cantidad de 5,69 y 8,41 millones de personas, padecen y mueren a consecuencia de una inadecuada atención médica, la cual representa el 15,1% de muertes. Así mismo los países de más bajos recursos como Haití entre otros, se puede observar que sus decesos son más del 61% debido a una mala atención médica, y son atendidos inadecuadamente, acompañado de ineficiencias tanto materiales como del propio servicio prestado. Por el lado de la satisfacción del profesional son limitados por las condiciones y carencias que se otorgan las prestaciones en salud (OMS, 2020).

El colegio médico, así como la propia institución, prestan soporte y vigilancia, a sus agremiados profesionales, es decir de una manera mucho más óptima y oportuna se le brinda el apoyo y las oportunidades de desarrollo profesional, para que de esa manera puedan satisfacer sus necesidades, lo que se convertirá en satisfacción y podría traducirse en reconocimiento por la mayor productividad del servicio prestado en salud (Febres et al., 2020).

En la última década América Latina y el Caribe presentan bastante variación en sus mercado laborales, donde la crisis se agudiza de manera más intensa, la cual se observa en el informe de la organización internacional del trabajo (OIT) sobre el panorama laboral, la cual está acompañado de escenarios nada alentadores, y un alto índice de desempleados, lo que ocasiona una inactividad en la producción, el costo de vida y el incremento de la línea de pobreza, incrementando el déficit en el mercado laboral y contrayendo el crecimiento económico en -8,2 % según el FMI. La cual a la vez se agudiza en mayor proporción por la emergencia sanitaria, la cual estuvo acompañado por las políticas que se aplicaron en diferentes países, afectando directamente a todas las actividades productivas (OIT, 2020).

A nivel Internacional, Randstad (2018), menciona que en la investigación elaborada por Workmonitor donde pudo observar las tendencias marcadas a nivel mundial en temas de productividad del profesional, donde la satisfacción laboral para los profesionales en México es de los más altos, seguidos de Japón, Estados Unidos, y Hong Kong.

Otro estudio realizado en hospitales públicos en la India, encontró que la satisfacción del profesional en la salud se ve influenciada por la motivación que culmina en satisfacción, por lo que esta implementado en su política de salud, en los hospitales y centros de salud, así como también la accesibilidad a los servicios y la interacción con el profesional de salud (Kumar et al., 2020).

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA), ha planteado que dentro de su estrategia nacional con lo que respecta a la productividad del profesional, implementar políticas que ayuden a mejorar la productividad, para lo cual ha dispuesto que estas sean planificadas con la finalidad de buscar mejorar las atenciones en los pacientes, y de esa manera mejorar la satisfacción de profesional en la salud.

Así mismo, del estudio presentado, se deduce que la satisfacción laboral esta directa y proporcionalmente relacionada con la calidad de vida que se presentan en los profesionales de la salud, mientras más satisfecho se encuentra el trabajador, presenta mayor productividad. El instituto nacional de estadística e informática (INEI, 2018) en su estudio informó que se puede lograr un 1,5% adicional de productividad por las mejores condiciones laborales y que sean favorables para los trabajadores en salud, al igual que los estudios realizados por Ecu-red donde mide la productividad laboral del trabajador a través del rendimiento laboral obtenido de las tareas y funciones asignadas a cada colaborador (EcuRed ,2017).

A nivel regional las diferentes clínicas a pesar de contar con equipos y activos diferenciados y de mejor calidad para la atención, existe también un alto porcentaje de establecimientos que generan insatisfacción en los profesionales que prestan los servicios.

A nivel local, en un nosocomio nivel II-2 en la provincia de Chimbote, donde acuden de manera diaria un promedio de 780 personas entre referidos y no referidos, asegurados y no asegurados por el sistema integrado de salud (SIS) para ser atendidos por el profesional en la salud dentro de sus 150 horas al mes, generando brechas entre la oferta y demanda en las atenciones, encontrándose además con la realidad de no contar con los especialistas en las diferentes patologías que presentan los pacientes, así como también escases de

medicamentos y servicios escasos u obsoletos, generando un mayor costo de bolsillo para el usuario, afectando de esa manera el prestar un mejor servicio de calidad, lo cual también afecta de manera indirecta la motivación y satisfacción del profesional que pueda tener con sus pacientes (López, 2017).

Por tanto, el eslabón o pieza clave para el éxito de un empresa es la satisfacción laboral, acompañado de la demanda diaria y cotidiana de pacientes, originando un descontrol, originado por una inadecuada planificación que repercute en el personal de salud, estresándose y afectando de manera directa la productividad, provocando desmotivación y miedo de ser observados, no alcanzar sus metas o afectar sus ingresos, lo que origina desequilibrios emocionales y físicos, que van acompañados en una baja productividad. En base a lo mencionado y con el fin de alcanzar nuestros objetivos, se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la productividad laboral y la satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023?

La justificación técnica con la presente investigación, es para que las autoridades promuevan un mejor servicio y motivación en sus profesionales de la salud, para que alcancen la satisfacción, permitiendo una capacidad de eficiencia en la calidad de servicio, que por el momento son muy limitadas. Además de incentivar las políticas y normativas, que puedan influir en beneficio de una comunidad (León, 2020).

Después de haber revisado estudios de trabajos en repositorios, en revistas indexadas, trabajos investigativos y comparativos, la justificación metodológica y práctica, después de haber utilizado los instrumentos de manera ordenada a través del método científico, donde la justificando teórica, se da por tener una relevancia que se obtiene en el proceso de desarrollo del área en estudio que se tiene en la atención del profesional en salud, donde la incidencia fue de repercusión mundial a la salud la cual incide en los diferentes nosocomios y establecimientos e instituciones del sector salud en el campo social (Baena, 2017).

La justificación práctica, de la presente investigación, se va a justificar porque cuenta con los elementos básicos que permiten mejorar eficientemente las acciones y por ende los mecanismos en el proceso de la atención que se otorga

por parte de los profesionales en salud y que puedan tener repercusiones positivas o negativas, en perjuicio o beneficio del usuario (Hernández et al., 2014).

Desde la perspectiva metodológico, se han diseñado instrumentos que pasarán por una prueba de confiabilidad, así como también por los juicios de expertos, justificándose ya que sigue todo el proceso metodológico de rigor científico, así como con las descripciones correlacionales que están orientadas a los objetivos para determinar y establecer de manera adecuada las correlaciones, donde permitirá plantear de manera adecuada las posibles alternativas de los procesos problemáticos de estudio, encontrándose los instrumentos que en este caso fueron utilizados para la recolección de datos adaptados y a la vez validados por los expertos seleccionados y disciplinarios, lo cual pueden aplicarse en estudios del mismo campo en atención del mismo nivel institucional (Hernández et al., 2014).

Como objetivo general, en el presente estudio se planteó: Determinar la relación existente entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023, y para los objetivos específicos se planteó: Identificar el nivel de productividad de los trabajadores del cuerpo médico en un hospital público de Chimbote 2023. Identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores del cuerpo médico en un hospital público de Chimbote 2023. Establecer la relación entre las variables de la productividad laboral y su dimensión de competencia laboral y la variable de satisfacción del cuerpo médico de un hospital público en Chimbote 2023. Establecer la relación entre las variables de la productividad laboral y su dimensión desempeño laboral y la variable satisfacción del cuerpo médico en un hospital público de Chimbote 2023. Establecer la relación entre las variables de la productividad laboral y su dimensión motivación laboral y la variable satisfacción del cuerpo médico en un hospital público de Chimbote 2023. Culminando con formular en el presente estudio la hipótesis general: Existiría relación entre la productividad y la satisfacción laboral en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023. Siendo la hipótesis nula: No existiría relación entre la productividad y la satisfacción laboral en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes teóricos y empíricos desarrollados de las diferentes literaturas e informaciones de primera fuente de las diferentes investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional, orientadas a la calidad de la atención y el grado de satisfacción de acuerdo a la información recopilada de diferentes fuentes de investigación y revistas indexadas para los servicios de salud con sus diferentes variables y resultados de sus indicadores mencionamos:

A nivel Internacional, Alarcón et al. (2021), teniendo como objetivo principal cualificar la calidad con que se percibía el ambiente laboral y los efectos que se trasladaban en la satisfacción y la productividad de las obstetras de un nosocomio en Chile. Mostrando resultados en sus competencias laborales y el desempeño, reflejándose no solo en el bienestar, sino también en la motivación laboral que alcanzaba su nivel medio, por los servicios prestados, que les generaba una satisfacción en cada uno de ellos, que se daba en el área de maternidad, alcanzando un 78.8% mientras que por el tiempo de espera se mantenía en rangos similares del 78.7%. No se encontró relación muy significativa entre las variables presentadas.

Para la autora Quimis (2017), donde su objetivo principal fue determinar la satisfacción laboral de los licenciados en enfermería del Hospital Gustavo Domínguez en Santo Domingo – Tsachilas. Con enfoque cuantitativo y diseño no experimental con una muestra tomada de 120 enfermeros. Evidenciándose en el resultado que el personal presenta carencia de comunicación y por ende una alta desmotivación del 84,2%. Concluyéndose que existe un alto porcentaje de desmotivación laboral, existiendo una relación directa entre las variables de estudio.

Las autoras Caizaluisa y Chanchay (2018) en su investigación realizada en el centro médico los Rosales en Tsachilas sobre la satisfacción del personal en salud y su influencia en la productividad. Teniendo como objetivo describir el nivel de satisfacción en el personal en salud, con un enfoque cuantitativo exploratorio y transversal. Observando que el personal en la salud presenta una satisfacción superior al promedio del 79,7% y una productividad de 77,6%. Concluyéndose que existe una relación directa entre las variables de estudio de la presente investigación.

Vélez (2018) en su investigación sobre la satisfacción laboral y el desempeño en sus médicos en Bilibian - Ecuador, donde para el presente estudio aplicó una metodología para poder evaluar ambas variables, midiendo de esta manera el logro de la satisfacción laboral de los médicos, para lo cual utilizó una metodología mixta, a través de una investigación correlacional, descriptiva, con una muestra de 95 médicos en Bilibian, Ecuador. Siendo el resultado de 81% satisfecho y el 19% insatisfecho, concluyéndose que mucho influye las condiciones laborales, sociales y demográficas.

García (2016) en su estudio realizado sobre la satisfacción laboral del personal en salud en las dos instituciones del estado: Caso Hidalgo en México, donde evaluó las variables de estudio que fueron la percepción y la satisfacción laboral para ambas instituciones públicas. Con un enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo, para lo cual se utilizó una muestra de 234 colaboradores, donde se logró un alto índice de la percepción laboral, la cual logró alcanzar un 77,8% y en la variable satisfacción un 79,1%. Concluyéndose que para ambas instituciones existe una correlación significativa.

Aquije y Kuroki (2020) en su investigación realizada, manifiesta que existe una relación entre la productividad y la satisfacción de los trabajadores en la salud, la cual, y de acuerdo al estudio realizado se obtuvo una data estadística, la cual al momento ser procesada mostró que ocurrieron 304 mil muertes durante el periodo que se presenta en la gestación, parto y post parto, por falta de una buena atención y motivación médica. Donde el índice de la productividad alcanza un 52,2% y la satisfacción un 49,4%, Concluyéndose que existe una baja correlación entre las variables.

Mientras que para Pettker y Groman (2020) enfocan que el grado de seguridad y calidad, estaría orientado a reducir el nivel de riesgo dando mayor seguridad y por tanto prestando mejores servicios de calidad, hasta poder mitigar o disminuir el daño que podrían causar, con el fin de prestar un mejor servicio por parte de los profesionales en salud y de esa manera obtener mejores resultados en la calidad y satisfacción de los colaboradores.

Elsherbeny (2018), en su trabajo de investigación de satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en el hospital universitario de Mansoura, donde su objetivo principal fue el de evaluar el grado de satisfacción laboral que se obtiene entre colegas enfermeros de trabajo luego de un día de jornada laboral en un hospital de la universidad. Estudio de corte transversal, usando como instrumento el cuestionario aplicado en sus tres dimensiones, con una población de 346 trabajadores que represento un nivel de satisfacción baja del 61,9% causadas por una baja satisfacción, originado por una escasa comunicación entre colegas. Concluyéndose la insatisfacción de las enfermeras donde manifestaron una baja satisfacción laboral, debido a la escasa comunicación. Encontrándose además coincidencias con una baja satisfacción y baja productividad, por falta de una inadecuada motivación y falta de comunicación con los jefes de línea en un 52% de acuerdo al estudio realizado (Khera, 2010).

A nivel nacional, López y Pomasonco (2018), en la investigación realizada la cual tenía como principal objetivo analizar la satisfacción y la productividad en una red de salud ubicada en Huamanga, donde usando un cuestionario la cual estuvo compuesto por 25 ítems y se trabajó con una muestra de 118 empleados. Obteniendo como resultado que ambas variables presentan relación directa moderada de 52,7% en satisfacción y 54,1% en productividad, en los trabajadores de una Red en Huamanga. Concluyéndose que la satisfacción laboral no va a influir significativamente en la productividad de los trabajadores, por tanto, para incrementar el nivel de productividad no solo se evaluara la satisfacción laboral.

En la tesis de Salgado (2020), en su estudio realizado siendo entre la productividad y satisfacción de sus empleados en un hospital de Andahuaylas, donde su objetivo principal fue demostrar que existe relación directa entre la productividad y la satisfacción en los colaboradores. Siendo el estudio correlacional de corte transversal, Obteniéndose como respuesta del estudio realizado en el hospital de Andahuaylas, hasta el 98,8% de una buena productividad, mientras que el grado de satisfacción obtenida fue del 96,8%. Hallándose correlaciones de tipo moderada a significativa entre sus dos variables de estudio. La cual les permitió concluir que si existe una correlación muy significativa entre sus variables de estudio.

Existen estudios que han examinado la satisfacción del paciente en hospitales públicos por las atenciones recibidas. Por ejemplo, un estudio realizado en 2019 en el hospital nacional Cayetano Heredia en Lima, Perú, donde se aplicó un cuestionario con escala de Likert para una muestra de 178 trabajadores, donde se determinó que la atención y la satisfacción del profesional en salud se relacionan directamente con la comunicación y la empatía de los proveedores de atención médica en un 88,1% y 89,2%, Concluyéndose que existe una correlación significativa entre sus variables (Córdova et al., 2019).

Otro estudio realizado en 2020 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en Huancayo, Perú, donde el estudio fue de tipo correlacional y de corte transversal, donde se aplicó un cuestionario a 274 pacientes con 32 ítems en el cuestionario, donde se evidenció que la calidad de atención que se otorgaba a los pacientes que eran atendidos y la satisfacción que estos recibían por el servicio prestado o recibido, estaban muy relacionadas con la accesibilidad, la seguridad del usuario o paciente y la calidad de la atención médica que se les otorgaba en un 81,2% y 79,7% respectivamente. Donde concluye que el estudio presenta una relación directa entre las variables (Pinto-Rojas et al., 2020).

En la investigación de León, Rosales y Huaripata (2020) su objetivo se centró en demostrar la satisfacción que se logra a través de la atención oportuna que se otorgaba en el área de prenatal durante el periodo de COVID, donde los profesionales en salud que atienden en el hospital del niño, obtuvieron como resultado en los aspectos de empatía, credibilidad, y contenido, niveles del 76%, 63% y 61% respectivamente en cuanto a la satisfacción, por otro lado se obtuvo en la respuesta un 64% de insatisfacción, mientras que el aspecto de protección se encontraba entre el rango del 50%. Se concluye que la productividad orientada a lograr la satisfacción en la atención materna es satisfactoria en un 59%

Meza (2020), en su tesis identificó como su principal objetivo preponderar a través de una evaluación el nivel de satisfacción y el nivel seguridad en los profesionales de la salud de las clínicas especializadas en la maternidad, como es el centro azul del trébol en la ciudad de Lima - Perú, evaluando diferentes aristas, aplicando como instrumento el cuestionario, aplicado a una población muestral de

54 personas, para poder concluir de acuerdo a los resultados obtenidos, donde se muestra a la productividad en la atención en maternidad en un 69.3% mientras que por el otro lado la satisfacción bordeaba el 67%. Donde se concluye que si existe una correlación media moderada y significativa entre sus variables.

La investigación presentada por Espíritu (2018) donde plantea como objetivo comparar la productividad de los tecnólogos médicos en los pacientes de imágenes para tomografía y mamografía en el hospital Daniel Alcides Carrión en Lima - Perú. Utilizo una metodología observacional-analítica-comparativa y prospectiva de tipo transversal, para lo cual utilizo una muestra de 436 usuarios, obteniéndose una persecución buena para la tomografía de 82,3%, pero todo lo contrario sucedió en la mamografía siendo el resultado de 51,6% calificado como malo. Donde concluye que el resultado para la productividad en atención respecto al tecnólogo medico es buena en la tomografía, respecto a la relación al servicio prestado de la mamografía es todo lo opuesto.

Salazar (2019), en su artículo científico dio prioridad a su objetivo de detallar la seguridad en la atención. De la cual siguieron varios procedimientos con la finalidad de demostrar los objetivos materia de estudio. Siendo la investigación cualitativa donde se obtuvo resultandos donde se presenta el requerimiento de poder mejorar la seguridad en la atención que brindan los profesionales en la salud, la cual está acompañado de varios riesgos que conviven con el factor humano consecuencia de los errores, necesitándose cambiar los paradigmas presentes para obtener mejores resultados.

En la investigación de Guerrero (2018) de tipo aplicada con diseño no experimental, la cual trabajo con una muestra poblacional de 50 trabajadora de la empresa Nova plaza, ubicado en la ciudad de Arequipa - Perú. El resultado determino la relación entre la satisfacción laboral y su estrecha relación con la productividad entre los colaboradores de Nova plaza, donde se aplicó para el presente estudio la prueba de chi-cuadrado obteniéndose un nivel de significancia de 0,762, por lo que se afirma que existe una relación muy significativa presentada entre las variables.

El cuerpo médico según Gondra y Erkoreka (2010), lo definen como el órgano que está conformado por un grupo de profesionales médicos adscritos al mismo, y que laboran de forma permanente en un determinado centro de salud, la cual se encarga de hacer prevalecer sus derechos laborales, así como el de aportar, asesorar, sugerir, como también de vigilar la gestión en beneficio del desarrollo del centro de salud.

La productividad laboral para Campos (2016), viene hacer la relación del producto creado y el trabajo empleado en un determinado proceso de producción, con la finalidad de determinar la eficiencia que se podría ganar empleando la tecnología través del desempeño laboral por parte del colaborador la cual se puede cuantificar por la cantidad producida, es decir el volumen físico o por el valor agregado, es decir cuando se le otorga un valor monetario.

La productividad laboral, según el Chiavenato (2009) define la productividad como el grado de actividades que realizan los trabajadores para producir bienes, así como también prestar los servicios en un determinado lugar geográfico con un determinado espacio de tiempo. Siendo su objetivo principal que para mejorar la productividad laboral es necesario que se invierta en capacitación, educación y tecnología, La productividad debe generar valor agregado y cubrir los costos salariales en un determinado espacio de tiempo, la cual se justifica con los estudios realizados por el instituto peruano de economía (IPE) siendo su característica principal que el trabajador tiene que ser tratado equitativamente dentro de su institución y que tenga las mismas oportunidades al igual que sus compañeros. Todo trabajador debe de contar con las condiciones adecuadas para poder desempeñarse adecuadamente y a gusto en su trabajo, influyendo de esta manera en el nivel de productividad (Chiavenato, 2009 p.252).

La productividad laboral cuenta con tres dimensiones:

Competencia laboral, que consiste en la capacidad con la que se cuenta para poder responder de manera adecuada para poder llevar a cabo una determinada actividad, donde existe una estrecha relación entre un colaborador calificado y la productividad generada producto del compromiso asumido, siendo su indicador el compromiso (Khera, 2010).

Desempeño laboral, se define como el rendimiento que realiza cada trabajador en la jornada de trabajo al efectuar sus labores encomendadas que pueda exigir su cargo, siendo su indicador la productividad (EcuRed, 2017). El desempeño laboral también puede considerarse como el resultado de la productividad laboral debido a que se basa en resultados y está en función al desempeño que adopta el colaborador en su centro de trabajo (Fernandez-Rios & Sanchez 1997).

Motivación laboral, es la capacidad con la que cuenta la empresa para que pueda incentivar y estimular a sus colaboradores de manera positiva en las actividades que se les encomienda, sin embargo, hay que tener en cuenta que la motivación puede variar en cada individuo por factores culturales, como sociales, siendo su indicador la satisfacción. También se refiere al esfuerzo y energía aplicada para poder lograr satisfacer un deseo, un esfuerzo y empeño, así como es considerado el tiempo dedicado que dependerá del valor y la intensidad de la motivación del individuo (Robbins & Judge 2009; Chiavenato, 2009).

Por otro lado, la satisfacción laboral se define como el conjunto diferenciado de actitudes, sentimientos en cada colaborador de una institución la cual es percibido de manera distinta en cada individuo desde su centro laboral de acuerdo a sus valores y creencias, donde la satisfacción se define como el estado de bienestar y felicidad que presenta el colaborador en base a su rendimiento, compromiso y productividad. Así mismo, se puede ver alterada la satisfacción laboral cuando se presentan cambios o cortes de algunos beneficios que perjudican el estado anímico del colaborador, ocurriendo todo lo opuesto cuando existe confianza, tranquilidad y armonía, lo que produce mayor productividad, reflejándose en mayor grado de satisfacción del colaborador.

Para lograr la satisfacción laboral en una institución, hay que tener en claro el clima organizacional para poder identificar a los colaboradores, donde debe primar la interacción del sujeto-organización, así como también el sujeto-sujeto. Es decir, como ven los trabajadores a la empresa, (Vargas 2008). Así mismo la satisfacción obtenida mucho va a depender del cargo que ejerce ya que estará centrado en un

grupo de posturas de los colaboradores en su centro de trabajo, así como en su vida en común (Zamora, 2016).

La satisfacción laboral está compuesta por ocho dimensiones, siendo estas: La dimensión de la satisfacción por el trabajo, que se puede ver alterada por el grado que presente en la comodidad de su puesto encomendado en el trabajo; es lo que hace que el trabajo sea más llevadero en una institución, cuando se mejora el bienestar del trabajador, los colaboradores se sentirán más cómodos y por ende se volverán más productivos, como respuesta de un entorno agradable, acompañado de una infraestructura más segura (Zamora, 2016).

La dimensión de la tensión relacionada con el trabajo, viene hacer la reacción negativa o no positiva que se produce muchas veces por las exigencias de sobre carga laboral que se imponen y sobrepasan la capacidad para poder sobrellevarlas. Así como también pueden ser originados por otros tipos de problemas, como la incapacidad, incomodidad o también las malas condiciones que se otorgan en el centro laboral. Otras de las casusas que puede causar el estrés en el centro laboral es propia carga laboral que se les encomienda o acumula a los colaboradores, las condiciones de trabajo con las que cuentan, la fatiga, el cansancio, el insomnio y dolor corporal, lo que ocasiona continuas faltas o tardanzas al centro de trabajo (Robbinson & Judge, 2009).

La dimensión competencia profesional, viene hacer uno de los factores que más influye en la competencia profesional, donde se definen aquellas capacidades con la que cuenta cada colaborador que les permita desarrollar sus conocimientos y habilidades en su centro laboral. Evidenciándose estas competencias por su permanente aprendizaje, creatividad, adaptación, comunicación, proactividad y trabajo en equipo (Romero, 2008).

La dimensión presión en el trabajo, se refiere a la tensión relacionada con el trabajo la cual consiste en la reacción que adquiere el colaborador siendo esta no positiva y que se presentan normalmente por las exigencias laborales, que en la mayoría de casos sobrepasan la capacidad de poder sobre llevarlas. Adicionalmente esto, se presentan otros problemas, como son las malas condiciones laborales, que ocasionan muchas incomodidades, también el estrés en el centro laboral

ocasionados por la sobre carga laboral, malas condiciones de trabajo, ocasionando desmotivación y una baja productividad (Vela, 2021).

La dimensión promoción profesional, la cual se conceptualiza en el ascenso de un colaborador a un puesto de mayor categoría, nivel jerárquico y de mayor responsabilidad. Cuando hay escasas en el reconocimiento de sus labores, se evidencian la desmotivación y descuido en sus quehaceres que afecta a las relaciones de los clientes internos y externos (Venutolo, 2009).

La dimensión relación interpersonal consiste en la interacción que existe entre los empleados y el empleador pudiendo ser esta horizontal o vertical lo que ocasiona una mejor adaptación y adecuación a su centro laboral (Robbins & Judge, 2009).

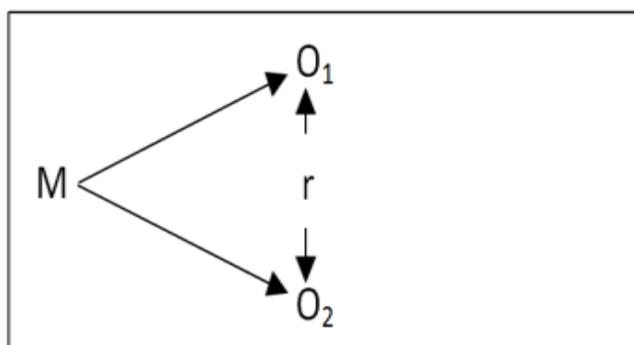
La dimensión características extrínsecas de estatus, son las diferentes particularidades que están orientadas con la política que cada empresa implementa, así como las condiciones laborales, técnicas, de supervisión, relaciones interpersonales como remunerativas. Donde la satisfacción va a consistir en el resultado obtenido, dependiendo el cargo y rango en el que se desempeña (Brunón, 2019).

La dimensión de monotonía laboral, es cuando existes ocurrencias constantes y repeticiones de series cortas donde repercuten directamente en el desenvolvimiento de los colaboradores. Esta problemática puede desencadenarse debido al factor riesgo laboral o cuando estas condiciones del entorno son semejantes o con pocas variaciones (Alfaro, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), el estudio fue de enfoque cuantitativo, donde realizaron planteamientos específicos, la cual podrían ser medibles, así mismo aplicaron en el estudio un instrumento estandarizado; siendo el diseño no experimental porque se observaron que las variables no fueron manipuladas por el investigador, siendo estas no provocadas intencionalmente debido a que ya existían; respecto al recojo de datos se dio en un solo momento de tiempo, siendo el estudio descriptivo debido a que su finalidad fue la de especificar las propiedades y características con la que contaba el estudio; así mismo fue causal debido a que el propósito de la investigación era relacionar las variables permitiendo de esta manera cierto grado de predicción.



Donde:

M : Muestra de trabajadores pertenecientes al cuerpo medico

O1 : Medición del nivel de productividad laboral

O2 : Medición del nivel satisfacción laboral

r : Relación entre variables

3.2 Variable y operacionalización

Productividad laboral

Definición conceptual

Se define por las actividades que realiza o produce un empleado en un determinado periodo de tiempo; la cual puede ser medido por cantidad o volumen físico como también en términos de valor de bienes o servicios producidos en un determinado tiempo, debiendo cubrir los costos salariales del colaborador (Quijano, 2016).

Definición operacional

Producción de bienes o servicios de un trabajador en un determinado periodo de tiempo la cual puede ser medido.

Para conocer la productividad de un colaborador, se procedió a sumar las respuestas que se obtuvieron de los trece ítems del cuestionario basado en sus dimensiones de competencia laboral con su indicador compromiso, desempeño laboral con su indicador productividad y motivación laboral con indicador satisfacción.

Indicadores

Compromiso, productividad y satisfacción; con escala de medición ordinal.

Escala

Ordinal

Satisfacción laboral

Definición conceptual

Se refiere al conjunto de actitudes que posee cada individuo, orientadas a la labor que desempeñan en su centro laboral. Actitudes y sentimientos de los trabajadores de una determinada institución las cuales pueden ser percibidas en la institución, basada en sus creencias y valores.

Definición operacional

Actitudes y sentimiento que posee cada colaborador en su centro de trabajo y en un determinado tiempo.

Siendo los resultados de la medición de los indicadores el grado de incidencia presentado en comodidad y carga laboral, presentación del currículum vitae, el estrés laboral, la capacidad del autoconocimiento, una buena comunicación, la interacción recíproca, la satisfacción en el cargo que desempeña, así como el desenvolvimiento laboral, en la escala de medición ordinal, dividiéndose en un nivel alto, medio y bajo.

Indicadores

Satisfacción, interés, sensación y capacidad; con escala de medición ordinal.
Responsabilidad, cansancio, trabajo, energía y ánimo; con escala de medición ordinal.

Capacitación, recursos, estrés; con escala de medición ordinal.

Tiempo, exceso; con escala de medición ordinal.

Oportunidades, reconocimiento, promoción; con escala de medición ordinal.

Cordial, conocimiento, relación; con escala de medición ordinal.

Independencia, adecuación; con escala de medición ordinal.

Variación, afectación; con escala de medición ordinal.

Escala

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población muestral

Se consideró a los trabajadores del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, que prestan servicios en atención de la salud, conformada por 62 médicos que cumplen con ciertos criterios predeterminados entre nombrados y personal CAS la cual estuvieron distribuidos de la siguiente manera:

Cuerpo Medico	N°	%
Nombrados	7	11%
Cas	55	89%
Total	62	100%

Criterios de inclusión

Médicos pertenecientes al cuerpo médico nombrados y cas con o sin especialización activos en un hospital público de Chimbote.

Criterios de exclusión

Médicos que no acepten participar en el estudio.

Personal de salud que no pertenezca al cuerpo médico.

Médicos que no llenen correctamente la encuesta.

3.3.2 Muestreo

Luego de haber procedido a calcular el tamaño de la muestra, se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico aleatorio estratificado (MAE) siendo la afijación proporcional, lo que permitirá mejorar con mayor precisión las estimaciones, debido a que se está presentando una población constituida por el cuerpo médico con el personal nombrado y contratado bajo el régimen CAS. La magnitud de cada estrato se ha fijado teniendo en cuenta la satisfacción obtenida en el personal del cuerpo médico, lo que nos permite contar con conclusiones globales, después de haber examinado y analizado los datos que se recopilaron, y que por medio de estos resultados obtenidos se podrá describir la conducta de la variable de estudio de manera más objetiva, permitiéndonos acercarnos más a la realidad.

La calibración para la proporción del factor:

factor	n / N
factor	62/62
factor	1.0

Donde la muestra fue considerada del total de la población, debido a que era demasiado pequeña cuando se estratificaba proporcionalmente al número de colaboradores pertenecientes al cuerpo médico en un hospital público de Chimbote.

Estratos (población de estudio)	Tamaño	Determinación del tamaño	Estrato (muestra)	Proporción
Nombrados	7	7 * 1	7	11,3%
Cas	55	55 * 1	55	88,7%
Total	62		62	100,0%

3.3.3 Unidad de análisis

Estuvo conformada por cada médico que labora en un hospital público en Chimbote.

3.4 Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación, se utilizó la encuesta como técnica, según Arias y Covinos (2021), refiriendo a que la técnica consiste en la recopilación de la información con ciertas características y particularidades de los trabajadores del sector salud que participaron en la presente investigación. Aplicándose dos encuestas para cada una de las variables al personal del cuerpo médico de un hospital público, donde estaban conformadas por preguntas relacionadas a nuestro objetivo de estudio, para poder procesar los datos recolectados sistemáticamente, donde las preguntas se relacionan con la hipótesis planteada y los indicadores de la investigación con los objetivos, donde se procede recolectar la información para de esta manera poder verificar la hipótesis del estudio (López y Fachelli, 2015, p. 8; Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, p. 291).

3.4.1 Validez del instrumento y confiabilidad

Validez del Instrumento

El instrumento asignado para la primera variable productividad laboral, la cual fue validado Efan y elaborado originalmente por Meraz, Gonzales y Muños (2007), adecuada posteriormente en la investigación de Almeyda

(2018), la cual contiene 13 ítems estando valorado a través de la escala de Likert, siendo el factor 1 la valorización menor y 5 la mayor valorización, además de contar con 3 dimensiones y tres indicadores, la cual fue validado por los juicios de expertos y comparado con el instrumento validado de Efan, para el respectivo análisis.

Para poder determinar la productividad laboral de acuerdo a la comparación realizada con el instrumento validado de Efan, que consiste en la prueba de adecuación valorando el grado predecible de cada una de las dimensiones de la variable a partir de las demás y medido a través de la escala de Likert y validado por su respectiva alfa de Cronbach.

El instrumento asignado para la segunda variable satisfacción laboral, tomado para realizar la comparación del instrumento, que fue validado Font Roja, creado de manera original por Aranaz y Mira (1988), la cual contiene 24 ítem estando valorado a través de la escala de Likert, siendo el factor 1 la valorización menor y 5 la mayor valorización, estando constituidos los rangos entre el valor 24 como mínimo y 120 como máxima satisfacción laboral, la cual fue adecuado al cuestionario, que a la vez fue validado por los juicios de expertos y comparado con el instrumento validado de Font Roja, para el respectivo análisis.

Para poder determinar la satisfacción laboral, la cual se encontraba dividido en 8 dimensiones: Por el trabajo cuenta con cuatro interrogantes, la tensión que contiene cinco interrogantes, la competencia que presenta tres interrogantes, la presión que contiene dos interrogantes, la promoción que tiene tres interrogantes, la relación que posee tres interrogantes, las extrínsecas que contiene dos interrogantes y la monotonía con dos interrogantes.

Para conocer la satisfacción de un colaborador se procedió a realizar la medición a través de la técnica de la encuesta, para lo cual se aplicó el instrumento del cuestionario revisado y validado por los juicios de expertos,

así como también se comparó con el instrumento validado de Font Roja, siendo la escala de medición de acuerdo a los resultados: alta (120 – 89), medio (57 – 88) y bajo (24 – 56).

En el trabajo de investigación la validez se dio buscando la mejor eficacia de las herramientas para poder predecir y describir los atributos más importantes para la presente investigación (Ñaupas et al., 2018, p. 276). Para lo cual estas dos herramientas que se utilizaron, se aplicó la matriz de verificación para poder determinar la relación entre las variables y sus dimensiones que presentan, así como también sus indicadores, la cual deben tener relación con el ítem acompañado de la opción de respuesta, la cual mediante el coeficiente de Pearson ($r = 0,1275$) nos indica que existe una correlación directa entre las variables, lo que afirma la concordancia entre los juicios de expertos.

Confiabilidad de los Instrumentos

El instrumento es confiable, cuando se puede expresar y medir a través de un coeficiente de confiabilidad, para lo cual el valor medido no debe de variar significativamente en el tiempo, ocurriendo lo mismo cuando se aplica a un grupo de profesionales con el mismo nivel educativo (Ñaupas, et al. 2018, p. 277-278). Por tal motivo; en el presente estudio, ambos instrumentos se evaluaron a través de una prueba piloto en 62 médicos en un hospital público.

La confiabilidad aplicada para el cuestionario de productividad laboral se logró a través de la prueba estadística realizada por J.L. Cronbach, conocida como el Coeficiente Alfa de Cronbach, tomadas por el cuestionario validado que presentan respuestas tipo Likert; y consistió en demostrar mediante los procedimientos aplicados matemáticamente a través de un programa Microsoft Excel, dando como resultado un coeficiente de 0,892 (Ñaupas, et al., 2018, p. 281).

Respecto a la otra variable y para conocer la confiabilidad presentada del cuestionario de satisfacción se realizó mediante el cuestionario validado de Font Roja que consiste en utilizar el número de preguntas del cuestionario y luego la suma de sus varianzas realizadas, procesadas a través del programa Microsoft Excel y a la vez también validado por el alfa de Cronbach obteniendo como resultado un coeficiente de 0.813 (Ñaupas, et al. 2018, p. 281).

3.5 Procedimiento

Primero se realizó los procedimientos establecidos para el presente trabajo de investigación, siendo el primero la coordinación con el centro de post grado de la universidad para poder solicitarle la carta de presentación ante la entidad a visitar para poder realizar el estudio, en este caso un hospital público de Chimbote, para poder contar con los permisos y de esa manera poder acceder a las instalaciones del nosocomio, para poder levantar la información, previa coordinación y permiso del responsable encargado, la cual otorgo las facilidades del caso, proporcionando la información adecuada para realizar la depuración y evitar de esa manera duplicidades, así como los permisos para podernos entrevistar con los trabajadores del cuerpo médico, considerando que todos no coincidían en la hora por contar con diferentes turnos, la cual se trabajó en dos espacios de tiempo, con la finalidad de poder obtener una muestra que sea representativa para así poder llevar a cabo los objetivos planteados en la presente investigación.

Luego para poder aplicar los cuestionarios en el presente estudio de investigación, se procedió a aplicar el consentimiento informado, así mismo los instrumentos, por lo que se aplicó el cuestionario de manera impresa, distribuyéndolo a los médicos que cumplieron con los criterios establecidos en la inclusión. Finalizando con los resultados que se obtuvieron de los datos, las cuales fueron sistematizados en los respectivos cuadros y gráficos para así poder lograr los objetivos trazados.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos, el procesamiento y la interpretación se efectuó a través de la aplicación del programa SPSS v.27, para lo cual primero se tuvo que codificar los datos que se recolectaron, la cual se produjeron en los dos niveles estadísticos: A nivel descriptivo, se utilizó las frecuencias relativas simples, así como también las frecuencias relativas absolutas para el análisis y el procesamiento de los datos, así como para la interpretación estadística. Mientras que, a nivel analítico, se realizó a través del coeficiente de correlación de Spearman, que fue tomado a partir del punto crítico para 5% de probabilidad ($p < 0.5$).

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación toma como base las declaraciones que realizó Helsinki, quien incentiva el bienestar de los trabajadores en salud, así como también vela por su integridad, su dignidad y confidencialidad de la información que brindan los participantes al contribuir de manera voluntaria para si poder determinar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción respetando la integridad psicológica y física de las personas que participaron de manera voluntaria en la investigación (Manzini, 2000).

Así mismo a todos los trabajadores se les informo del procedimiento a seguir como parte de los criterios éticos para aplicar el cuestionario a cada trabajador que nos autorizó, la cual fue mediante una encuesta. Siendo la autorización consentida y aceptada en un estado consciente y voluntario por parte de cada uno de los trabajadores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023

			Satisfacción
Rho de	Productividad	Coefficiente de correlación	,460**
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	62

En la tabla 1, se muestra a través de la prueba Rho de Spearman una significancia de 0,000 resultados por debajo de 0,05; esto indica que se debe rechazar H0 y aceptar H1-. Es decir, existe relación significativa entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

Además, con el valor $Rho=0,460$ establece que la relación es directa significativa de grado moderado. Por lo tanto, una mayor productividad laboral se refleja en un incremento de la satisfacción, originando que el personal médico se sienta más satisfecho con sus logros.

Contrastación de hipótesis

H1: Existe relación entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

Ho: No existe relación la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

Tabla 2

Nivel de productividad laboral del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023

Nivel	f	%
Bajo	1	1,6
Medio	44	71,0
Alto	17	27,4
Total	62	100,0

Nota: f=frecuencia, %=porcentaje

La tabla 2, presenta la autoevaluación de la productividad laboral del cuerpo médico de un Hospital público, el 71% presentaron un nivel medio, el 27,4% con una productividad laboral de nivel alto y el 1,6% con un nivel bajo.

Esto se debe a que el personal destaca en un desempeño laboral bueno; en cambio, los resultados son más desfavorables en cuanto a la competencia laboral y el desempeño. Los funcionarios del hospital deben trabajar más en incentivar la productividad de su personal médico de su institución, ya que se encuentra por debajo de la mitad con un 27,4%

Tabla 3

Nivel de satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023

Nivel	f	%
Bajo	2	3,2
Medio	46	74,2
Alto	14	22,6
Total	62	100,0

En la tabla 3, se presenta la satisfacción en el personal médico en un hospital público, el 74,2% indicaron una satisfacción de nivel medio, el 22,6% con una satisfacción de nivel alto y el 3,2% con una baja satisfacción.

Esto se debe a que el personal médico tiene poca independencia en su trabajo y consideran muy repetitiva las tareas. Además, de poca responsabilidad en el trabajo, lo que ocasiona que la satisfacción laboral de los médicos de un hospital público de Chimbote se encuentre con apenas un 22.6% debiendo las autoridades mejorar este indicador.

Tabla 4

Relacionar las dimensiones de la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

Dimensiones de la productividad laboral	Satisfacción
	,493
1. Competencia laboral	,000
	62
	,344
2. Desempeño laboral	,006
	62
	,378
3. Motivación laboral	,002
	62

La dimensión de competencia laboral con la satisfacción laboral obtuvo una correlación directa con un Rho de Spearman de 0,493 y una significancia de 0,000. A su vez, la dimensión desempeño laboral presentó una correlación baja con un Rho de Spearman de 0,344 y una significancia de 0,000; Finalmente, la dimensión motivación laboral tuvo un Rho de Spearman de 0,378 y la significancia de 0,000 con el que confirma la relación directa moderada. Por lo tanto, se estableció que las tres dimensiones de la productividad laboral con la satisfacción presentaron una significancia menor al 5%.

Confirmando que existe una relación directa entre las dimensiones de la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se comprobó que existe una relación muy significativa entre las variables de la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023, la cual se obtuvo como resultado a través de la fórmula Rho de Spearman = 0,460 lo que permitió establecer una relación directa y significativa de grado moderado. Por lo tanto, una mayor productividad laboral se va a reflejar en un incremento de la satisfacción. Donde $p = 0,000 < 0,05$ lo que indica que la significancia de 0,000 resultados por debajo de 0,05; esto indica que se debe rechazar H_0 y aceptar H_1 . Es decir, existe relación significativa entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

En concordancia con López y Pomasonco (2018), en donde evidenció que existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad, con una muestra tomada de 118 trabajadores la cual contaba con un margen de error del 5% lo que le permitió obtener un 95% de confiabilidad, recopilando los datos a través de la técnica de la encuesta y como el instrumento uso el cuestionario, la cual fue medida a través de la escala de Renssi Likert y la fiabilidad calculado por el por el alfa de Cronbach, influyendo de manera positiva en los trabajadores, lo que permitió comparar (tabla 4) que existe una relación entre la productividad y la satisfacción, determinando en este estudio que la productividad laboral generara mayor satisfacción en los colaboradores, siendo un factor determinante para incrementar los niveles de mayor productividad y satisfacción, debido a que se estima que ningún colaborador que no esté motivado o se encuentre poco satisfecho, generara bajos niveles de productividad y por ende contara con baja motivación, reflejándose en su bajo rendimiento de productivo, no cumpliendo con los estándares de tiempo y resultados óptimos requeridos.

En la comparación con Guerrero (2018), donde concluye en su estudio sobre la satisfacción y la productividad que existe una relación significativa entre las variables, donde el estudio de tipo aplicado y su diseño no experimental con 50 colaboradores, la cual les permitió determinar la relación entre las variables de estudio, comprobándose mediante la prueba de Chi cuadrado, la cual arrojó con un valor de 1,855 encontrándose en los rangos establecidos, mientras que en el presente estudio se trabajó con una población censal de 62 colaboradores, la cual se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,460 la cual establece que la relación es directa significativa y de grado moderado. Concluyendo de ambos estudios que una mayor productividad laboral, tendrá incidencia en el incremento de la satisfacción, originando mayor satisfacción con sus logros obtenidos en cada uno de los colaboradores, lo que además permitirá la identificación con su institución.

De igual manera Caizaluisa y Chanchay (2018) concluye en su investigación que existe una relación entre las variables de la satisfacción y la productividad laboral, siendo la diferencia entre ambas poco significativas, siendo la satisfacción superior al promedio del 79,7% y una productividad de 77,6%. la cual permite concluir que, del estudio realizado, producto de la muestra procesada, existe concordancia entre el autor y esta investigación realizada, obteniéndose de la autoevaluación de la productividad un 71% de nivel medio, mientras que la satisfacción alcanzo a un nivel de 74,2% de nivel medio; así mismo de la investigación realizada por Salgado (2021), podemos comparar la correlación con cada una de las variables y la importancia que se mantienen en los resultados. Así mismo otras concordancias con los autores, es que en el área de salud es muy sensible vulnerable y exigente con sus colaboradores, debido a los diferentes roles, turnos, horarios y además acompañado de escaso personal especializado, lo que ocasiona brechas por cubrir, ocasionando muchas veces el estrés en los colaboradores por falta muchas de ves de una buena comunicación.

Así mismo del estudio realizado por Quimis (2017) donde concluye la relación que existe entre la productividad y la satisfacción por la calidad del servicio del personal de salud en un instituto nacional de salud de Lima, donde el problema principal se centra en la escasa de satisfacción por parte del personal, afectando directamente la motivación, lo que conllevará a una mejor satisfacción y productividad; ocurriendo lo mismo en los resultados obtenidos del presente estudio, donde nuestras autoridades deben trabajar más con los resultados de estas variables, ya que solo menos de $\frac{1}{4}$ de los médicos se encuentran satisfechos y más $\frac{3}{4}$ de la población muestral con un nivel inferior al superior (tabla 1 y 2).

Comparando el estudio de Aquije y Kuroki (2020), donde concluye la relación de la productividad y la satisfacción alcanzaron un 52,2% y 49,4% respectivamente, la cual fue medida a través de los resultados reflejándose en la competencia, desempeño y la motivación; mientras que para alcanzar la satisfacción laboral, no solo se toma en cuenta los beneficios laborales, también se considera las políticas establecidas por la empresa y la relación con la que se convive con los jefes de línea, respecto al desempeño, normas, tareas, como también las condiciones físicas y materiales, así como también el reconocimiento y la retribución, la cual existe poca participación de las áreas encargadas de poder incentivar y motivar al personal a cargo, así como de realizar constantes capacitaciones, la cual muchas veces se ve reflejado que se encuentran plasmados en los planes, pero no logran ser ejecutados, por falta de presupuesto o decisiones de la alta dirección ejecutiva, con el propósito de mejorar el establecimiento público de salud de Chimbote 2023.

Así mismo, Alarcón et al. (2021), justifica concretamente los resultados por los servicios prestados, que les generaba una satisfacción en cada uno de los trabajadores, alcanzando un 78.8%. que se trasladaban en la satisfacción y la productividad de las obstetras de un nosocomio en Chile. La cual mostraban resultados en sus competencias laborales, así como en el desempeño laboral, reflejándose no solo en el bienestar, sino

también en la motivación laboral que alcanzaba su nivel medio, la cual y de acuerdo al estudio realizado en la presente investigación, la autoevaluación de la productividad laboral del cuerpo médico de un Hospital público (tabla 1), nos manifiesta que el 71% presentaron un nivel medio, el 27,4% con una productividad laboral de nivel alto y tan solo el 1,6% con un resultado de nivel bajo. Debiéndose a que el personal se destaca en un desempeño laboral bueno; en cambio, los resultados son más desfavorables en cuanto a la competencia laboral y la motivación. Por tanto, es necesario que la institución mejore la productividad laboral en el personal médico debido a que menos de la mitad tienen una productividad laboral de nivel alto.

Del mismo modo, existe relación con la investigación de Elsherbeny (2018), donde concluye que existe una baja satisfacción, lo cual y de acuerdo a la comparación con este estudio (tabla 2) que se presenta en el personal médico en un hospital público, el 74,2% indicaron una satisfacción de nivel medio, el 22,6% con una satisfacción de nivel alto y el 3,2% con una baja satisfacción. Debiéndose a que el personal médico tiene poca independencia y limitaciones en su trabajo y además consideran muy repetitiva las tareas que realizan. Además, de poca responsabilidad en el trabajo, generando deficiencias que se reflejan en la mayoría de los nosocomios, retrasando la productividad de los mismos, la cual pueden generar brecha de insatisfacción entre los usuarios como los servidores. Por tanto, las autoridades de la institución necesitan mejorar la satisfacción laboral de su personal a su cargo.

Del mismo modo, Vélez (2018) concluye que existe una relación directa en la satisfacción laboral para generar una mejor productividad, pero por otro lado, considera las condiciones laborales, sociales y demográficas, evidenciando que existe insuficiencias en las condiciones que brindan las instituciones a sus trabajadores, lo que origina insatisfacción y riesgo. Del resultado obtenido se sienten poco orgullosos, de cada una de las labores en que se desempeñan, considerando que las condiciones de

trabajo no son las más óptimas, lo cual permite afianzar el trabajo realizado en la importancia de las condiciones laborales, para obtener una mayor satisfacción en el colaborador.

Así mismo, en la investigación realizada por García (2016) en dos instituciones, manifestando que la satisfacción laboral es fundamental, al considerar que los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en su centro laboral, para lo cual considero una muestra de 59 y 149 trabajadores para cada una de las instituciones de estudio, siendo la investigación cuantitativa y de alcance descriptivo correlacional, obteniendo como resultado que están algo satisfechos, obteniéndose una correlación positiva. Lo que permite de acuerdo al estudio realizado, compara que la satisfacción se encuentra concentrada en un 74,2% en un nivel medio, lo cual es necesario mejorar las condiciones, con la finalidad de incrementar la productividad y la satisfacción, para obtener resultados óptimos en la instrucción.

Salazar (2019) plantea prácticamente lo mismo, pero sin dejar de lado la seguridad, de esa manera evitar situaciones adversas, con la finalidad de prevenir resultados que podrían ocasionar una baja satisfacción y productividad, la cual se puede reflejar en el estudio realizado (tabla 2), la cual existe coincidencias en el grado de satisfacción en nivel por debajo del superior, Así mismo podemos comparar con la investigación realizada por Pettker y Groman (2020) donde considera que existe una relación entre la productividad y la satisfacción, pudiendo esta mejorar al darle mayor seguridad lo que ocasionaría una disminución en el riesgo laboral de los trabajadores, lo cual permite incrementar el nivel de satisfacción que se encuentra en un nivel alto de apenas el 22.6%.

Respecto a la dimensión de competencia laboral con la satisfacción laboral se obtuvo como resultado una correlación directa con un Rho de Spearman de 0,493 y una significancia de 0,000, la cual podemos compararla con la investigación de (Córdova et al., 2019) presentando

rasgos parecidos en el comportamiento tanto de los colaboradores internos y externos.

A su vez, la dimensión desempeño laboral, podemos compararla con la investigación de León, Rosales y Huaripata (2020, donde concluye que el desempeño laboral acompañado de una atención oportuna, repercute en la satisfacción de manera directa, la cual existe coincidencias con la presente investigación, presentando una correlación baja con un Rho de Spearman de 0,344 y una significancia de 0,000;

Así mismo, existe concordancia con la investigación realizada por (Pinto-Rojas et al. 2020), donde la dimensión motivación laboral de acuerdo a sus resultados obtenidos donde el trabajador se sentía motivado al contar con la accesibilidad y seguridad en su jornada laboral y de acuerdo a esta investigación observamos las concordancias, obteniendo además un Rho de Spearman de 0,378 y la significancia de 0,000 con el que confirma la relación directa moderada. Por lo tanto, se estableció que las tres dimensiones de la productividad laboral con la satisfacción presentaron una significancia menor al 5%.

Finalmente comparando con otros estudios la prueba de normalidad con el coeficiente Kolmogorov-Smirnov^a y considerando que se tomó toda la población como muestra, debido a que es relativamente pequeña, pero mayor a 50, obteniéndose como resultados que los datos de la productividad laboral no tienen una distribución porque la significancia fue inferior a 0,05 ($p=0,000$) y la variable satisfacción laboral, también no tiene una distribución normal ($p=0,032 < 0,05$). Entonces podemos establecer el uso de la prueba no paramétrica de la correlación Rho de Spearman.

Confirmando que existe una relación directa entre las dimensiones de la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. - Existe una relación significativa entre la productividad laboral y la satisfacción, en un hospital público de Chimbote, por tanto, una mayor productividad laboral se refleja en un incremento de la satisfacción, calculado a través de la fórmula Rho de Spearman = 0,460 lo que permitió establecer una relación directa y significativa de grado moderado. Por lo tanto, una mayor productividad laboral se va a reflejar en un incremento de la satisfacción.
- Segunda. - Se identificó los factores que influyen en la productividad laboral del personal médico de un hospital público de Chimbote, los cuales destacan el compromiso, el desempeño y la motivación, la cual se observa que existe que existe algunas limitaciones, debiendo reforzarse con mayor interés la gestión del talento humano, considerando que menos de la mitad tienen una productividad laboral de nivel alto, que representa el 27,4%.
- Tercera. - Se necesita mejorar la satisfacción laboral, debido a que el personal médico de un hospital público de Chimbote, tiene poca independencia en su trabajo y consideran muy repetitiva las tareas, lo que generó un resultado de satisfacción de 22,4% en el personal del cuerpo médico de un hospital público en Chimbote, lo que indica que más del 75% de médicos, no cuentan con una satisfacción alta.
- Cuarta. -La productividad laboral, con sus tres dimensiones, competencia laboral, desempeño laboral y motivación laboral, respecto a la satisfacción, presentaron una significancia menor al 5%, confirmándose que existe una relación directa entre las dimensiones de la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote,2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. - Al director y funcionarios del hospital público, que busquen estrategias a través de la gestión del talento humano, para mejorar e incentivar la productividad de su personal, con roles adecuados, capacitaciones e identificando sus competencias y adecuando su desempeño a las necesidades del nosocomio y que sean reconocidos a través de las motivaciones a sus colaboradores.
- Segunda. – Al director con sus funcionarios de línea y al cuerpo médico del hospital público de Chimbote, que existan reuniones programadas, acompañadas de una comunicación más fluida, con la finalidad de identificar las tareas, roles y necesidades, evitando duplicidad de funciones, generando mayor independencia y mejorando la motivación del personal médico.
- Tercera. - Los funcionarios de turno de la dirección regional de salud (DIRESA), como también a los directores de las unidades ejecutoras dedicadas a la atención en la salud, como es el caso del hospital público de Chimbote, continuar de manera constante con las investigaciones referente a la productividad de los trabajadores y la satisfacción lograda en cada uno de ellos, ya que permitirá lograr los estándares de calidad de la OMS, enfocadas en la competencia laboral, su desempeño y motivación.
- Cuarta. - Que las autoridades del Ministerio de Salud, dispongan directivas y las reglamenten, para que los funcionarios de los hospitales públicos mantengan dentro de los parámetros establecidos los estándares de una productividad adecuada, acompañado de la satisfacción laboral del personal médico

REFERENCIAS

- Alarcón-Henríquez, Nancy, Ganga-Contreras, Francisco, Ulloa-Aguilera, Javiera, & Sánchez-Robles, Magdalena. (2021). Perceived quality and impact on the well-being of users in a Chilean hospital delivery unit. *Revista de Salud Pública*, 23(4), e200. Epub September 13, 2021. <https://doi.org/10.15446/rsap.v23n4.94556>
- Alfaro A. (2016) *La monotonía laboral asociada a factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de remanufactura* (Tesis de licenciatura Universidad de Concepción Chile): <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2346/3/Alfaro%20Contreras.pdf>
- Almeyda M (2018) *La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo* – Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31788>
- Aquije, J y Kuroki, A. (2020). *Perception of the quality of services provided by the Military University of Granada based on the Servqualing scale, with factorial analysis and multiple regression*. Rev. méd. panacea. 2020; 9(1): 13-22. <https://doi.org/10.35563/rmp.-v9i1.29>
- Aranaz-Andrés JM. (1988). Cuestionario Font Roja. *Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario*. Todo Hosp. 1988;(52):63–8. <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>
- Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México: Grupo Editorial Patria
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Brunon K., Palacios E. y Zabalaga D. (2019). *Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas-2018*. [en línea] Perú: 2019 [citado: 2021 abril] Disponible en: https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Caizaluisa M. y Chanchay S. (2021) *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su influencia en la calidad de atención a usuarios de consulta externa en el centro de salud Los Rosales, provincia de los Tsáchilas, periodo 2017 -2018*. [en línea] Ecuador: 2018 [citado: 2021 abril] Disponible en: https://issuu.com/pucesd/docs/trabajo_de_titulacion_caizaluisa_c
- Campos, Luis (coord...); Campos, M.; Frankel, J.; Rodriguez Miglio, M.; Campos, J.; Ortiz, J.; Benevento, S.: *“Trade Union Guide on Collective Bargaining and Productivity”*. *Internal ILO Working Paper for discussion*. 2016.
<http://www.relats.org/documentos/11.ALC.ArgentinaCampos2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Cordova, M. (2019). Desempeño laboral: Calidad de atención y satisfacción del paciente en el Hospital Nacional Cayetano Heredia. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(3), 462-469.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6475/TE_SIS_MAESTR%C3%8dA_C%C3%93RDOVA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- EcuRed. (agosto de 2017). *Desempeño Laboral*. ecured@idict.cu Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Elsherbeny E. y El R. Job (2021). *satisfaction among nurses working in Mansoura University Hospital: effect of socio-demographic and work characteristics* [en línea] Egypto: 2018 [citado: 2021 abril] Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/325125749_JOB_SATISFACTION_Among_nurses_working_in_Mansoura_University_Hospital_Effect_of_socio-demographic_and_work_characteristics

Espíritu Quispe, Z. A. (2018). *Calidad percibida de la atención del tecnólogo médico en usuarios de tomografía y mamografía. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, octubre – noviembre 2017*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9458>

Febres, R. (2020). Patient satisfaction and quality of care of the internal medicine service of Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo - Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 397-403. DOI 10.25176/RFMH.v20i3.3123

Fernández-Ríos, M.; Sánchez, J. (1997). *Organizational effectiveness. Concept, development and evaluation (3ª. ed.)*. Madrid: Díaz de Santos.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=39582>

García Y., Martínez M., Rivera M. y Gutiérrez G. (2021). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México* [en línea] Ecuador: 2018 [citado: 2021 abril] Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

Gondra, J. y Erkoreka A. (1920) *El cuerpo médico Municipal. Artikulua jaso den eguna*/Fecha de recepción: 2010.3.10 Onartu den eguna/Fecha de aceptación: 2010.6.4. <file:///C:/Users/sony/Downloads/18713-61-69913-1-10-20171116.pdf>

- Guerrero, L (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Novaplaza* 2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29055>
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2014, 6ta edición ISBN: 978-1-4562-2396-0
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Rev. RUDICS *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- INEI INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E IFORMATICA (2018) *Evolución de los indicadores y empleo e ingreso*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf
- INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA. (s.f.). (2006). *Productividad laboral*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Khera, S. (2010). *Human Resource Practices and their Impact on Employee Productivity: A Perceptual Analysis of Private, Public and Foreign Bank Employees in India*. Vol. 3, No. 3. DSM Business Review, 2: 65-86.
- Kumar, S., Kumari, A. y Gupta, RK (2020). *Patient satisfaction with health services provided by public and private hospitals: a comparative study*. Health Management Magazine, 22(2), 163-176.
<https://doi.org/10.1177/0972063420916587>

- León, G; Rosales, I y Huaripata, Y. (2021). *Calidad de la atención prenatal en tiempos de COVID en gestantes del Centro de Salud de Chilca*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana del Centro, Perú.
<https://doi.org/10.33421/inmp.2020208>
- León, N. (2020). *Competencia y Gestión de los RRHH*. Obtenido de <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8510/C ompetencias LeonNieto Frescia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, L. (2018). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Ediciones Díaz de Santos, S. A <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>
- López, R y Pomasonco, E (2018), *Las Satisfacciones laborales y la productividad de los empleadores de Red de Salud Huamanga 2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28683/lopez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
Recuperado de:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Manzini, J. (2000) Declaración de HELSINKI: *ethical principles for medical research on human subjects*
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Meraz J, González M y Muñoz G (2007) *Design and validation of the Productivity Instrument – EFAN*. Autonomous University of Baja California – review of a peer-reviewed article.
<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/122/123>
- Meza, L. (2020). *Grado de satisfacción y garantía de la calidad de la atención de las gestantes atendidas en el consultorio materno del Centro de*

Salud Trébol Azul. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6085>

Ministerio de Salud (2022) *Estrategia Nacional de Salud para los objetivos sanitarios*. Departamento estratégico de salud - Perú 2022. <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/03/Estrategia-Nacional-de-Salud-2022-MINSAL-V8.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5a . Edición). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT. *Panorama Laboral* [en línea] Estados Unidos; 2020 [citado: 2021 abril] Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcm>

OIT (2020). *ILOSTAT* [Base de datos]. (consultada realizada en junio de 2023). <https://ilostat.ilo.org/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/>

OMS (2020a). *The Global Health Observatory [Database]*. Last update March 2023. [World health statistics 2023: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals \(who.int\)](https://www.who.int/data/directory/0460663)

OMS. (2020b). *WHO dashboard on coronavirus disease (COVID-19)*. <https://covid19.who.int/table2020>.

Organización Mundial de la Salud (2020). *Servicios sanitarios de calidad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>

Pettker, C. M., & Grobman, W. A. (2015). *Obstetric Safety and Quality*. *Obstetrics and gynecology*, 126(1), 196–206.

- Pinto-Rojas, LR, Salazar, LA y Soto, RC (2020). Quality of care and patient satisfaction at the Daniel Alcides Carrión National Hospital. *Herediana Medical Journal*, 31(2), 89-97. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n3/2308-0531-rfmh-20-03-397.pdf>
- Quijano, S. (2016). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Quimis R. (2021). *Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital "Dr Gustavo Domínguez" en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015*. [en línea] Ecuador: 2017 [citado: 2021 abril] Disponible en: https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7964/1/PIUAMS_S008-2018.pdf
- Randstad, H. (2018). *Job Satisfaction rises 9 positions in the global ranking in one year*. <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/satisfaccion-laboral-sube-9-posiciones-en-el-ranking-global-en-un-ano/>
- Robbins, S; Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición*. México: Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Romero-Buj, D. (2008). The individual dimension in organizational behavior, *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, (1): 51-60. <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.1105/115>
- Salazar Marzal, Ego. (2019). The problem of safe obstetrical care. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 65(1),31-36. <https://dx.doi.org/10.31403/rpgo.v65.i2149>
- Salgado, G (2020). *Calidad de atención y satisfacción en las pacientes del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*,

2020_Peru – Tesis (Maestría) Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57454/Salgado_MMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tantaruna Diaz, María (2021). *Satisfacción laboral y productividad en el cuerpo médico del Hospital Villa EsSalud Mongrut, Lima, 2021*. Peru – Tesis (Maestría) Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73597/Tantaruna_DMY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Vargas, J. (2008). *Managerial self-actualization, job satisfaction and productivity: a correlational study in Bajío companies*. *Nova Scientia Electronic Magazine*, 1(1): 150-172.
<https://www.redalyc.org/pdf/2033/203315665011.pdf>

Vela C. (2021). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Medicina Interna de una Clínica privada, Lima 2020* [en línea] Perú: 2019 [citado: 2021 abril] Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3893/T061_44983176_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Vélez M. (2021). *Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián*. [en línea] Ecuador: 2018 [citado: 2021 abril] Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28320/1/44%20GTH.pdf>

Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. Tesis doctoral. Universidad Politécnica de Valencia.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zamora, S. (2016). *Satisfaction in infrastructure and quality of care in obstetricsgynecology consultation of a primary care center. Horiz Med* 2016; 16 (1): 38- 47.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v16n1/a06v16n1.pdf>

Anexos

Anexo 1 Consentimiento informado

Anexo 2 Cuestionario

Anexo 3 Matriz de consistencia

Anexo 4 Matriz Operacionalización de la variable

Anexo 5 Variable dependiente e Independiente

Anexo 6 Población muestral

Anexo 7 Prueba Piloto en otra institución de la misma categoría II-2

Anexo 8 Alfa de Cronbach

Anexo 9 r-Pearson

Anexo 10 Efan

Anexo 11 Font Roja

Anexo 12 Prueba de normalidad

Anexo 13 Juicio expertos

Anexo 14 Declaratoria de Originalidad del autor

Anexo 1

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Productividad laboral y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023

Investigador: Jorge Carlos Velasquez Olortegui.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Productividad laboral y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación de la productividad laboral y su satisfacción en un hospital público en Chimbote 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Maestría en la Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus de Nuevo Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Pública de Chimbote.



El impacto del problema de la investigación, es determinar ¿Cómo se relaciona la productividad laboral y la satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Productividad laboral y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución de un Hospital público en Chimbote. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 2

Cuestionario

Título: Productividad laboral y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023

Conteste de manera objetiva, marcando con una **X** la respuesta que considere la más adecuada, así mismo este cuestionario es anónimo.

Modalidad de Contrato: Nombrado () CAS ()

Variable 1: Productividad laboral	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente comprometido con el hospital?					
2. ¿Tiene una fuerte sensación de pertenecer al hospital?					
3. ¿Este hospital tiene un gran significado para usted?					
4. ¿El hospital merece su lealtad?					
5. ¿Actualmente trabaja en este hospital más por gusto que por necesidad?					
6. ¿Cree usted que logra eficientemente las tareas asignadas?					
7. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa?					
8. ¿El hospital se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores?					
9. ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas?					
10. ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?					
11. ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en este hospital?					
12. ¿El sueldo que recibió se relaciona con la actividad que realizó?					
13. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en este hospital?					

Satisfacción laboral	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Mi actual trabajo es el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital					
3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.					
4.. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
8. Organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia					
9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11. Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena					
12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
13. La relación con mi jefa/a jefes/as es muy cordial					
14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
15. El sueldo que percibo es muy adecuado					
16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi en el trabajo					
20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar					
22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
24. Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					

Anexo 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Productividad laboral y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023

Autor: Velasquez Olortegui Jorge Carlos

Problema	Objetivo	Hipotesis	Variables e Indicadores							
Problema General:	Objetivo General:	Hipotesis General:	Variable 1: Productividad laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	Metodología		
¿Cómo se relaciona la productividad laboral y la satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023?	Determinar la relación existente entre la productividad laboral y la satisfacción del cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023	Existiría relación entre la productividad y la satisfacción laboral en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023	Competencia laboral	Compromiso	1. ¿ Se siente comprometido con el hospital?	Ordinal	(1 - 5)	Tipo: Investigación básica. Método: deductivo inductivo Diseño: Correlacional Población: N Muestra: n Técnica de recolección de datos: Encuentra Instrumentos: Cuestionario Método de Análisis de Investigación: Estadístico descriptivo e inferencial		
					2. ¿Tiene una fuerte sensación de pertenecer al hospital?	Ordinal	(1 - 5)			
					3. ¿Este hospital tiene un gran significado para usted?	Ordinal	(1 - 5)			
					4. ¿El hospital merece su lealtad?	Ordinal	(1 - 5)			
					5. ¿Actualmente trabaja en este hospital más por gusto que por necesidad?	Ordinal	(1 - 5)			
			Desempeño laboral	Productividad	6. ¿Cree usted que logra eficientemente las tareas asignadas?	Ordinal	(1 - 5)			
					7. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa?	Ordinal	(1 - 5)			
			Motivación laboral	Satisfacción	Hipotesis Nula	No existiría relación entre la productividad y la	8. ¿El hospital se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores?		Ordinal	(1 - 5)
							9. ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas?		Ordinal	(1 - 5)
							10. ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?		Ordinal	(1 - 5)
							11. ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en este hospital?		Ordinal	(1 - 5)
Problema Especifico:	Objetivo Especifico:	Hipotesis Nula								
a). ¿Cuál es la relación entre la efectividad y la	a). Analizar la relación entre las variables eficiencia y	No existiría relación entre la productividad y la								

satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público en Chimbote 2023?

b). ¿Qué relación existe entre la efectividad y la satisfacción en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023?

satisfacción del cuerpo médico de un hospital público en Chimbote 2023

b). Determinar la relación entre las variables eficacia y satisfacción del cuerpo médico en un hospital público de Chimbote 2023

c). Establecer la relación entre las variables de la productividad laboral y sus tres dimensión, competencia laboral, desempeño laboral y motivación laboral y la variable satisfacción del cuerpo médico en

satisfacción laboral en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote 2023

		12. ¿El sueldo que recibió se relaciona con la actividad que realizo?	Ordinal	(1 - 5)
		13. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabando en este hospital?	Ordinal	(1 - 5)
Variable 2: Satisfacción laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Satisfacción por el trabajo	Satisfacción	7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	Ordinal	(1 - 5)
	Interés	10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	Ordinal	(1 - 5)
	Sensación	11. Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena	Ordinal	(1 - 5)
	Capacidad	16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponder por capacidad y preparación.	Ordinal	(1 - 5)
Tensión relacionada con el trabajo	Responsabilidad	2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	Ordinal	(1 - 5)
	Cansado	3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.	Ordinal	(1 - 5)
	Trabajo	4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionas con mi trabajo	Ordinal	(1 - 5)
	Energía	5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	Ordinal	(1 - 5)
	Animo	6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño	Ordinal	(1 - 5)
Competencia Profesional	Capacitación	22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	Ordinal	(1 - 5)
	Recursos	23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	Ordinal	(1 - 5)

un hospital público de Chimbote 2023.

	Estrés	24. Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	Ordinal	(1 - 5)
Presión del trabajo	Tiempo	18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	Ordinal	(1 - 5)
	Exceso	20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	Ordinal	(1 - 5)
Promoción profesional	Oportunidades	9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	Ordinal	(1 - 5)
	Reconocimiento	12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	Ordinal	(1 - 5)
	Promoción	17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	Ordinal	(1 - 5)
Relación interpersonal	Cordial	13. La relación con mi jefa/a jefes/as es muy cordial	Ordinal	(1 - 5)
	Conocimiento	19. Estoy seguro de conocer la que se espera de mi en el trabajo	Ordinal	(1 - 5)
	Relación	14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	Ordinal	(1 - 5)
Características intrínsecas de estatus	Independencia	8. Organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	Ordinal	(1 - 5)
	Adecuación	15. El sueldo que percibo es muy adecuado	Ordinal	(1 - 5)
Monotonía laboral	Variación	1. Mi actual trabajo es el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca	Ordinal	(1 - 5)
	Afectación	21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar	Ordinal	(1 - 5)

Anexo 4

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES
VARIABLE 1 PRODUCTIVIDAD LABORAL	Se define por las actividades que realiza o produce un empleado en un determinado periodo de tiempo; la cual puede ser medido por cantidad o volumen físico como también en términos de valor de bienes o servicios producidos en un determinado tiempo, debiendo cubrir los costos salariales del colaborador. (IPE INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA).	Producción de bienes o servicios de un trabajador en un determinado periodo de tiempo la cual puede ser medido. Para conocer la productividad de un colaborador, se procedió a sumar las respuestas que se obtuvieron de los trece ítems del cuestionario basado en sus dimensiones de competencia laboral con su indicador compromiso, desempeño laboral con su indicador productividad y motivación laboral con indicador satisfacción	Competencia laboral	Compromiso
			Desempeño laboral	Productividad
			Motivación laboral	Satisfacción
VARIABLE 2 SATISFACCION LABORAL	Se refiere al conjunto de actitudes que posee cada individuo, orientadas a la labor que desempeñan en su centro laboral. Actitudes y sentimientos de los trabajadores de una determinada institución las cuales pueden ser percibidas en la institución, basada en sus creencias y valores	Actitudes y sentimiento que posee cada colaborador en su centro de trabajo y en un determinado tiempo. Para conocer la satisfacción de un colaborador se procedió a realizar la medición a través de la técnica de la encuesta, para lo cual se aplicó el instrumento del cuestionario Font Roja. Dentro de la variable se alberga las dimensiones satisfacción por el trabajo (7-10-11-16), tensión relacionada con el trabajo (2-3-4-5-6), competencia profesional (22,23,24), presión del trabajo (18-20), promoción profesional (9-	Satisfacción por el trabajo	Satisfacción
				Interés
				Sensación
				Capacidad
			Tensión relacionada con el trabajo	Responsabilidad
				Cansado
				Trabajo
				Energía
				Animo
Competencia Profesional	Capacitación			
Recursos				

	<p>12-17), relación interpersonal (13-19-14), características extrínsecas de estatus (8-15), Monotonía laboral (1-21). Siendo la escala de medición de acuerdo a los resultados: alta (120 – 89), medio (57 – 88) y bajo (24 – 56). Contemplándose además que en los resultados de la medición de los indicadores el grado de incidencia presentado en comodidad y carga laboral, presentación del currículum vitae, el estrés laboral, la capacidad del autoconocimiento, una buena comunicación, la interacción recíproca, la satisfacción en el cargo que desempeña, así como el desenvolvimiento laboral, en la escala de medición ordinal, dividiéndose en un nivel alto, medio y bajo.</p>		Estrés
		Presión del trabajo	Tiempo
			Exceso
		Promoción profesional	Oportunidades
			Reconocimiento
			Promoción
		Relación interpersonal	Cordial
			Conocimiento
			relación
		Características intrínsecas de estatus	Independencia
			Adecuación
		Monotonía laboral	Variación
Afectación			

Anexo 5

Variable dependiente e independiente por dimensiones indicadores y categorías

Variable1: Productividad laboral						
DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTA	CATEGORIA	TECNICA	FUENTE O INFORMANTE	ITEM
Competencia laboral	Compromiso	1. ¿Se siente comprometido con el hospital?	1= Totalmente de acuerdo 2 = Acuerdo 3 = Indiferente 4 = Desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo	Encuesta	Trabajadores del cuerpo medico	1 2 3 4 5
		2. ¿Tiene una fuerte sensación de pertenecer al hospital?				
		3. ¿Este hospital tiene un gran significado para usted?				
		4. ¿El hospital merece su lealtad?				
		5. ¿Actualmente trabaja en este hospital más por gusto que por necesidad?				
Desempeño laboral	Productividad	6. ¿Cree usted que logra eficientemente las tareas asignadas?				6 7
		7. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa?				
Motivación laboral	Satisfacción	8. ¿El hospital se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores?				8 9 10 11 12 13
		9. ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas?				
		10. ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?				
		11. ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en este hospital?				
		12. ¿El sueldo que recibió se relaciona con la actividad que realizo?				
		13. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabando en este hospital?				

Variable2: Satisfacción laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	Factor I	CATEGORIA	TECNICA	FUENTE O INFORMANTE	ITEM
Satisfacción por el Trabajo		Satisfacción por el Trabajo	1= Totalmente de acuerdo 2 = Acuerdo 3 = Indiferente 4 = Desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo	Encuesta	Trabajadores del cuerpo medico	7 10 11 16
	Satisfacción	7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho				
	Interés	10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo				
	Sensación	11. Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena				
	Capacidad	16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponder por capacidad y preparación.				
Tensión relacionada con el trabajo		Factor II	CATEGORIA			
		Tensión relacionada con el trabajo	1= Totalmente de acuerdo 2 = Acuerdo 3 = Indiferente 4 = Desacuerdo			
	Responsabilidad	2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	2			

	Cansado	3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.	5= Totalmente en desacuerdo			3	
	Trabajo	4.. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					4
	Energía	5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					5
	Animo	6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño					6
Competencia profesional		Factor III	CATEGORIA				
		Competencia profesional					
	Capacitación	22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo				22	
	Recursos	23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable				23	
	Estrés	24. Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión				24	
		Factor IV					
		Presión del trabajo		1= Totalmente de acuerdo 2 = Acuerdo 3 = Indiferente 4 = Desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo			
	Tiempo	18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo				18	
	Exceso	20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer				20	
Promoción profesional		Factor V					
		Promoción profesional					
	Oportunidades	9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas				9	
	Reconocimiento	12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante				12	
	Promoción	17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional				17	
Relación interpersonal		Factor VI	CATEGORIA				
		Relación interpersonal					
	Cordial	13. La relación con mi jefa/a jefes/as es muy cordial		1= Totalmente de acuerdo 2 = Acuerdo 3 = Indiferente 4 = Desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo		13	
	Conocimiento	19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi en el trabajo				19	

	relación	14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales				14
Características intrínsecas de estatus		Factor VII	CATEGORIA			
		Características intrínsecas de estatus				
	Independencia	8. Organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	1= Totalmente de acuerdo 2 = Acuerdo 3 = Indiferente 4 = Desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo			8
	Adecuación	15. El sueldo que percibo es muy adecuado				15
Monotonía laboral		Factor VIII	CATEGORIA			
		Monotonía laboral				
	Variación	1. Mi actual trabajo es el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca	1= Totalmente de acuerdo 2 = Acuerdo 3 = Indiferente 4 = Desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo			1
	Afectación	21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar				21

Anexo 6

Cuerpo Médico	N°	%
Nombrados	7	11%
CAS	55	89%
Total	62	100%

Estratos (población de estudio)	Tamaño	Determinación del tamaño	Estrato (muestra)	Proporción
Nombrados	7	7 * 1	7	11,3%
Cas	55	55 * 1	55	88,7%
Total	62		62	100,0%

Anexo 7

Muestra Piloto

El estudio de Investigación se realiza en un hospital público de nivel II-2 y esta prueba Piloto se realizara en un Hospital diferente al del estudio, pero con las mismas características y el mismo nivel II-2 con una muestra de 10 médicos pertenecientes al cuerpo médico de dicho nosocomio

ALFA DE CRONBACH: Sirve para validar nuestra encuesta y ver que tan fiable es, buscamos que la fiabilidad sea superior a 0,7 para considerarlo como buena, algunos autores consideran que debería considerase 0,8

Primera variable

k = numero de Item	13
Σv_i = Sumatoria de las varianzas individuales	15,2
vt = Varianza Total	86,46
[] = valor adsoluto	
SECCION 1	1,0833333
SECCION 2	0,8238016
ABSOLUTO S2	0,8238016

$\alpha =$	0,892
------------	-------

CUESTIONARIO -
VARIABLE 1
PRODUCTIVIDAD
LABORAL

BASE DE DATOS															
ENCUESTA	CONDICION	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	TOTAL
1	CAS	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	36
2	CAS	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	37
3	CAS	4	4	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	42
4	CAS	3	3	4	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	37
5	CAS	2	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	40
6	CAS	3	3	1	4	1	5	2	3	3	4	3	1	4	37
7	CAS	2	3	1	2	2	5	4	3	4	2	4	2	4	38
8	CAS	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	1	4	40
9	N	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	60
10	N	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	60
VARIANZA		1,3	0,7	2	0,9	1,9	0,9	0,8	1,1	0,8	0,7	1,2	2,2	0,9	

$\alpha = 0,892$

Segunda Variable (Piloto)

k = número de ítem	24
Σv_i = Sumatoria de las varianzas individuales	25,5
vt = Varianza Total	115,21
[] = valor absoluto	
SECCION 1	1,0434783
SECCION 2	0,7790529
ABSOLUTO S2	0,7790529

α	0,813
=	

CUESTIONARIO - VARIABLE 2

Satisfacción laboral

ENCUESTA	Condición	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	TOTAL
1	CAS	3	5	3	4	5	3	4	5	5	4	1	4	5	5	1	5	5	4	3	5	3	2	3	5	92
2	CAS	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	1	4	3	3	1	5	5	5	4	5	4	2	4	5	94
3	CAS	3	2	4	2	3	2	5	4	3	2	2	3	2	5	3	2	2	2	3	4	3	1	3	2	67
4	CAS	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	5	2	4	3	87
5	CAS	4	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	4	5	2	3	3	3	5	2	82
6	CAS	4	2	5	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	2	3	73
7	CAS	5	5	3	2	5	5	5	5	5	3	1	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	99

8	CAS	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	2	4	4	3	3	3	5	4	3	4	92
9	N	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	97
10	N	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	4	2	2	4	4	4	5	3	5	5	5	96

VARIANZA		0,8	1,9	1	0,8	1,0	1,1	1,1	0,8	0,8	1,3	0,8	1,0	0,8	0,8	1,1	1,6	1,0	0,9	0,9	0,8	0,9	1,9	1,1	1,7
-----------------	--	------------	------------	----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

α
= 0,813

Anexo 8

ALFA DE CRONBACH: Sirve para validar nuestra encuesta y ver que tan fiable

es, buscamos que la fiabilidad sea superior a 0.6 para considerarla como buena, algunos autores consideran que debería considerarse 0.8

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

<i>k = número de ítem</i>	13
<i>Σvi = Sumatoria de las varianzas individuales</i>	12,2
<i>vt = Varianza Total</i>	53,82
<i>[] = valor absoluto</i>	

SECCION 1	1,0833333
SECCION 2	0,7736322

CUESTIONARIO - VARIABLE 1
PRODUCTIVIDAD LABORAL

ABSOLUTO S2

0,7736322

BASE DE DATOS															
ENCUESTA	CONDICION	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	TOTAL
1	N	4	3	2	3	2	5	4	1	3	3	3	1	3	37
2	N	5	3	3	4	2	4	3	1	3	2	3	1	4	38
3	CAS	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	46
4	CAS	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	1	4	41
5	CAS	4	3	4	3	2	5	4	2	5	3	3	2	4	44
6	CAS	4	3	3	4	1	5	3	1	3	4	3	1	4	39
7	N	5	3	3	2	2	5	4	1	4	2	4	2	4	41
8	CAS	3	3	4	4	2	4	4	1	3	3	4	1	4	40
9	CAS	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	54
10	CAS	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	58
11	CAS	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	54
12	CAS	4	3	5	3	2	5	4	5	5	3	4	5	4	52
13	CAS	3	2	2	2	1	4	4	1	3	3	4	1	4	34
14	CAS	3	3	2	2	1	5	4	2	3	2	4	1	4	36
15	CAS	4	2	1	3	1	5	4	1	3	3	4	1	2	34
16	N	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	3	5	3	54
17	CAS	4	1	3	3	1	4	3	1	4	2	3	1	3	33
18	N	4	3	4	3	2	5	4	1	4	3	3	2	4	42
19	CAS	4	2	2	3	1	4	3	1	4	3	3	1	4	35
20	N	4	4	5	3	5	5	4	2	5	4	3	5	4	53
21	CAS	3	3	3	4	2	5	4	1	3	4	3	1	4	40
22	CAS	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	57

23	CAS	3	2	3	3	1	4	4	1	3	4	4	1	3	36
24	CAS	2	1	2	3	1	4	4	1	3	3	4	1	3	32
25	CAS	4	2	2	3	1	4	4	1	3	3	4	1	2	34
26	CAS	4	3	3	4	2	5	3	1	3	2	4	3	4	41
27	CAS	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	57
28	CAS	4	4	3	4	1	5	3	1	5	2	4	1	3	40
29	CAS	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	5	3	55
30	CAS	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4	51
31	CAS	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	54
32	CAS	3	4	4	3	2	5	4	1	5	3	2	3	4	43
33	CAS	3	3	4	2	3	5	4	2	5	3	4	3	4	45
34	CAS	4	3	3	2	3	4	4	1	5	2	4	2	4	41
35	CAS	3	3	2	2	1	5	4	1	4	4	4	2	4	39
36	CAS	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	2	2	3	41
37	N	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	4	57
38	CAS	4	4	2	4	1	4	4	1	4	3	2	2	4	39
39	CAS	4	4	2	5	1	4	4	1	5	2	2	1	4	39
40	CAS	4	4	3	4	1	4	4	2	5	2	4	1	4	42
41	CAS	3	4	3	3	1	5	3	1	5	2	2	1	4	37
42	CAS	4	4	2	3	1	5	3	1	5	2	2	2	2	36
43	CAS	4	3	4	3	1	5	4	1	5	2	4	2	3	41
44	CAS	4	4	3	4	1	5	4	1	5	3	4	2	3	43
45	CAS	3	4	3	4	1	5	4	1	4	2	4	2	3	40
46	CAS	4	4	2	4	1	5	4	2	5	3	2	2	3	41
47	CAS	4	4	2	3	2	5	4	1	5	3	3	2	3	41
48	CAS	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	2	4	49
49	CAS	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	2	4	48

50	CAS	4	4	4	4	3	4	5	2	5	2	4	2	4	47
51	CAS	3	3	4	4	2	5	4	2	4	2	4	3	4	44
52	CAS	4	4	4	4	3	5	5	3	4	2	4	2	4	48
53	CAS	4	3	2	3	2	5	4	3	5	2	4	3	4	44
54	CAS	4	4	4	4	3	5	5	3	5	3	2	4	4	50
55	CAS	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	53
56	CAS	3	4	4	4	3	4	5	2	4	2	4	2	3	44
57	CAS	3	3	3	4	1	4	5	2	4	3	3	2	4	41
58	CAS	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	4	48
59	CAS	3	3	2	2	2	4	4	2	5	2	4	1	4	38
60	CAS	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	56
61	CAS	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	45
62	CAS	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	60
VARIANZA		0,4	0,8	1	0,5	1,9	0,3	0,4	2,4	0,6	0,7	0,5	2,1	0,4	

$$\alpha = 0,838$$

**CUESTIONARIO -
VARIABLE 2
Satisfacción laboral**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

k = número de Item	24
Σvi = Sumatoria de las varianzas individuales	18,8
vt = Varianza Total	84,57
[] = valor absoluto	

SECCION 1	1,0434783
SECCION 2	0,7779883
ABSOLUTO S2	0,7779883

BASE DE DATOS																										
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	TOTAL	
1	4	5	3	2	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	96	
2	5	5	4	3	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	5	5	97	
3	5	3	4	3	5	3	5	4	3	2	2	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5	2	4	3	86	
4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	4	3	5	3	4	3	90	
5	5	4	3	2	5	4	5	4	3	2	3	3	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	5	4	90	

6	5	5	5	2	5	4	4	4	3	2	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	91
7	5	5	3	2	4	5	5	4	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	97
8	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4	5	2	4	4	3	3	4	5	2	5	5	93
9	5	3	3	3	4	5	3	4	4	2	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	84
10	5	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	5	2	2	4	4	4	3	3	2	5	2	84
11	5	2	3	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	5	2	3	3	4	4	3	5	2	4	3	85
12	5	4	3	3	4	5	3	4	4	2	2	4	4	5	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	88
13	4	2	4	3	3	4	4	5	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2	5	3	85
14	4	5	4	3	4	5	5	5	3	2	2	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	93
15	4	1	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	1	3	3	1	73
16	4	5	4	3	5	3	3	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	94
17	4	1	3	3	4	4	5	5	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	2	4	1	75
18	4	5	3	3	5	4	5	5	5	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	4	5	100
19	4	3	3	4	4	5	5	4	4	1	2	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	3	5	3	85
20	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	1	4	5	5	1	3	3	4	3	4	5	4	4	3	88
21	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	5	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	84
22	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	84
23	5	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	2	4	1	75
24	5	2	3	4	3	5	5	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	2	3	2	85
25	4	3	4	2	3	4	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	4	3	1	2	3	1	74
26	4	3	4	2	3	4	5	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	1	2	4	1	72
27	5	2	4	3	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5	2	3	3	4	4	3	5	3	5	3	92
28	4	2	4	2	4	4	5	5	4	2	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	86
29	5	2	5	2	3	4	5	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	2	3	5	2	78
30	4	2	4	2	3	4	4	5	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	1	4	3	1	75
31	4	2	4	4	5	3	5	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	80
32	4	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	2	79

33	4	1	5	2	3	4	5	4	3	1	2	4	2	1	2	4	4	4	3	4	1	2	3	1	69	
34	4	1	4	2	3	3	5	4	4	2	1	3	1	2	2	3	4	4	3	4	1	2	3	1	66	
35	5	1	3	2	3	3	5	4	3	2	2	4	1	1	1	2	4	4	3	4	1	1	4	1	64	
36	4	2	5	4	5	4	5	5	4	2	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	2	3	3	89	
37	4	2	5	4	5	3	4	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	95
38	5	2	5	4	3	4	4	5	4	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	84
39	5	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	1	2	3	1	69	
40	4	1	3	3	3	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	3	4	1	69	
41	3	1	4	3	4	4	5	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	2	76	
42	4	1	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	5	2	2	3	3	4	3	3	1	2	5	1	73	
43	5	4	4	3	4	5	3	4	4	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	2	5	3	89	
44	3	1	4	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	2	2	3	3	3	4	4	1	2	5	1	70	
45	5	4	4	4	3	5	5	5	4	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	86	
46	4	2	4	4	3	5	5	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	81	
47	3	3	4	3	4	5	4	5	4	2	3	4	4	5	2	2	3	4	3	4	5	4	4	3	87	
48	4	3	4	3	3	5	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	5	3	85	
49	4	4	4	3	3	4	5	5	4	2	2	4	5	5	2	4	4	4	4	3	5	2	4	4	90	
50	5	5	4	2	5	4	5	4	4	2	2	3	4	5	2	3	4	5	5	5	4	1	5	5	93	
51	4	2	5	3	3	4	4	5	4	1	2	4	3	3	1	4	4	4	3	4	2	2	4	2	77	
52	5	1	5	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	5	2	76	
53	4	1	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	1	2	2	4	4	3	4	3	1	2	4	1	69	
54	4	2	4	4	5	3	4	4	5	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	5	2	80	
55	4	1	3	3	4	4	3	4	5	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	1	3	4	1	69	
56	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	4	3	4	3	1	3	3	1	68	
57	5	1	3	3	3	3	5	4	3	2	1	4	1	1	2	3	3	4	3	3	1	2	4	1	65	
58	5	5	3	3	3	4	5	5	4	2	2	4	4	1	3	4	4	4	4	3	5	2	5	4	88	
59	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	90	

60	5	2	3	4	4	3	4	5	4	2	2	3	3	3	1	3	5	4	4	2	3	2	4	3	78
61	5	2	4	4	3	5	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	77
62	5	4	5	4	3	5	5	5	4	1	1	5	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	88
VARIANZA		0,4	2,0	1	0,6	0,6	0,5	0,6	0,3	0,4	0,3	0,3	0,6	1,4	1,7	0,4	0,8	0,5	0,5	0,4	0,5	2,7	0,6	0,5	1,7

$\alpha =$ 0,812

Anexo 9

r – Pearson

$r = -1$	Correlación inversa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación inversa
$r = 0$	No hay correlación
$0 < r < 1$	Correlación Directa
$r = 1$	Correlación Directa Perfecta

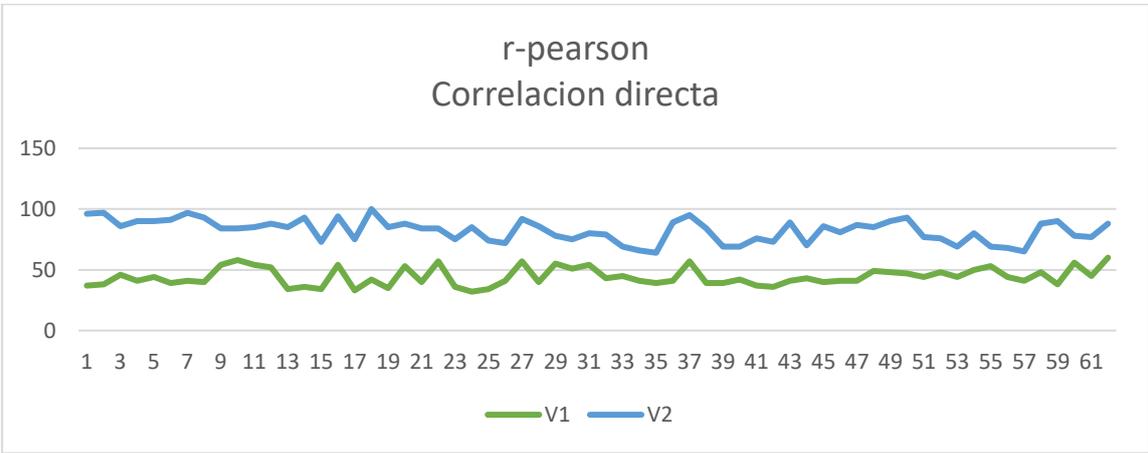
NOTA: Que el coeficiente de determinación sea bajo NO INDICA que las variables sean independientes. Simplemente que hay una DEBILIDAD en la relación LINEAL entre Y y X

Items	V1	V2
1	37	96
2	38	97
3	46	86
4	41	90
5	44	90
6	39	91
7	41	97
8	40	93
9	54	84
10	58	84
11	54	85
12	52	88
13	34	85
14	36	93
15	34	73
16	54	94
17	33	75
18	42	100
19	35	85
20	53	88
21	40	84
22	57	84
23	36	75
24	32	85
25	34	74
26	41	72
27	57	92
28	40	86
29	55	78
30	51	75
31	54	80

$$\frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2][n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2]}}$$

32	43	79
33	45	69
34	41	66
35	39	64
36	41	89
37	57	95
38	39	84
39	39	69
40	42	69
41	37	76
42	36	73
43	41	89
44	43	70
45	40	86
46	41	81
47	41	87
48	49	85
49	48	90
50	47	93
51	44	77
52	48	76
53	44	69
54	50	80
55	53	69
56	44	68
57	41	65
58	48	88
59	38	90
60	56	78
61	45	77
62	60	88

$r = 0,12753$



Anexo 10

Ficha Técnica – Efan

Ficha técnica

Nombre de la prueba : Escala de Productividad laboral de Efan
Autores : Joel Meraz Sepúlveda ¹ , Mayda González Espinoza ² y Gloria Muñoz del Real
Año : 2007
Sistema: SAPPI, www.sappi.ipn.mx
Adecuado: Almeyda (2018)
Procedencia: Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali, Baja California, México, meraz.joel@uabc.edu.mx, Calzada de los presidentes y Eje central, Río Nuevo, 21120 Mexicali, B.C., (+52) 686 212 0809
Objetivo: Determinar el nivel de productividad laboral mediante una escala.
Aplicación: Empleados, trabajadores y obreros de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.
Tipo de aplicación: Individual y colectivo
Tiempo de aplicación: 15 minutos aproximadamente
Total, de ítems: 13

El llenado de la ficha de los investigadores de un proyecto o módulo de investigación es obligatorio para la aceptación o renovación de éste.

1. REGISTRO E INTEGRACIÓN DE LA FICHA

1.1. El investigador deberá llevar acabo el levantamiento de la información, en un plazo de 15 minutos de la ficha en el Sistema de Administración de Programas y Proyectos de Investigación (SAPPI, www.sappi.ipn.mx) durante un periodo

1.2. La presentación de los documentos probatorios deberá realizarse durante el periodo establecido, para lo cual el investigador deberá crear una carpeta en la “nube” a través del servicio de su elección (Google Drive, Dropbox, Meta, One Drive, etc.)

1.3. En caso de no haber registrado ficha de productividad, en el establecimiento o institución, no autorizados, el investigador deberá registrarlos en su ficha de productividad impresa.

Características

- Conceptos medidos: Otros
- N° de ítems: 13
- Dimensiones:(3) Competencia laboral, Desempeño laboral, motivación laboral.

- Población: Trabajadores de una institución
- Medidas: Psicométrico
- Edades: Adultos
- Tiempo: 15 minutos

Efan - Productividad

Variables	Dimensiones	Preguntas	Ítems
Preguntas de control			10
Productividad laboral	Eficiencia	P 1 - 3	3
	Eficacia	P 4 - 7	4
Capacitación	Conocimiento	Cap 1 - 7	7
	Habilidades	Cap 8 - 16	9
Condiciones laborales	Clima organizacional	CondL 1 - 13	13
	Condiciones físicas	CondL 14 - 22	9
Motivación	Factores higiénicos	M 1 - 6	6
	Factores motivacionales	M 7 - 11	4
Cargas de trabajo	Cargas físicas	CargT 1 - 5	5
	Cargas mentales	CargT 6 - 14	9

	Productividad laboral	Competencias	Desempeño	Motivación	Satisfacción
Productividad laboral	1				
Competencias (capacitación) Sig.	0,861	0,003	1		
Desempeño (Condiciones) sig.	0,475 0,197	0,528 0,144	1		
Motivación Sig.	0,446 0,229	0,195 0,614	0,610 0,081	1	
Satisfacción	0,631	0,588	0,761	0,767	1

Sig.

0,068

0,096

0,016

0,016

PREGUNTA	CATEGORIA	TECNICA	FUENTE O INFORMANTE	ITEM
1. ¿Se siente comprometido con el hospital?	1= Totalmente de acuerdo 2 = Acuerdo 3 = Indiferente 4 = Desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo	Encuesta	Trabajadores del cuerpo medico	1 2 3 4 5
2. ¿Tiene una fuerte sensación de pertenecer al hospital?				
3. ¿Este hospital tiene un gran significado para usted?				
4. ¿El hospital merece su lealtad?				
5. ¿Actualmente trabaja en este hospital más por gusto que por necesidad?				
6. ¿Cree usted que logra eficientemente las tareas asignadas?				6 7
7. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa?				
8. ¿El hospital se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores?				
9. ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas?				
10. ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?				8 9 10 11 12 13
11. ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en este hospital?				
12. ¿El sueldo que recibió se relaciona con la actividad que realizo?				
13. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabando en este hospital?				

Anexo 11

Ficha Técnica – Font Roja

CFRS	Versión Española	Original
Nombre	Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral	Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral
Autor(es)	Cuestionario desarrollado originalmente en castellano	Aranaz J
Referencia		Todo Hospital. 1988;52:63-6
Correspondencia		Departamento de Psicología de la Salud. Universidad Miguel Hernández. San Juan de Alicante
E-mail		jaa@umh.es

Características

- Conceptos medidos: Otros
- Nº de ítems:24
- Enfermedad: Genérico o Cualquier Enfermedad
- Dimensiones:(9) Satisfacción por el trabajo//Tensión relacionada con el trabajo//Competencia profesional//Presión en el trabajo//Promoción
- Población: Todos los géneros
- Medidas: Psicométrico
- Edades: Adultos
- Tiempo : 15 minutos

Font Roja - Satisfacción

Variable: Satisfacción Laboral					
Factor I	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Satisfacción por el Trabajo	33	42	58	96	19
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	27	22	13	0	0
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	0	0	9	44	9
11. Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena	0	0	11	41	10
16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponder por capacidad y preparación.	6	20	25	11	0
Factor II	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Tensión relacionada con el trabajo	56	113	92	35	14
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	11	9	9	19	14
3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.	12	30	20	0	0
4.. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionas con mi trabajo	0	22	24	16	0
5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	14	21	27	0	0
6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño	19	31	12	0	0
Factor III	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Competencia profesional	27	41	52	42	24
22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	0	5	16	34	7
23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como seria deseable	19	31	12	0	0
24. Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	8	5	24	8	17
Factor IV	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Presión del trabajo	14	70	37	3	0
18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	7	38	15	2	0

20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	7	32	22	1	0
Factor V	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Promoción profesional	26	105	51	4	0
9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	9	38	15	0	0
12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	10	36	13	3	0
17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	7	31	23	1	0
Factor VI	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Relación interpersonal	41	70	49	15	11
13. La relación con mi jefa/a jefes/as es muy cordial	10	27	13	5	7
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi en el trabajo	7	31	24	0	0
14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	24	12	12	10	4
Factor VII	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Características intrínsecas de estatus	21	41	13	39	10
8. Organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	21	40	1	0	0
15. El sueldo que percibo es muy adecuado	0	1	12	39	10
Factor VIII	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Monotonía laboral					
1. Mi actual trabajo es el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca	28	30	4	0	0
21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar	23	10	9	4	16

Fuente: Cuestionario Font Roja

Anexo 12

Prueba de normalidad

H0: La distribución de los datos es normal

Hi. La distribución de los datos no es normal

Significancia: 0,05

$\alpha < 0,05$; rechazar H0; si $\alpha \geq 0,05$, aceptar H0

Tabla 5

Análisis de la prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad laboral	,151	62	,001
Competencia laboral	,167	62	,000
Desempeño laboral	,284	62	,000
Motivación laboral	,168	62	,000
Satisfacción laboral	,118	62	,032

La tabla 5, presenta la prueba de normalidad con el coeficiente Kolmogorov-Smirnov^a debido a que la muestra es mayor a 50. Los datos de la productividad laboral no tienen una distribución porque la significancia fue inferior a 0,05 ($p=0,000$) y la variable satisfacción laboral, también no tiene una distribución normal ($p=0,032 < 0,05$). Entonces se establece el uso de la prueba no paramétrica de la correlación Rho de Spearman.



Anexo 13

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La gestión administrativa y la toma de decisiones de un centro hospitalario Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Pablo Iván Bazán Linares	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad San Pedro	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de productividad laboral
Autor(es):	Velasquez Olortegui, Jorge
Procedencia:	Quijano (2016)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es definir el nivel de productividad de los médicos en un centro hospitalario Chimbote, 2023.





4. Soporte teórico

- Variable 1: Productividad laboral**

Se define por las actividades que realiza o produce un empleado en un determinado periodo de tiempo; la cual puede ser medido por cantidad o volumen físico como también en términos de valor de bienes o servicios producidos en un determinado tiempo, debiendo cubrir los costos salariales del colaborador. (Quijano, 2016).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad Laboral	Competencia Laboral	Competencia laboral, que consiste en la capacidad con la que se cuenta para poder responder de manera adecuada para poder llevar a cabo una determinada actividad, donde existe una estrecha relación entre un colaborador calificado y la productividad generada producto del compromiso asumido, siendo su indicador el compromiso (Khera, 2010).
	Desempeño laboral	Desempeño laboral, se define como el rendimiento que realiza cada trabajador en la jornada de trabajo al efectuar sus labores encomendadas que pueda exigir su cargo, siendo su indicador la productividad (EcuRed, 2017). El desempeño laboral también puede considerarse como el resultado de la productividad laboral debdo a que se basa en resultados y está en función al desempeño que adopta el colaborador en su centro de trabajo (Fernandez-Rios & Sánchez 1997).
	Motivación laboral	Motivación laboral, es la capacidad con la que cuenta la empresa para que pueda incentivar y estimular a sus colaboradores de manera positiva en las actividades que se les encomienda, sin embargo, hay que tener en cuenta que la motivación puede variar en cada individuo por factores culturales, como sociales, siendo su indicador la satisfacción. También se refiere al esfuerzo y energía aplicada para poder lograr satisfacer un deseo, un esfuerzo y empeño, así como es considerado el tiempo dedicado que dependerá del valor y la intensidad de la motivación del individuo (Robbins & Judge 2009; Chiavenato, 2009).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Productividad laboral” y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023

Y como segunda variable

Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario de Font Roja)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la satisfacción laboral
Autor(es):	Aranaz & Mira



Procedencia:	(1987)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	- La segunda variable contiene 8 dimensiones, constituidos por 24 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es definir el nivel de satisfacción de los médicos en un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Soporte teórico

- **Variable 2: Satisfacción laboral**

Se define como al esfuerzo y energía aplicada para poder lograr satisfacer un deseo, un esfuerzo y empeño, así como es considerado el tiempo dedicado que dependerá del valor y la intensidad de la motivación del individuo. (Robbins & Judge 2009; Chiavenato, 2009).

Escala / Area	Sub escala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Satisfacción por el trabajo	Es cuando se puede ver alterada por el grado que presente en la comodidad de su puesto encomendado en el trabajo; es lo que hace que el trabajo sea más llevadero en una institución, cuando se mejora el bienestar del trabajador, los colaboradores se sentirán más cómodos y por ende se volverán más productivos, como respuesta de un entorno agradable, acompañado de una infraestructura más segura (Zamora, 2016).
	Tensión relacionada con el trabajo	Viene hacer la reacción negativa o no positiva que se produce muchas veces por las exigencias de sobre carga laboral que se imponen y sobrepasan la capacidad para poder sobrellevarlas. Así como también pueden ser originados por otros tipos de problemas, como la incapacidad, incomodidad o también las malas condiciones que se otorgan en el centro laboral. Otras de las casusas que puede causar el estrés en el centro laboral es propia carga laboral que se les encomienda o acumula a los colaboradores, las condiciones de trabajo con las que cuentan, la fatiga, el cansancio, el insomnio y dolor corporal, lo que ocasiona continuas faltas o tardanzas al centro de trabajo (Robbinson & Judge, 2009).



Competencia Profesional	Es uno de los factores que más influye en la competencia profesional, donde se definen aquellas capacidades con la que cuenta cada colaborador que les permita desarrollar sus conocimientos y habilidades en su centro laboral. Evidenciándose estas competencias por su permanente aprendizaje, creatividad, adaptación, comunicación, proactividad y trabajo en equipo (Romero, 2010).
Presión del trabajo	Se refiere a la tensión relacionada con el trabajo la cual consiste en la reacción que adquiere el colaborador siendo esta no positiva y que se presentan normalmente por las exigencias laborales, que en la mayoría de casos sobrepasan la capacidad de poder sobre llevarlas. Adicionalmente, se presentan otros problemas, como son las malas condiciones laborales, que ocasionan muchas incomodidades, también el estrés en el centro laboral ocasionados por la sobre carga laboral, malas condiciones de trabajo, ocasionando desmotivación y una baja productividad (Vela, 2021).
Promoción profesional	Se conceptualiza en el ascenso de un colaborador a un puesto de mayor categoría, nivel jerárquico y de mayor responsabilidad. Cuando hay escases en el reconocimiento de sus labores, se evidencian la desmotivación y descuido en sus quehaceres que afecta a las relaciones de los clientes internos y externos (Venutolo, 2009).
Relación interpersonal	Consiste en la interacción que existe entre los empleados y el empleador pudiendo ser esta horizontal o vertical lo que ocasiona una mejor adaptación y adecuación a su centro laboral (Robbins & Judge, 2009).
Características intrínsecas de estatus	Son las diferentes particularidades que están orientadas con la política que cada empresa implementa, así como las condiciones laborales, técnicas, de supervisión, relaciones interpersonales como remunerativas. Donde la satisfacción va a consistir en el resultado obtenido, dependiendo el cargo y rango en el que se desempeña (Brunón, 2019).
Monotonía laboral	Es cuando existes ocurrencias constantes y repeticiones de series cortas donde repercuten directamente en el desenvolvimiento de los colaboradores. Esta problemática puede desencadenarse debido al factor riesgo laboral o cuando estas condiciones del entorno son semejantes o con pocas variaciones (Alfaro, 2016).





. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencia laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de competencia laboral de un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	Es correcto, las decisiones deben estar supeditadas a lo planeado.
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	Las estrategias tienen un rol importante en la consecución del plan.
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Desempeño laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel el desempeño laboral de un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	Existe coordinación entre las áreas del centro hospitalario, con respecto a los recursos asignados.	4	4	4	
Manejo de recursos	En el centro hospitalario se coordina eficientemente el uso de sus recursos.	4	4	4	
Desarrollo de planes	Las áreas del centro hospitalario son capaces de elaborar planes para lograr resultados previos.	4	4	4	
Efectuar metas	El centro hospitalario desarrolla acciones según sus planes organizacionales.	4	4	4	La organización como función en la gestión administrativa permite un orden de trabajo exento y profesional.

- Tercera dimensión: Motivación laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	
Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto	4	4	4	



	manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.				
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	La integración de las acciones y cohesión entre trabajadores siempre ayudará a la optimización de resultados.
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	

Dimensiones de la segunda variable

- Primera dimensión V2: Satisfacción por el trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de satisfacción obtenido en un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Regulación	En el centro hospitalario se efectúan actividades de control para evaluar procedimientos administrativos.	4	4	4	
	En el centro hospitalario las actividades de control sirven de apoyo para mejorar, prever, reestructurar y corregir procedimientos.	4	4	4	
Medición	En el centro hospitalario los procedimientos administrativos están establecidos para que se realicen gestión de control previo.	4	4	4	
	El centro hospitalario toma en consideración la prevención de resultados.	4	4	4	
Corrección	En el centro hospitalario se desarrollan mejoras y/o correcciones en los procesos de control.	4	4	4	
Resultados	En el centro hospitalario los resultados de la gestión administrativa son óptimos.	4	4	4	Fundamental mantener un seguimiento y control medible de los resultados en relación a los planes.

- Segunda dimensión V2: Tensión relacionada al trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de tensión relacionada al trabajo en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	
Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la	4	4	4	



	motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.				
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	

- Tercera dimensión V2: Competencia profesional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de competencia profesional en un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Regulación	En el centro hospitalario se efectúan actividades de control para evaluar procedimientos administrativos.	4	4	4	
	En el centro hospitalario las actividades de control sirven de apoyo para mejorar, prevenir, reestructurar y corregir procedimientos.	4	4	4	
Medición	En el centro hospitalario los procedimientos administrativos están establecidos para que se realicen gestión de control previo.	4	4	4	
	El centro hospitalario toma en consideración la prevención de resultados.	4	4	4	
Corrección	En el centro hospitalario se desarrollan mejoras y/o correcciones en los procesos de control.	4	4	4	
Resultados	En el centro hospitalario los resultados de la gestión administrativa son óptimos.	4	4	4	



- Cuarta dimensión V2: Presión del trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de presión en el trabajo en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	

- Quinta dimensión V2: Promoción profesional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de promoción profesional de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	Existe coordinación entre las áreas del centro hospitalario, con respecto a los recursos asignados.	4	4	4	
Manejo de recursos	En el centro hospitalario se coordina eficientemente el uso de sus recursos.	4	4	4	
Desarrollo de planes	Las áreas del centro hospitalario son capaces de elaborar planes para lograr resultados previos.	4	4	4	
Efectuar metas	El centro hospitalario desarrolla acciones según sus planes organizacionales.	4	4	4	

- Sexta dimensión V2: Relación Interpersonal.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de relación interpersonal de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las	4	4	4	





	diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.				
Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	

- Séptima dimensión V2: Características intrínsecas de estatus.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de las características intrínsecas de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	





- Octava dimensión V2: Monotonía laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la monotonía laboral de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	
Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	



DR. PABLO IVÁN BAZÁN LINARES
DOCENTE INVESTIGACION-USP
DNI N° 17899454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La gestión administrativa y la toma de decisiones de un centro hospitalario Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Zarela Ventura López
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Trabajador Social
Institución donde labora:	Hospital la Caleta
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de productividad laboral
Autor(es):	Velasquez Olortegui, Jorge
Procedencia:	Quijano (2016)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es definir el nivel de productividad de los médicos en un centro hospitalario Chimbote, 2023.





4. Soporte teórico

• Variable 1: Productividad laboral

Se define por las actividades que realiza o produce un empleado en un determinado periodo de tiempo; la cual puede ser medido por cantidad o volumen físico como también en términos de valor de bienes o servicios producidos en un determinado tiempo, debiendo cubrir los costos salariales del colaborador. (Quijano, 2016).

5.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad Laboral	Competencia Laboral	Competencia laboral, que consiste en la capacidad con la que se cuenta para poder responder de manera adecuada para poder llevar a cabo una determinada actividad, donde existe una estrecha relación entre un colaborador calificado y la productividad generada producto del compromiso asumido, siendo su indicador el compromiso (Khera, 2010).
	Desempeño laboral	Desempeño laboral, se define como el rendimiento que realiza cada trabajador en la jornada de trabajo al efectuar sus labores encomendadas que pueda exigir su cargo, siendo su indicador la productividad (EcuRed, 2017). El desempeño laboral también puede considerarse como el resultado de la productividad laboral debdo a que se basa en resultados y esta en función al desempeño que adopta el colaborador en su centro de trabajo (Fernandez-Rios & Sanchez 1997)
	Motivación laboral	Motivación laboral, es la capacidad con la que cuenta la empresa para que pueda incentivar y estimular a sus colaboradores de manera positiva en las actividades que se les encomienda, sin embargo, hay que tener en cuenta que la motivación puede variar en cada individuo por factores culturales, como sociales, siendo su indicador la satisfacción. También se refiere al esfuerzo y energía aplicada para poder lograr satisfacer un deseo, un esfuerzo y empeño, así como es considerado el tiempo dedicado que dependerá del valor y la intensidad de la motivación del individuo. (Robbins & Judge 2009; Chiavenato, 2009).



Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Productividad laboral" y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023

Y como segunda variable

Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la satisfacción laboral
Autor(es):	Aranaz & Mira
Procedencia:	(1987)
Administración:	Virtual



Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	- La segunda variable contiene 8 dimensiones, constituidos por 24 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es definir el nivel de satisfacción de los médicos en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Soporte teórico

- **Variable 2: Satisfacción laboral**

Se define como al esfuerzo y energía aplicada para poder lograr satisfacer un deseo, un esfuerzo y empeño, así como es considerado el tiempo dedicado que dependerá del valor y la intensidad de la motivación del individuo. (Robbins & Judge 2009; Chiavenato, 2009).

Escala / Area	Sub escala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Satisfacción por el trabajo	Es cuando se puede ver alterada por el grado que presente en la comodidad de su puesto encomendado en el trabajo; es lo que hace que el trabajo sea más llevadero en una institución, cuando se mejora el bienestar del trabajador, los colaboradores se sentirán más cómodos y por ende se volverán más productivos, como respuesta de un entorno agradable, acompañado de una infraestructura más segura. (Zamora, 2016).
	Tension relacionada con el trabajo	Viene hacer la reacción negativa o no positiva que se produce muchas veces por las exigencias de sobre carga laboral que se imponen y sobrepasan la capacidad para poder sobrellevarlas. Así como también pueden ser originados por otros tipos de problemas, como la incapacidad, incomodidad o también las malas condiciones que se otorgan en el centro laboral. Otras de las casusas que puede causar el estrés en el centro laboral es propia carga laboral que se les encomienda o acumula a los colaboradores, las condiciones de trabajo con las que cuentan, la fatiga, el cansancio, el insomnio y dolor corporal, lo que ocasiona continuas faltas o tardanzas al centro de trabajo. (Robbinson & Judge, 2009).
	Competencia Profesional	Es uno de los factores que más influye en la competencia profesional, donde se definen aquellas capacidades con la que cuenta cada colaborador que les permita desarrollar sus conocimientos y habilidades en su centro laboral.





		Evidenciándose estas competencias por su permanente aprendizaje, creatividad, adaptación, comunicación, proactividad y trabajo en equipo. (Romero, 2010).
	Presión del trabajo	Se refiere a la tensión relacionada con el trabajo la cual consiste en la reacción que adquiere el colaborador siendo esta no positiva y que se presentan normalmente por las exigencias laborales, que en la mayoría de casos sobrepasan la capacidad de poder sobre llevarlas. Adicionalmente, se presentan otros problemas, como son las malas condiciones laborales, que ocasionan muchas incomodidades, también el estrés en el centro laboral ocasionados por la sobre carga laboral, malas condiciones de trabajo, ocasionando desmotivación y una baja productividad. (Vela, 2021).
	Promoción profesional	Se conceptualiza en el ascenso de un colaborador a un puesto de mayor categoría, nivel jerárquico y de mayor responsabilidad. Cuando hay escasas en el reconocimiento de sus labores, se evidencian la desmotivación y descuido en sus quehaceres que afecta a las relaciones de los clientes internos y externos. (Venutolo, 2009).
	Relacion interpersonal	Consiste en la interacción que existe entre los empleados y el empleador pudiendo ser esta horizontal o vertical lo que ocasiona una mejor adaptación y adecuación a su centro laboral. (Robbins & Judge, 2009).
	Características intrínsecas de estatus	Son las diferentes particularidades que están orientadas con la política que cada empresa implementa, así como las condiciones laborales, técnicas, de supervisión, relaciones interpersonales como remunerativas. Donde la satisfacción va a consistir en el resultado obtenido, dependiendo el cargo y rango en el que se desempeña. (Brunón, 2019).
	Monotonía laboral	Es cuando existes ocurrencias constantes y repeticiones de series cortas donde repercuten directamente en el desenvolvimiento de los colaboradores. Esta problemática puede desencadenarse debido al factor riesgo laboral o cuando estas condiciones del entorno son semejantes o con pocas variaciones. (Alfaro, 2016).





. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencia laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de competencia laboral de un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	Es correcto, las decisiones deben estar supeditadas a lo planeado.
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	Las estrategias tienen un rol importante en la consecución del plan.
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel el desempeño laboral de un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	Existe coordinación entre las áreas del centro hospitalario, con respecto a los recursos asignados.	4	4	4	
Manejo de recursos	En el centro hospitalario se coordina eficientemente el uso de sus recursos.	4	4	4	
Desarrollo de planes	Las áreas del centro hospitalario son capaces de elaborar planes para lograr resultados previos.	4	4	4	
Efectuar metas	El centro hospitalario desarrolla acciones según sus planes organizacionales.	4	4	4	La organización como función en la gestión administrativa permite un orden de trabajo exento y profesional.

- Tercera dimensión: Motivación laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	





Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	La integración de las acciones y cohesión entre trabajadores siempre ayudará a la optimización de resultados.
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	

Dimensiones de la segunda variable

- Primera dimensión V2: Satisfacción por el trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de satisfacción obtenido en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Regulación	En el centro hospitalario se efectúan actividades de control para evaluar procedimientos administrativos.	4	4	4	
	En el centro hospitalario las actividades de control sirven de apoyo para mejorar, prever, reestructurar y corregir procedimientos.	4	4	4	
Medición	En el centro hospitalario los procedimientos administrativos están establecidos para que se realicen gestión de control previo.	4	4	4	
	El centro hospitalario toma en consideración la prevención de resultados.	4	4	4	
Corrección	En el centro hospitalario se desarrollan mejoras y/o correcciones en los procesos de control.	4	4	4	
Resultados	En el centro hospitalario los resultados de la gestión administrativa son óptimos.	4	4	4	Fundamental mantener un seguimiento y control medible de los resultados en relación a los planes.

- Segunda dimensión V2: Tensión relacionada al trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de tensión relacionada al trabajo en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	





Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	

- Tercera dimensión V2: Competencia profesional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de competencia profesional en un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Regulación	En el centro hospitalario se efectúan actividades de control para evaluar procedimientos administrativos.	4	4	4	
	En el centro hospitalario las actividades de control sirven de apoyo para mejorar, prever, reestructurar y corregir procedimientos.	4	4	4	
Medición	En el centro hospitalario los procedimientos administrativos están establecidos para que se realicen gestión de control previo.	4	4	4	
	El centro hospitalario toma en consideración la prevención de resultados.	4	4	4	
Corrección	En el centro hospitalario se desarrollan mejoras y/o correcciones en los procesos de control.	4	4	4	
Resultados	En el centro hospitalario los resultados de la gestión administrativa son óptimos.	4	4	4	



- Cuarta dimensión V2: Presión del trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de presión en el trabajo en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	

- Quinta dimensión V2: Promoción profesional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de promoción profesional de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	Existe coordinación entre las áreas del centro hospitalario, con respecto a los recursos asignados.	4	4	4	
Manejo de recursos	En el centro hospitalario se coordina eficientemente el uso de sus recursos.	4	4	4	
Desarrollo de planes	Las áreas del centro hospitalario son capaces de elaborar planes para lograr resultados previos.	4	4	4	
Efectuar metas	El centro hospitalario desarrolla acciones según sus planes organizacionales.	4	4	4	

- Sexta dimensión V2: Relación Interpersonal.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de relación interpersonal de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las	4	4	4	





	diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.				
Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	

- Séptima dimensión V2: Características intrínsecas de estatus.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de las características intrínsecas de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	





- Octava dimensión V2: Monotonía laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la monotonía laboral de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	
Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	




Ms. María Zarela Ventura Lopez
MINSAL / UE-HOSPITAL LA CALETA
DNI N° 32775934

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La gestión administrativa y la toma de decisiones de un centro hospitalario Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Henry Junior Clement Neyra	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Nacional del Santa	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de productividad laboral
Autor(es):	Velasquez Olortegui, Jorge Carlos
Procedencia:	Quijano (2016)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería



Significación:	- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es definir el nivel de productividad de los médicos en un centro hospitalario Chimbote, 2023.
----------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad Laboral	Competencia Laboral	Competencia laboral, que consiste en la capacidad con la que se cuenta para poder responder de manera adecuada para poder llevar a cabo una determinada actividad, donde existe una estrecha relación entre un colaborador calificado y la productividad generada producto del compromiso asumido, siendo su indicador el compromiso (Khera, 2010).
	Desempeño laboral	Desempeño laboral, se define como el rendimiento que realiza cada trabajador en la jornada de trabajo al efectuar sus labores encomendadas que pueda exigir su cargo, siendo su indicador la productividad (EcuRed, 2017). El desempeño laboral también puede considerarse como el resultado de la productividad laboral debido a que se basa en resultados y esta en función al desempeño que adopta el colaborador en su centro de trabajo (Fernandez-Rios & Sanchez 1997)
	Motivación laboral	Motivación laboral, es la capacidad con la que cuenta la empresa para que pueda incentivar y estimular a sus colaboradores de manera positiva en las actividades que se les encomienda, sin embargo, hay que tener en cuenta que la motivación puede variar en cada individuo por factores culturales, como sociales, siendo su indicador la satisfacción. También se refiere al esfuerzo y energía aplicada para poder lograr satisfacer un deseo, un esfuerzo y empeño, así como es considerado el tiempo dedicado que dependerá del valor y la intensidad de la motivación del individuo. (Robbins & Judge 2009; Chiavenato, 2009).

- **Variable 1: Productividad laboral**

Se define por las actividades que realiza o produce un empleado en un determinado periodo de tiempo; la cual puede ser medido por cantidad o volumen físico como también en términos de valor de bienes o servicios producidos en un determinado tiempo, debiendo cubrir los costos salariales del colaborador. (Quijano, 2016).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Productividad laboral" y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023

Y como segunda variable

Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la satisfacción laboral
Autor(es):	Aranaz & Mira
Procedencia:	(1987)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	- La segunda variable contiene 8 dimensiones, constituidos por 24 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es definir el nivel de satisfacción de los médicos en un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Soporte teórico

Variable 2: Satisfacción laboral

Se define como al esfuerzo y energía aplicada para poder lograr satisfacer un deseo, un esfuerzo y empeño, así como es considerado el tiempo dedicado que dependerá del valor y la intensidad de la motivación del individuo. (Robbins & Judge 2009; Chiavenato, 2009).

Escala / Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Satisfacción por el trabajo	Es cuando se puede ver alterada por el grado que presente en la comodidad de su puesto encomendado en el trabajo; es lo que hace que el trabajo sea más llevadero en una institución, cuando se mejora el bienestar del trabajador, los colaboradores se sentirán más cómodos y por ende se volverán más productivos, como respuesta de un entorno agradable, acompañado de una infraestructura más segura. (Zamora, 2016).



Tensión relacionada con el trabajo	Viene hacer la reacción negativa o no positiva que se produce muchas veces por las exigencias de sobre carga laboral que se imponen y sobrepasan la capacidad para poder sobrellevarlas. Así como también pueden ser originados por otros tipos de problemas, como la incapacidad, incomodidad o también las malas condiciones que se otorgan en el centro laboral. Otras de las casusas que puede causar el estrés en el centro laboral es propia carga laboral que se les encomienda o acumula a los colaboradores, las condiciones de trabajo con las que cuentan, la fatiga, el cansancio, el insomnio y dolor corporal, lo que ocasiona continuas faltas o tardanzas al centro de trabajo. (Robbinson & Judge, 2009).
Competencia Profesional	Es uno de los factores que más influye en la competencia profesional, donde se definen aquellas capacidades con la que cuenta cada colaborador que les permita desarrollar sus conocimientos y habilidades en su centro laboral. Evidenciándose estas competencias por su permanente aprendizaje, creatividad, adaptación, comunicación, proactividad y trabajo en equipo. (Romero, 2010).
Presión del trabajo	Se refiere a la tensión relacionada con el trabajo la cual consiste en la reacción que adquiere el colaborador siendo esta no positiva y que se presentan normalmente por las exigencias laborales, que en la mayoría de casos sobrepasan la capacidad de poder sobre llevarlas. Adicionalmente, se presentan otros problemas, como son las malas condiciones laborales, que ocasionan muchas incomodidades, también el estrés en el centro laboral ocasionados por la sobre carga laboral, malas condiciones de trabajo, ocasionando desmotivación y una baja productividad. (Vela, 2021).
Promoción profesional	Se conceptualiza en el ascenso de un colaborador a un puesto de mayor categoría, nivel jerárquico y de mayor responsabilidad. Cuando hay escases en el reconocimiento de sus labores, se evidencian la desmotivación y descuido en sus quehaceres que afecta a las relaciones de los clientes internos y externos. (Venutolo, 2009).
Relación interpersonal	Consiste en la interacción que existe entre los empleados y el empleador pudiendo ser esta horizontal o vertical lo que ocasiona una mejor adaptación y adecuación a su centro laboral. (Robbins & Judge, 2009).
Características intrínsecas de estatus	Son las diferentes particularidades que están orientadas con la política que cada empresa implementa, así como las condiciones laborales, técnicas, de supervisión, relaciones interpersonales como remunerativas. Donde la satisfacción va a consistir en el resultado obtenido, dependiendo el cargo y rango en el que se desempeña. (Brunón, 2019).



	Monotonía laboral	Es cuando existes ocurrencias constantes y repeticiones de series cortas donde repercuten directamente en el desenvolvimiento de los colaboradores. Esta problemática puede desencadenarse debido al factor riesgo laboral o cuando estas condiciones del entorno son semejantes o con pocas variaciones. (Alfaro, 2016).
--	-------------------	---

. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel





Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencia laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de competencia laboral de un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	Es correcto, las decisiones deben estar supeditadas a lo planeado.
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	Las estrategias tienen un rol importante en la consecución del plan.
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Desempeño laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel el desempeño laboral de un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	Existe coordinación entre las áreas del centro hospitalario, con respecto a los recursos asignados.	4	4	4	
Manejo de recursos	En el centro hospitalario se coordina eficientemente el uso de sus recursos.	4	4	4	
Desarrollo de planes	Las áreas del centro hospitalario son capaces de elaborar planes para lograr resultados previos.	4	4	4	
Efectuar metas	El centro hospitalario desarrolla acciones según sus planes organizacionales.	4	4	4	La organización como función en la gestión administrativa permite un orden de trabajo exento y profesional.

- Tercera dimensión: Motivación laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	



Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	La integración de las acciones y cohesión entre trabajadores siempre ayudará a la optimización de resultados.
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	

Dimensiones de la segunda variable

- Primera dimensión V2: Satisfacción por el trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de satisfacción obtenido en un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Regulación	En el centro hospitalario se efectúan actividades de control para evaluar procedimientos administrativos.	4	4	4	
	En el centro hospitalario las actividades de control sirven de apoyo para mejorar, prever, reestructurar y corregir procedimientos.	4	4	4	
Medición	En el centro hospitalario los procedimientos administrativos están establecidos para que se realicen gestión de control previo.	4	4	4	
	El centro hospitalario toma en consideración la prevención de resultados.	4	4	4	
Corrección	En el centro hospitalario se desarrollan mejoras y/o correcciones en los procesos de control.	4	4	4	
Resultados	En el centro hospitalario los resultados de la gestión administrativa son óptimos.	4	4	4	Fundamental mantener un seguimiento y control medible de los resultados en relación a los planes.

- Segunda dimensión V2: Tensión relacionada al trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de tensión relacionada al trabajo en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	



Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	



- Tercera dimensión V2: Competencia profesional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de competencia profesional en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Regulación	En el centro hospitalario se efectúan actividades de control para evaluar procedimientos administrativos.	4	4	4	
	En el centro hospitalario las actividades de control sirven de apoyo para mejorar, prever, reestructurar y corregir procedimientos.	4	4	4	
Medición	En el centro hospitalario los procedimientos administrativos están establecidos para que se realicen gestión de control previo.	4	4	4	
	El centro hospitalario toma en consideración la prevención de resultados.	4	4	4	
Corrección	En el centro hospitalario se desarrollan mejoras y/o correcciones en los procesos de control.	4	4	4	
Resultados	En el centro hospitalario los resultados de la gestión administrativa son óptimos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión V2: Presión del trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de presión en el trabajo en un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	

- Quinta dimensión V2: Promoción profesional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de promoción profesional de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	Existe coordinación entre las áreas del centro hospitalario, con respecto a los recursos asignados.	4	4	4	
Manejo de recursos	En el centro hospitalario se coordina eficientemente el uso de sus recursos.	4	4	4	
Desarrollo de planes	Las áreas del centro hospitalario son capaces de elaborar planes para lograr resultados previos.	4	4	4	
Efectuar metas	El centro hospitalario desarrolla acciones según sus planes organizacionales.	4	4	4	

- Sexta dimensión V2: Relación Interpersonal.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de relación interpersonal de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	





Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	



- Séptima dimensión V2: Características intrínsecas de estatus.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de las características intrínsecas de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	Las decisiones en el centro hospitalario se toman en base a los objetivos y metas de su plan de desarrollo.	4	4	4	
Estrategias	Las estrategias y/o tácticas del centro hospitalario están proyectadas a la determinación de sus objetivos	4	4	4	
Procesos	Los procesos de planeación están adecuadamente definidos de acuerdo a las estrategias del centro hospitalario.	4	4	4	
Programas	Los programas y actividades que se llevan a cabo están enfocados a la integración y coordinación de los procesos de gestión del centro hospitalario.	4	4	4	
Integración	Los procesos administrativos están estructurados para integrar y coordinar lo planeado por parte del centro hospitalario.	4	4	4	

- Octava dimensión V2: Monotonía laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la monotonía laboral de los trabajadores en un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	El liderazgo y la comunicación favorecen ampliamente a los procesos de gestión en las diferentes áreas administrativas del centro hospitalario.	4	4	4	
Motivación	Considera que en el centro hospitalario se promueve la motivación y el correcto manejo del estrés para contribuir al desempeño laboral.	4	4	4	
Comunicación	La gestión del centro hospitalario realiza procesos y/o actividades para la solución de problemáticas y conflictos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo ayuda integralmente al logro de los objetivos y metas propuestas por el centro hospitalario.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en las áreas de trabajo motiva a identificarse con el centro hospitalario.	4	4	4	
Logro de objetivos	Para el logro de los objetivos y metas del centro hospitalario, se toma en consideración el trabajo colaborativo y participativo.	4	4	4	




Mg. Henry Junior Clement Neyra
DNI N° 46104293

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Productividad laboral y satisfacción en el cuerpo médico de un hospital público de Chimbote, 2023", cuyo autor es VELASQUEZ OLORTEGUI JORGE CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 22- 07-2023 15:33:35

Código documento Trilce: TRI - 0594951