



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Programación del personal médico y su desempeño laboral en un
hospital del MINSA - Chimbote 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Cuba Vega, Jorge Luis (orcid.org/0009-0004-8660-8507)

ASESORES:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Ruiz Gomez, Andres Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres y a la familia de mi novia por haber formado parte de este reto profesional que me propuse desde antes de la pandemia, mis logros se los debo a ellos ya que me motivaron constantemente para alcanzar mis objetivos ya que sin la motivación de ellos no lo hubiera logrado.

Jorge Luis.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por el apoyo y disposición en la realización del presente trabajo de investigación.

De manera muy especial, mi agradecimiento a Andrés López, por su apoyo brindado para el desarrollo del presente estudio.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Distribución de la población médica según el contrato que tienen en un hospital del MINSA – Chimbote 2023	22
Tabla 02. Baremos Variable 1 – Programación del personal médico	26
Tabla 03. Baremos Variable 2 – Desempeño Laboral	26
Tabla 04. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	27
Tabla 05. Asociación correlación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023	28
Tabla 06. Valores de medidas simétricas	29
Tabla 07. Nivel de la programación del personal médico en un hospital del MINSA - Chimbote 2023	30
Tabla 08. Análisis de nivel de programación del personal médico, según indicadores	31
Tabla 09. Nivel de desempeño laboral del personal médico en un hospital del MINSA - Chimbote 2023	33
Tabla 10. Análisis de nivel de desempeño laboral, según indicadores	34
Tabla 11. Correlación entre la dimensión seguimiento de tiempo y desempeño laboral	35
Tabla 12. Correlación Rho Spearman entre la dimensión seguimiento de tiempo y desempeño laboral	36
Tabla 13. Correlación entre la dimensión prioridades diarias y desempeño laboral	37
Tabla 14. Correlación Rho Spearman entre la dimensión prioridades diarias y desempeño laboral	38
Tabla 15. Correlación entre el nivel la dimensión automatización de tareas y desempeño laboral	39
Tabla 16. Correlación de Rho Spearman entre la dimensión automatización de tareas y desempeño laboral	40
Tabla 17. Correlación Rho Spearman entre la programación del personal médico y desempeño laboral	41

Tabla 18. Resumen de las hipótesis específicas en correlación Rho Spearman entre las dimensiones de la programación del personal médico y el desempeño laboral	42
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01. Diseño descriptivo correlacional simple	21
Figura 02. Dispersión y tendencia entre los valores de la programación del personal médico y desempeño laboral	29
Figura 03. Niveles de programación del personal médico en un hospital del MINSA - Chimbote 2023 según dimensiones.	30
Figura 04. Niveles de desempeño laboral en un hospital del Minsa – Chimbote - 2023 según dimensiones	33

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023. La metodología aplicada fue de un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, descriptivo simple y transversal. Para ello se recurrió a una muestra censal que estuvo conformada por 90 médicos, la técnica utilizada fue la encuesta, cuyos instrumentos fueron validados por el juicio de tres expertos, quienes calificaron como aplicable. A su vez, respecto a su confiabilidad se obtuvo valores altos de confiabilidad con valores de 0.861 y 0.93. Entre los resultados se encontró que, el nivel de programación del personal médico es percibido como medianamente adecuado por el 56, así como en sus dimensiones de seguimiento de tiempo, prioridades diarias y automatización de tareas; mientras la variable desempeño laboral es valorado por la mayoría de encuestados (81%) en un nivel medio. Se concluye que, existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho = 0,481$) y significativa ($p-v=,000$) entre la programación del personal médico y el desempeño laboral.

Palabras clave: Sistema de programación, personal médico, desempeño laboral, hospital MINSA.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between the scheduling of medical personnel and work performance in a MINSA hospital - Chimbote 2023. The methodology applied was a quantitative approach, correlational level, non-experimental design, simple descriptive and transversal. To do this, a census sample was used that was made up of 90 doctors, the technique used was the survey, whose instruments were validated by the judgment of three experts, who rated it as applicable. In turn, regarding its reliability, high reliability values were obtained with values of 0.861 and 0.93. Among the results, it was found that the level of scheduling of medical personnel is perceived as moderately adequate by 56, as well as in its dimensions of time tracking, daily priorities and task automation; while the variable job performance is valued by the majority of respondents (81%) at a medium level. It is concluded that there is a direct correlation of moderate level ($Rho = 0.481$) and significant ($p-v=.000$) between the scheduling of medical personnel and job performance.

Keywords: Scheduling system, medical personnel, job performance, MINSA hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Se puede afirmar que, según Jia et al. (2023) detalla que existe una serie de problemas dentro de la administración de talento dentro de los centros hospitalarios donde se registran luego de la pandemia del COVID-19 una reducción en el desempeño laboral donde los médicos mostraban actitudes negativas frente a su labor principalmente por la sobrecarga de horario laboral que tuvieron durante ese momento y el cual se mantiene hasta ahora en muchos casos. Arenas (2019) indica que, las políticas públicas relacionadas a la programación de personal médico son el conjunto de acciones y normas que el Estado diseña e implementa para regular, orientar y mejorar la gestión del talento humano en salud, de acuerdo con las necesidades y demandas de la población y los objetivos estratégicos del sistema de salud. La programación de personal médico implica la planificación, asignación, distribución, evaluación y desarrollo de los recursos humanos en salud, teniendo en cuenta los criterios de calidad, equidad, eficiencia y efectividad.

En ese sentido, la problemática sobre la programación de personal médico y su desempeño laboral se manifiesta en la escasez, la mala distribución, la baja calificación y la insatisfacción de los profesionales de la salud, que afectan la calidad y la accesibilidad de los servicios sanitarios. Esta problemática se debe a la falta de políticas públicas que regulen, orienten y mejoren la gestión del talento humano en salud, de acuerdo con las necesidades y demandas de la población y los objetivos estratégicos del sistema de salud (López et al., 2021). La programación de personal médico influye en el desempeño laboral, al determinar las condiciones de trabajo, las competencias, los incentivos, la satisfacción y la motivación de los profesionales de la salud (Moreno, 2021). Por ello, la falta de implementar modelos de gestión que aseguren el compromiso y el desarrollo del personal médico, generan una menor participación, capacitación, evaluación y reconocimiento, el cual perjudica la labor médica.

A nivel internacional, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) el recurso humano, especialmente el dedicado a la salud, es un recurso vital para la nación, pues tiene la responsabilidad de cuidar la salud de la población. Por ello, se debe proveer al personal de salud de infraestructura,

conocimiento, herramientas y otras capacidades que mejoren su desempeño laboral, minimizando los efectos más del 50% ya sea esta por una mala gestión de personal o factores que dificulten su labor.

Del mismo modo, tomando en cuenta el Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano (2019) aprobado por la Norma Cubana señala que, es necesario conocer el desempeño laboral del personal de salud y los factores que lo afectan, para garantizar un servicio médico de calidad. Sin embargo, muchos centros hospitalarios no miden la labor médica ni identifican los factores que la perjudican, lo que genera una mala gestión de recursos humanos y agrava las consecuencias de una deficiente atención en salud.

Entonces, el estudio de la distribución horaria es esencial para analizar el posible factor de un mal desempeño laboral del personal médico, pues sin él los profesionales de gestión de recursos humanos no podrían descartar su influencia en la labor médica. Además, el estudio de la distribución horaria podría ayudar a detectar y prevenir el síndrome de desgaste, que puede afectar al personal médico sin que se conozca su causa ni se tome la acción adecuada. (Salvatierra, 2021).

De hecho, la realidad problemática latinoamericana señala que según el artículo elaborado por Torres et al. (2022) En su investigación sobre las causas de una mala gestión de personal y una reducción del desempeño en cinco países (Chile, Colombia, Ecuador, Argentina y Perú), destaca el pluriempleo, la sobrecarga de trabajo, el tiempo de trabajo y el esfuerzo físico del personal médico. Asimismo, señala que el trabajo en horarios corridos sin descanso deteriora al personal y reduce su rendimiento en casi un 40%.

Para la realidad nacional según el Ministerio de Salud (2018) señala que, de los médicos evaluados, el 25% rechaza el resultado y el 28% afirma que la gestión de personal solo evalúa por cumplimiento y no por interés en conocer los factores que afectan al desempeño laboral.

En cuanto a la realidad local en un hospital del MINSA – Chimbote 2023, el área de unidad de personal en un hospital del MINSA - Chimbote 2023 evaluó el nivel de estrés laboral de todo el personal médico en el último trimestre de 2023. Los resultados mostraron que el 78% del personal tenía un nivel alto de

estrés laboral, debido a la distribución de los horarios, lo cual afecta negativamente su desempeño laboral. Por otro lado, el 22% del personal no se vio afectado por la programación del horario de trabajo. Estos datos tienen un impacto directo en los objetivos de la institución, como la atención de los pacientes de la localidad; según Chagray et al. (2020) esto se debe muchas veces a la rotación de los jefes de la gestión de personal, que por motivos personales favorecen a ciertos médicos por amistad y no por criterios profesionales, al realizar la distribución de la carga laboral.

Ahora bien, una razón que valida el problema científico que aún existe vacíos teóricos, ya que las ensayadas no son concluyentes por tanto deja abierta a como estas variables pueden desarrollarse en un ámbito laboral en el campo de la gestión pública donde la aplicación de investigación relacionada a estas variables no se ha desarrollado para la zona de aplicación del presente estudio.

De acuerdo con lo expuesto se presenta el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023?

Desde la justificación social, se busca responder a la necesidad de la mejora de la calidad de los servicios de salud que se brinda en el Hospital y por ende la satisfacción de los pacientes, así como el bienestar y desempeño laboral del personal médico; a partir del diseño e implementación de lineamientos estratégicos de una adecuada programación médica. Respecto a su justificación práctica, busca aportar a la mejora del problema o necesidad de implementar un modelo de programación del personal médico basado en variables como la demanda de servicios, las competencias y la disponibilidad de los trabajadores, beneficiando a los pacientes, el personal médico y a los gestores de los hospitales.

Se justifica de forma teórica, ya que de acuerdo a los estudios previos relacionados con el tema existe una brecha en la comprensión y conocimiento existente entre la programación médica y el desempeño laboral. Por lo cual, dicho estudio conllevará a aportar nueva información y corroborar el conocimiento existente sobre la relación de dichas variables. Finalmente, desde la justificación metodológica se aporta con la adaptación de un instrumento de

recojo de datos sobre el nivel de programación del personal médico, extensivo a cualquier centro hospitalario y a la vez servirá para futuros trabajos de investigación en el tema.

Es por ello, que se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023.

Y lo objetivos específicos serán: Determinar el nivel de programación del personal médico en un hospital del MINSA - Chimbote 2023. Determinar el nivel de desempeño laboral del personal médico en un hospital del MINSA - Chimbote 2023. Determinar la relación entre el seguimiento de tiempo de la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA. Determinar la relación entre las prioridades diarias de la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA. Determinar la relación entre la automatización de tareas de la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA.

Se plantea como hipótesis general:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación para enmarcar las bases literarias se tuvo que revisar información proveniente de diversas fuentes como artículos e investigaciones varias pero que estuvieran relacionadas con el tema principal, todas las fuentes que se optaron son certificadas, entonces los antecedentes nacionales son:

En la investigación de maestría realizada por Salcedo (2020) en Lima, el cual tuvo como finalidad determinar la correlación entre los factores institucionales y el desempeño laboral para tecnólogos médicos de una institución médica, la metodología aplicada fue de un estudio cuantitativo, transversal y no experimental. Para ello, se acudió a 95 de ellos, a quienes se les aplicó un cuestionario tanto para evaluar qué factores pueden afectar al personal médico como otro para medir el desempeño laboral. Para el análisis de la data, se tuvo que realizar un análisis tanto descriptivo como inferencial. Los resultados obtenidos demuestran que existe un grado de relación entre las variables de forma positiva. Dentro de los factores que más destacan, están el reconocimiento personal, la justa distribución de la carga laboral, el plan de capacitaciones, entre otros. Por ello, el autor concluye que, para los profesionales médicos de dicha institución, es necesario que se tomen acciones sobre estos factores y no perjudicar más su desempeño laboral, que afecta a la vez a la atención de sus pacientes.

Para el estudio de doctorado realizado por Moreno (2021) en Piura, realizó un análisis para relacionar las variables como la gestión de la programación horaria cuando existe una carga y el desempeño laborales, esto dentro de una institución pública. El método aplicado fue de un estudio básico, descriptivo y correlacional. Para el cual, tuvo que utilizar una muestra de 71 empleados de dicha institución médica por medio de una muestra censal. Fueron sometidos a un cuestionario, el cual fue validado por jueces expertos y por el estadístico de alfa de Cronbach. Los resultados encontrados fueron producto del procesamiento de software SPSS y Excel, quienes brindaron las tablas de frecuencia y porcentajes necesarios para el análisis. Por lo que concluye que existe una relación significativa y positiva a nivel moderado de 0.570, a un nivel significativo del ,000, aceptando la positividad de ella. Se resalta la relación de

la asistencia por una correcta distribución de la carga de trabajo y el desempeño de estos profesionales de la salud.

En un estudio de maestría elaborado por Muro (2022) tuvo como objetivo general encontrar el nivel de asociación entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral para médicos de una institución pública de salud. El método aplicado fue básico, cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional. Se recurrió a una muestra de 120 médicos tecnólogos, a los cuales por medio de un cuestionario se procedió a levantar la información. Dicho cuestionario consistía en 20 preguntas con nivel de confiabilidad de 0,89. Los resultados que se obtuvieron evidencian que existe la correlación entre las variables investigadas con coeficiente de Rho Spearman de 0,503, a un nivel de significancia de ,000. Por tanto, concluye que una gestión de calidad del capital humano y su administración de la asistencia por una buena distribución de la carga laboral es un factor de importancia e incidencia sobre el desempeño laboral en los médicos tecnólogos.

Para la investigación de maestría realizada por Campos y Torres (2021) tuvieron como finalidad evaluar la relación que existe entre la gestión de la programación horaria dentro de un hospital público y el desempeño laboral por parte de estos cuando se presenta una sobrecarga en los horarios. Para ello, la investigación fue del tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Para eso, aplicaron una muestra de 32 enfermeras a las que se les aplicó un cuestionario conformado por 30 ítems que incluían preguntas para medir la eficacia, la carga laboral que tenían y su desempeño dentro de dicha institución médica. Los resultados indican que el personal se encuentra influenciado por la gestión de talento humano, quien está sobrecargando el trabajo, el cual repercute en el desempeño laboral. Por lo que concluyen que existe una asociación entre las variables estudiadas de forma directa y moderada, que incide por la falta de atención de este problema por parte de la gerencia de recursos humanos en las dimensiones de desempeño y calidad.

En el estudio de doctorado realizado por Nuñez (2020) en Lima, tuvo la finalidad de determinar la relación que podría haber entre la programación con sobre carga laboral en situaciones adversas y el desempeño laboral dentro de

un centro de salud. La metodología aplicada fue de un estudio no experimental, transversal, cuantitativo y correlacional, donde participaron 109 trabajadores del centro de salud. De ellos, los resultados al aplicar la prueba de Rho Spearman muestran una relación entre ambas variables, la cual es significativa, baja y positiva, con un valor de 0,468. Se comprobó, de otro lado, que sí existe una relación cuando es mal manejado los horarios y el desempeño laborales, con un valor de 0,557. Por tanto, concluye que, al existir la relación entre las variables, es importante que se tome acción por parte de la gerencia de talento humano para poder maximizar el desempeño laboral y mejorar la programación de carga laboral dentro del personal a su cargo, redistribuyendo sus horarios para mejorar la asistencia y el cumplimiento de citas diarias.

Y los antecedentes internacionales:

El artículo publicado por Guzmán et al. (2020) en Colombia, quienes tuvieron como finalidad determinar cómo se podrían asociar factores relacionados a la gestión de horarios de los médicos y el desempeño laboral en personal tecnólogo médico, utilizó como metodología un estudio descriptivo, transversal y correlacional. Para levantar información, se aplicó el “*Test de evaluación de factores motivacionales*” a una muestra de 64 personas, cuya data luego fue procesada por un software estadístico por medio de la correlación de Pearson. Los resultados que resaltan son que el factor motivacional más importante es el cumplimiento de la dimensión asistencia por una correcta distribución de horarios, seguido de la relación con los demás compañeros de trabajo. El desempeño laboral fue regular en el 7,81%, bueno en el 28,31% y muy bueno en el 64,06% de los casos. Por tanto, se concluye que los factores como el horario asignado para mejorar la asistencia y el desempeño laboral tienen una asociación significativa, que necesita tener una mayor atención por parte del personal encargado del talento humano para mejorar estos indicadores.

En la investigación de doctorado realizada por Rios (2020) en Quito - Ecuador, con el propósito de brindar conocimiento sobre la realidad que afronta un establecimiento médico en cuanto al modelo de gestión de talento aplicada y el modelo que propone para mejorar el desempeño laboral, el método aplicado fue descriptivo. Para ello, tuvo que usar un cuestionario aplicado al personal y

directores de dicha institución de salud. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación entre la teoría recopilada y los datos que se fueron encontrando en el estudio en cuanto a las variables que son parte de la investigación. Por lo que concluye que los procedimientos que cuenta dicha institución de salud no son del todo suficientes para mejorar el desempeño laboral por parte de todo el personal médico. Necesita de una guía que permita optimizar y perfeccionar el horario por medio del uso de una distribución adecuada de la carga laboral, dar beneficios a sus empleados, entre otras acciones.

Para el artículo publicado por Mendieta et al. (2020) en Ecuador, tuvieron como fin brindar un modelo de gestión por competencias para solucionar el problema de sobre carga laboral que provocaba una reducción del desempeño laboral de una institución médica. La metodología aplicada fue de un estudio descriptivo, cualitativo, transversal y no experimental, donde se recurrió a 170 trabajadores de dicho centro médico, especialmente a funcionarios. De esto resultó que el 60% de ellos no se encuentra satisfecho con la administración de su trabajo, porque existe una sobre carga laboral por una mala distribución de horarios. El 40% siente que estos eventos le causan que su desempeño laboral no sea el más adecuado. Por lo que concluyen que debe cambiar la orientación del personal encargado del área de talento humano, que meramente se manifiesta como un capacitador y no toma atención a otras acciones, como la realidad de dicho centro médico que tiene sobre carga laboral, bajo desempeño y menor calidad de atención. El cual tiene que ser solucionado de manera primordial, para mejorar el desempeño laboral dentro de dicha institución médica.

En el artículo publicado por Kapardi et al. (2023) en la India, tuvieron como objetivo general brindar un análisis sobre las prácticas que se hicieron posterior a la pandemia en centros médicos para mantener un personal motivado con un desempeño laboral óptimo y que este trabaje lo necesario luego de una alta carga laboral producto de los múltiples casos por el COVID-19. La metodología aplicada fue descriptiva, cualitativa y de revisión bibliográfica, donde se recurrió a las principales fuentes de información relacionadas con el tema, resultando 180 artículos. De ello, se desprende que la información que se brinda señala que

los gerentes del talento humano deben contar con personal que tenga un buen desempeño laboral, porque están conscientes de que sus estrategias tienen que ir orientadas a ello, lo cual no basta con contar con una sola, sino poder distribuir de forma idónea las oportunidades para el desarrollo profesional y reducir su cansancio. Concluyen que, cuando los responsables brindan estrategias diversas para lograr que su personal encuentre en su trabajo no un ambiente cansado, sino de tranquilidad dentro de un horario que cubra las necesidades de la institución médica, esto mejora su desempeño laboral, aumenta su asistencia y calidad en el servicio que brinda.

Para el artículo publicado por Thomas (2023) en Inglaterra, que tuvo como propósito crear una red de apoyo para gestionar mejor el talento, especialmente el de las enfermeras de un centro médico que reclamaban la sobre carga laboral y necesitaban que se manejara mejor esta situación, ya que la institución médica reportaba un menor desempeño laboral, el método de investigación utilizado para decidir la implementación de dicha red fue de un trabajo de levantamiento de data de campo, recurriendo a una cantidad de 190 enfermeras. El estudio fue descriptivo, cuantitativo y no experimental. Se recurrió a levantamiento de dicha data por un cuestionario que constaba de 25 preguntas. De ello resultó que las enfermeras mostraban un bajo desempeño laboral en el 47% de ellas y mencionaban que el factor principal en el 88% era la sobre carga laboral dentro del centro médico donde laboraban, el cual no tomaba en cuenta esta información para mejorarla. Entonces, concluyó que era necesario crear una red de apoyo que gestionara mejor el talento humano, escuchando sus reclamos y ayudándoles para que estos pudieran ser atendidos.

Primero. De la variable desempeño laboral. En palabras de Churata (2020) lo define como la calidad del trabajo que brinda cada empleado a sus tareas diarias en un periodo específico de tiempo, su estudio es dentro de la administración de recursos humanos que permiten entender de qué manera un trabajador puede desenvolverse en su centro de trabajo para un tarea muy particular; por otra parte menciona Argomedo (2020) que cada empresa u organización deberá implementar diferentes criterios sobre que deberá tomar en cuenta para medir el desempeño laboral dentro de dicho procedimiento por

medio de metodologías y programas que aumenten esta variable que poder ser cambiante ante hechos perjudiciales o beneficiosos.

En ese mismo sentido, la evaluación de desempeño como indica Otero et al. (2023) debe considerar tres dimensiones las características personales donde se mide a la persona en cuestión tomando en cuenta sus aptitudes y actitudes que se necesitan para cumplir con las expectativas dentro del trabajo asignado, segunda dimensión basada en el comportamiento del método que permite establecer y poder controlar acciones específicas de los empleados dentro del desempeño de su trabajo, por último, el centrado por resultados quien mide por logros de forma cuantitativa si los resultados se dieron o quedaron de lado.

Ahora bien, es importante evaluar el desempeño laboral como lo señala Gonzalo et al. (2020) porque contribuye en desarrollo profesional de los empleados esto porque permite medir las capacidades y habilidades que tiene los colaboradores para guiar a cada uno de ellos y potenciarlos para lograr un bien común; aumenta el desempeño de la organización porque serán los mejores profesionales ya que el mismo al ver sus resultados mejores y ver los beneficios que obtiene de esto aumentará que los demás también quieran estos reconocimientos por tanto su desempeño será mejor; aumenta Bautista et al. (2020) que genera mejores espacios de comunicación ya que es muy difícil brindar puentes entre los trabajadores y sus jefaturas por lo que brindar un feedback entre ellos resultara en beneficios para la organización, aumenta la motivación y reduce problemas asociados a al estrés, carga laboral, entre otras y previene por medio de la detección de problemas dentro de la empresa por lo que se tendrá que tomar acción para ello.

En ese mismos sentido, en percepción de Fernanda et al. (2019) clasifica al desempeño laboral en: evaluación 360° cual se refiere a la evaluación por medios de competencias que resaltan el desempeño frente a su responsable directo, a los compañeros, subalternos y clientes de otras empresas como proveedores, clientes y su relación con ellos desde el punto de vista del comercio; está la evaluación 270° tiene ciertos matices que lo diferencias del anterior para este proceso valorativo está implicado el jefe inmediato,

compañeros y trabajadores a quienes tenga a su cargo, este instrumento termina ser de utilidad para los empleados ya que le brinda data de lo que se espera que realice y las fortalezas que tiene para dar a la empresa; dice Ramírez y Nazar (2019) que también se clasifica en desempeño 180° en el cual será valorado desde la perspectiva de su jefe directo y por otro lado por sus compañeros de trabajo, así tendrá una apreciación general sobre lo que viene realizando y como podría mejorar tanto para él como para todo su ambiente, realizar esta acción beneficia la comunicación entre jefes y trabajadores volviendo más fácil y sencilla, crea una forma de detectar talento y recoge buenos datos; finalmente, está la evaluación 90° que facilita la relación entre mandos y trabajadores, realiza una buena recolección de datos, el trabajo se siente más seguro, fortalece la cultura de la empresa y crea un mejor talento.

Según Rojas (2021) los enfoques del desempeño laboral son: enfoque desde el conocimiento del trabajo que realiza aquí es donde se evalúa principalmente que tan especializado es el trabajador y su relación con la posición que se encuentra, ya que entre mayor conocimiento tenga sobre el tema se entiende que su desempeño será directamente proporcional, por lo que es necesario que se tenga una capacitación específica; Llerena (2019) menciona un enfoque desde grado de calidad con que realiza su labor aquí sugiere que el desempeño del trabajador se debe medir en su resultado final si este no es el esperado por la empresa entonces existirá un problema que debe corregirse por incide en la calidad final del producto o servicio que se da; agrega Luna et al. (2019) el enfoque desde la relación que tiene los trabajadores respecto a los demás ya que aquí evalúa respecto a la personalidad, cualidades, convivencia y comportamiento frente a situaciones adversas y su respuesta positiva o negativa lo que genera una conclusión final y las acciones a tomar en cuenta.

En ese sentido, las teorías sobre desempeño laboral donde se rescata a la mencionada por Chiavenato (2000) que se refiere a tomar esta variable como una acción o comportamiento que se puede observar en todo los empleados de una organización realizan para lograr sus objetivos siendo este una fortaleza que se vuelve relevante para la institución; agrega que se incluyen cinco factores que afectan el desempeño laboral, por tanto, la recompensa y

percepción se desprenden del afán personal quien le da una magnitud al esfuerzo que este da para con ello logre su meta programada, agrega que la organización queda como intermediaria entre las necesidades del su empleado para que estas sean satisfechas o no creando un dependencia de su dicha motivación para que realización y mejora de su desempeño laboral dentro de la organización.

Agrega, De la Mora et al. (2022) como teoría del desarrollo organizacional dentro del D.L. donde es influenciado por la expectativa que tiene el trabajador dentro de las actitudes que se va generando en respecto a los logros que va consiguiendo y como estos entran en un armonía vinculando las acciones de trabajo en pro de que se logren los objetivos empresariales aquí participan la motivación, habilidad que tiene el empleado y rasgos personales que se auto generan oportunidades para que logren realizar beneficiándose toda la organización.

Para Vargas (2022) menciona que su teoría del D.L. como un resultado de un proceso donde el trabajador adopta comportamiento muy particulares dentro de las diferentes actividades centrándose en su responsabilidad principal, esta se relaciona con la oportunidad y adecuación al proceso que tiene la organización para él y como con los recursos que se le asignan y su conocimiento sobre el tema logra desempeñarse de forma correcta y más de lo esperado por la organización por medio de una buena comunicación, trabajo en equipo y de brindar un valor añadido a lo que se hace.

El enfoque teórico que se adapta a la investigación es el del gerencialismo profesional, que según Peroni y Lima (2020) consiste en incorporar criterios del sector privado al funcionamiento de las instituciones públicas. Así, se busca administrar la entidad pública con estrategias flexibles que maximicen los recursos limitados y alcancen resultados eficientes. Sousa y Oliveira (2020) caracterizan al gerencialismo como una forma de gestión específica para cada servicio que ofrece el estado, que evalúa el desempeño de los empleados por resultados y objetivos concretos, y que busca el compromiso e identificación de los ciudadanos como clientes.

Según Pacheco (2022) el gerencialismo ofrece una estructura flexible a la gestión pública, basada en objetivos específicos para cada organización. Su evaluación se realiza por resultados concretos y su administración se apoya en los indicadores que reflejan el desempeño del personal y de los procesos involucrados en la gestión pública. Además, se orienta a los clientes, que antes eran considerados ciudadanos, lo que implica un mayor compromiso de los funcionarios para cumplir con su labor. Finalmente, es un enfoque descentralizador que evita la concentración del poder y de las decisiones en una sola área o persona, lo que puede ser muy peligroso en la gestión pública.

De otro lado, el modelo teórico que permitirá evaluar de forma más eficiente el desempeño laboral es el señalado por Chagray et al. (2020) quien para realizar un diagnóstico dentro de cualquier organización propone una evaluación por medio de una serie de enunciados y situaciones de acuerdo a sus dimensiones propuestas como la proactividad, capacidad de trabajo, conocimiento y diligencia en el trabajo por medio de una escala de Likert que permite a los miembros de cualquier institución a poder brindar su opinión en estos aspectos logrando obtener resultados necesarios para la toma de decisiones por parte de los ejecutivos encargados; dicho modelo es el más adecuado para la investigación ya que permite de una forma muy práctica responder a las preguntas de investigación planteadas al inicio.

Para la dimensión proactividad bajo la concepción de Cobacango (2019) lo define con perspectiva individual con el cual asume responsabilidad frente a cualquier tipo de circunstancia que se le presente dentro de lo laboral, siendo la toma de iniciativa como medio de identificación de la proactividad dentro de una persona que busca mejorar y resolver problemas, ser proactivo tiene efectos sobre la vida personal ya que tomar la iniciativa de forma permanente entonces incide en la organización para que esta mejore; ahora bien, indica Solana (2019) que la proactividad es necesario que un empleado dentro de su trabajo este pueda lograr organizarse sobre todo el tiempo que necesita para abordar sus labores siendo más eficiente para ello que le brinda un mayor alcance de oportunidades dentro del cual puede realizar trabajos que generen nuevas ideas, estas tienen se expuestas por tanto la comunicación es importante para expresar la intención de ser parte de la organización y las

acciones que se van a tomar; agrega Fernández (2019) que un factor importante para considerarse un trabajador proactivo es marcar objetivos claro dentro del trabajo que motiven a tomar acción para lograr este comitiva y finalmente para alcanzar una proactividad buena es importante adoptar una visión dentro de la organización donde se desempeña celebrando los éxitos alcanzados lo que crea una cultura para desempeñarse de mejor manera en el trabajo.

Para la dimensión capacidad de trabajo se define en palabras de Gonzáles y Durán (2021) como la capacidad que tiene un empleado para cumplir con los requisitos que le piden en su puesto de trabajo, para ello necesita de un buen rendimiento, expresar en sus acciones escalabilidad que puede asumir retos mayores, capacidad de por procesar aún más información que le permita realizar más trabajo de lo asignado; por otra parte, Conejero et al. (2022) menciona que la capacidad en el trabajo es el inicio del bien estar laboral donde se involucra tanto la capacidad física, mental que tiene un trabajador para poder realizar sus asignaciones desde la exigencias que puede asumir; Vandenberghe (2021) señala que existen factores que influyen dentro de la capacidad de trabajo están son algunas como la creatividad que tenga para poder realizarlo, sus habilidades que trae de otros trabajos similares de la academia, su capacidad de adaptabilidad al puesto de trabajo, su capacidad para poder liderar nuevos trabajos, sepa gestionar sus tiempos y que sea capaz de establecer buenas relaciones sociales con los demás integrantes del equipo.

En caso de la dimensión conocimiento como indica Rolin (2020) se refiere a los conocimientos y destrezas que tiene un empleado para hacer frente a una labor o actividad dentro del trabajo, dentro de ellas pueden contener los conocimientos que se adquirieron por medio del estudio o el aprendizaje por la acción empírica de la experiencia propia; bajo la concepción de Valladolid (2022) un empleado debe tener ser capaz de poder relacionarse con otros trabajadores para ello necesita tener habilidades de comunicación, capaz de negociar, resolver adversidades, tener un pensamiento crítico, generar empatía con los demás, y en algunas casos liderar iniciativas de trabajo en equipo que generan un cambio en los demás y confianza de poder conseguir un objetivo.

En cuanto a la dimensión diligencia en el trabajo se refiere como indica Sanz (2021) al cuidado y exactitud con el propósito de ejecutar una acción dentro del trabajo, es una forma de pensar de aquellos que se consideran como buenos trabajadores que son conscientes de que buscar lograr sus objetivos, por tanto empieza con el deseo y lo que se vaya hacer debe ser con cuidado para que la tareas se realicen de la mejor manera; según Huaman (2023) lo define como el cumplimiento de deberes, funciones y responsabilidades encargadas que se le asignan a la persona de la mejor manera posible para que esta se atendida con prontitud y eficiencia los recursos que le brinda el Estado para cumplir con los objetivos institucionales, lo que implica como indica Gil (2019) los empleados tienen que ser proactivos, sin malgastar recurso alguno fuera de lo encargado, cumplir con las tareas señaladas y dar soluciones coherentes a los ciudadanos, es decir que tienen asegurarse la calidad de su labor maximizando su desempeño laboral esto se conoce o traduce como diligencia laboral.

Segundo. Programación del personal médico. De hecho, en palabras de Smet (2023) menciona que dentro de una organización que no puede coordinar ni determinar de forma ideal asignar la carga laboral, entonces esta repercute en el desempeño laboral ya que mucho médicos por terminar su labor diaria cansado comienzan a presentar ausencias de forma prolongada variando toda la distribución previamente planificada; eso mismo infiere Nelson (2023) que marca que en una organización donde los trabajadores presentan ausentismo en muchos casos se da porque existe la presencia de cansancio laboral porque indican que su labor es abrumadora y que esta no ha sido detectada por el área responsable.

Entonces, la carga de trabajo según Morales (2021) son la agrupación de tareas donde se pone a prueba la exigencia del tipo física, mental el cual puede ser en algunos casos desproporcionada alterando el bien estar de un trabajador a tal punto que este lo puede evidenciar en una reducción de su labor, enfermedades físicas, creando inasistencias de forma seguida perjudicando la programación; menciona Zamora (2022) que lo referente a la carga de trabajo mental este se puede tomar en cuenta al momento de conocer el volumen de información, cantidad de labor y la complejidad de esta que

realiza un trabajador, que tiempo le toma realizarlo y si este es suficiente, su perfil es el adecuado para sus tareas, indagar si este tiene problemas personales, como esta su salud del tipo emocional, todo ello de no ser controlado perjudicara la carga de trabajo; para ello Urrea y Andrea (2020) señala que la evaluación de la carga de trabajo se necesita definir con claridad las tareas y relacionarlas con el tiempo que estas se toman para crear con ello una valoración que permita reasignar o mantener según sea este el caso la carga de trabajo para que sea la idónea a fin de fortalecer lo realizado.

Es por ello, la carga de trabajo de debe administrar en forma eficiente ya que en palabras de Susanibar (2019) se debe planificar la carga de trabajo de una manera tal que genera equipos productivos que aumenten su rendimiento, siendo una planificación efectiva esto incidirá en la reducción del estrés, reduce el agotamiento y a que la producción disminuya; administrar el trabajo de forma buena, se debe conseguir primero de acuerdo con la estimación de los recursos que se cuentan para llevar a cabo la planificación, en dicha fase inicial se puede indicar el número de trabajadores que acudieran a realizar dicha tarea, existen diferentes herramientas como el Bitrix24 que permite gestionar cuando el volumen de trabajo es muy elevado y ayuda a realizar una distribución más pareja (Ramirez, 2021).

Entonces, la revisión de la carga laboral se establece dentro de la planificación una revisión periódica de esta, ya que puede ir variando de acuerdo con la cantidad de trabajo que puede haber crecido en proporción al personal con que se cuentan en dicho período esto puede cambiar de un momento a otro; por lo que se debe volver a re direccionar este trabajo de acuerdo con la complejidad de los procesos, sus secuencias; se debe contar con un encargado de realizar esa revisión durante un periodo de tiempo que puede variar por el tipo de modelo de negocio que se desarrolle (Luengo y Montoya, 2020).

Esta percepción se ve influida por las políticas públicas que regulan, orientan y mejoran la gestión del talento humano en salud, de acuerdo con las necesidades y demandas de la población y los objetivos estratégicos del sistema de salud (Cahuana, 2020). Una buena percepción de programación del

personal médico contribuye a mejorar el desempeño laboral, la productividad, la innovación, la satisfacción y la motivación de los profesionales de la salud (Susanibar, 2019). Entonces, bajo la Ley N°31352, dispone que por medio del Ministerio de Salud se debe establecer mecanismos de coordinación, supervisión y evaluación de la programación de personal médico y asistencial de salud en todos los niveles de gobierno.

Bajo la concepción de Cáceres et al. (2020) explica que existe una diversidad instrumentos de medición para esta variable entre ellos están: NASA, TLX, cuestionario de Hart y Stavelant, TISS28, pero el cual se acerca más para la intención del estudio es la de NASA ya que es una escala con mayor precisión porque tiene dentro de su cuestionario actividades no relacionadas a la situación de quien atiende sino a consideración sobre el uso de tiempo que le da el personal médico en función a la duración estimada y luego cuanto le repercute en su estado físico al final de su labor; es por ello que considera a tres dimensiones que son: seguimiento de tiempos, prioridades diarias y automatización de tareas.

Ahora bien, dentro de las dimensiones de la variable se tiene al seguimiento de tiempos el cual como señala Qu (2022) es una técnica importante dentro de la gestión de trabajo ya que permite al responsable de la distribución de la carga laboral a realizar un control y seguimiento del tiempo que se toman los empleados en realizar una labor, ya que esta información luego será transmitida a los supervisores los cuales tiene distribuir de forma equitativa y responsable el tiempo que se tiene que dedicar cada empleado a una labor en especial y revisar cual se obtiene un mejor resultado; en lo dicho por Akbarzadeh et al. (2019) existe software que permiten realizar seguimientos de tiempos de forma sencilla que determinan cuánto tiempo puede tomarse en realizar una tarea un trabajador desde que inicia con esta hasta la finalización, si este se detiene entonces permite interrumpir y luego continuar para tener una medición exacta.

De otro lado, se describe la dimensión prioridades diarias el cual como menciona Alulima (2022) en una jornada laboral el tiempo que se da es limitado por tanto, las tareas se determinan periódicamente; por lo que antes de

comenzar con la jornada se debe detectar las prioridades del día, siguiendo un cronograma preestablecido; se debe organizar de forma gráfica la jornada laboral para de forma explicativa saber quién tendrá la mayor carga de trabajo y quien quizás se le sobre algo de tiempo para poder asignarle una tarea determinada, con ello la administración de la carga laboral se volverá más eficiente y se podrá distribuir mejor sin generar un efecto negativo en el desempeño laboral.

La dimensión automatización de las tareas se entiende en la descripción hecha por de Mélo et al. (2023) como aquel proceso ya mencionado una vez esté implementada se podrá automatizar de forma que cualquiera de los responsables del talento humano puedan tanto distribuir de forma equitativa, llevar el control e identificar si alguno de ellos tiene una sobre carga que afecte su desempeño laboral; por tanto según Gates et al. (2023) la automatización se refiere al proceso de forma que se da por una respuesta inmediata, conocida y pre establecida ante un evento en particular el cual mejora siempre en la administración los resultados finales que se brindan para una tarea en particular.

Por su parte, en una situación donde una empresa detecta una reducción de desempeño con recursos adecuados es ahí que se da cuenta que existe un factor que reduce esto y baja el desempeño laboral, el cual por lo dicho Steffey et al. (2023) que tiene efecto cuando la programación de trabajo no es parte de un plan de integral este se reciente, no se toma en cuenta cuando existe un cambio en la forma de administración de los recursos humanos. En esa misma línea, tenemos a Acevedo y Contreras (2021) quien explica que el desempeño laboral tiene muchos factores que lo condicionan si este será bueno o deficiente de un trabajador por tanto si la carga de trabajo por una mala asignación de horarios puede llegar a generar angustia, estrés y agotamiento que pueden evitar el éxito de un objetivo de forma eficiente.

El personal médico que sufre de sobrecarga horaria brinda una atención deficiente a los pacientes, lo que genera quejas y errores en su labor (Vásquez, 2021). Esto ocurre porque la carga de trabajo supera la capacidad de atención y el tiempo disponible para atender a los pacientes. Según Muñoz y Robles

(2019) el 13% de la mala atención se debe a una mala programación del personal médico en los centros de salud. Además, Quintana (2020) indica que la sobrecarga laboral afecta la salud física y mental de los trabajadores, y disminuye su desempeño laboral. Estos autores coinciden en que la sobrecarga laboral es un problema que deteriora la calidad de los servicios de salud y el bienestar de los profesionales de la salud (Alulima, 2022). Por lo tanto, es necesario que se optimicen la programación del personal médico y que alivien la sobrecarga laboral. Algunas de estas medidas son: sobre el seguimiento de tiempos, ajustar la programación del personal médico según la demanda y la complejidad de los casos, y mejorar la distribución de la carga de trabajo. También ayuda a evaluar el desempeño laboral y a reconocer el esfuerzo de los trabajadores (Asana, 2021). Para las prioridades diarias permiten organizar el trabajo según los objetivos y las metas, y mejorar la calidad de la atención. También favorecen la toma de decisiones y la resolución de problemas en situaciones críticas que perjudican el desempeño laboral (Castillo,2020). Por último, sobre la automatización de tareas al permitir ahorrar tiempo y recursos, reduciendo los errores y las omisiones en el trabajo. También permite al personal médico dedicar más tiempo a las tareas que requieren su conocimiento, habilidad y mejorar su desempeño laboral (Clockify, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

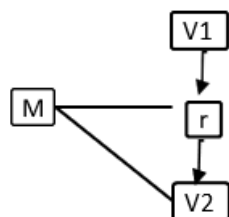
Según su enfoque metodológico el presente estudio es cuantitativo. Así mismo, es de tipo básica porque permitió usar el conocimiento sobre los conceptos que se tienen sobre la variable estudiada con el fin de seguir sumando información y resultados que aportan conocimiento a estas; y en los conceptos de Hernández y Sampieri (2017) quien dice que los estudios de tipo básica permitieron un crecimiento de teorías sobre los resultados que van sumando nuevos postulados y análisis de una variable.

De acuerdo con su nivel de alcance de la investigación es relacional porque se orientó a determinar la correlación entre ambas variables y cómo interactúan por medio de sus dimensiones; de hecho como señala Ramos (2020) los estudios correlacionales tienen el propósito de crear un valor medible para dos fenómenos que suceden en una realidad problemática por medio de niveles de incidencia.

Por otra parte, para el diseño de investigación fue no experimental, esto debido a que el investigador de ninguna forma interfirió dentro de la realidad en que interactúan las variables estudiadas con la finalidad que el autor pueda realizar una descripción basado en situaciones reales; fue transversal porque en palabras de Espinoza (2020) menciona que son investigaciones que buscan explicar las acciones de las variables y los sucesos que condicionan la forma que se presentan en la realidad; a la vez es descriptivo, correlacional simple. Al respecto, Llanos (2020) indica que un estudio correlacional simple es aquel busca determinar la relación entre las variable sin que el autor del estudio intervenga y solo se limite a observar el fenómeno problemático.

Figura 1

Diseño descriptivo correlacional simple



Dónde:

M = Muestra de estudio (médicos en un hospital del MINSA – Chimbote 2023)

V1 = Programación del personal médico

V2 = Desempeño laboral

r = relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de la investigación son:

Variable primera: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2000) señala que es la acción o comportamiento el cual se puede observar en todos los empleados de una organización realizan para lograr sus objetivos siendo este una fortaleza que se vuelve relevante para la institución; agrega que se incluyen cinco factores que afectan el desempeño laboral, por tanto, la recompensa y percepción se desprenden del afán personal quien le da una magnitud al esfuerzo.

Definición operacional: Se midió utilizando el instrumento titulado “Escala valorativa del desempeño laboral”, el cual fue adaptado de Koolmans et al. (2013) con el propósito de dar un valor a la variable la cual está conformada por 16 ítems y 4 dimensiones que son: proactividad, capacidad de trabajo, conocimiento y diligencia en el trabajo.

Variable segunda: Programación del personal médico

Definición conceptual: Smet (2023) señala que es la organización de horario de trabajo y asignación del recurso humano para diversos turnos con el fin del

cumplimiento de las demandas laborales las cuales se miden por el tiempo que se ocupan en ellas.

Definición operacional: Se midió usando el cuestionario llamado “*Medical Activity Score*” adaptado de un instrumento conocido que permite valorar si la programación de personal es la adecuada; está conformada por 30 ítems y 3 dimensiones que son: seguimiento de tiempos, prioridades diarias y automatización de tareas.

Para la operacionalización de las variables estas se podrán ver en (Anexo 01).

3.3. Población, muestra y muestreo

Se define a la población bajo el concepto de Palacios (2021) como el grupo de personas que tienen características particulares y comparten el ser parte posible de una investigación. Ahora bien, la población que se consideró estuvo conformada por el personal médico de condición laboral nombrado, ambos sexos que trabajen en todas las especialidades en un hospital del MINSA - Chimbote dentro del año 2023, esto permitió que la información necesaria para el estudio sea la adecuada.

Tabla 1

Distribución de la población médica en un hospital del MINSA – Chimbote 2023

Condición laboral	Hombres	Mujeres	Total
Médico nombrado	70	20	90
Total	70	20	N = 90

Nota: Obtenido de Gerencia de recursos humanos (2023)

Criterios de inclusión: se consideró a los médicos de las diferentes especialidades que trabajen en un hospital del MINSA – Chimbote 2023; médicos que estén en el momento de realizar la aplicación del cuestionario.

Criterios de exclusión: quedaron fuera de la investigación médicos que no se encuentren con contrato vigente al momento de realizar la aplicación del cuestionario; médicos que tenga otra labor diferente a la del que realizan en un

hospital del MINSA - Chimbote 2023; médicos que se encuentren ausentes al momento de aplicar el cuestionario.

La muestra es una parte de la población total que tiene la misma importancia y representatividad para el estudio en cuestión. Para calcular el tamaño de la muestra y conservar su esencia representativa, se utilizó un muestreo censal, por tanto, la muestra está conformada por 90 médicos nombrados.

Según Belfrage y Hauf (2019) se considera muestreo censal cuando se incluyen elementos de la población de interés sin una selección aleatoria de una parte de la población al ser esta pequeña, accesible y homogénea.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica utilizada: Encuesta. En palabras de Ingunza y Carrasco (2019) define como una técnica que permite a un estudio coleccionar información pertinente de una muestra, el cual por medio del instrumento conocido como cuestionario estructurado facilita al autor para con dicha información pueda resolver las preguntas planteadas en el estudio, dicho cuestionario contiene preguntas diversas donde quien responde puede solo marcar una o varias opciones, explayarse de forma que de una opinión abierta.

De los instrumentos:

- a. Escala valorativa Likert "*Medical Activity Score*". Dicho instrumento fue generado a partir del instrumento llamado *La Simplified Therapeutic Intervention Scoring System (TISS)* elaborado por Escribá y Mas (1998), siendo el MAS un score mejorado el cual fue adaptado por Nandes (2020) ya que permite medir el nivel de afectación de la programación médica; dicho instrumento fue validado en diferentes investigaciones aplicadas, así también fue usado en diferentes hospitales del mundo aplicado a médicos, enfermeras, entre otros el cual alcanza un nivel de confiabilidad de 0,897; está delimitado por tres dimensiones: seguimiento de tiempos, prioridades diarias y automatización de tareas. Tiene una escala de Likert como respuestas en cinco niveles: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) ni nunca ni siempre; (4) frecuente; (5) Muy frecuente.

b. Escala valorativa “Desempeño Laboral”. Para este instrumento será una adaptación del elaborado por Koopmans et al (2013) el cual luego fue modificado por Gabini y Salessi (2016) el cual mide los factores psicométricos que influyen en el desempeño laboral, fue validado plenamente por expertos especialistas en el tema laboral, así como la aplicación en diferentes estudios de especialidad; tiene un nivel de confianza de 0,951; está delimitado por 18 ítems y cuatro dimensiones que son: proactividad, capacidad de trabajo, conocimiento y diligencia en el trabajo. Cuenta con una escala de respuestas en cinco niveles: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

Ahora bien, para la validez y confiabilidad de los instrumentos propuestos tenemos que:

La validez en términos de Medina y Verdejo (2020) la define como el valor que se le da al instrumento que será utilizado en el estudio para resolver problemas de investigación y dar respuesta a estos, para ello debe cumplir con requisitos mínimos para ser aceptados por los autores del estudio. Entonces, la validación de dichos instrumentos tuvo que ser sometido primero a juicio de tres expertos jueces conocedores entre ellos estarán: un abogado de Trujillo, con maestría en gestión pública, especialista legal en la Oficina de Administración Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES-PRODUCE el cual lleva trabajando más de cinco años, segundo un magister en gestión pública, docente de las Universidades Cesar Vallejo, Privada del Norte y Tecnológica del Perú, lleva aproximadamente diecisiete años de experiencia y como tercero un profesional con el grado de maestro en gestión pública y actualmente es director de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, con una experiencia de ocho años; para ello se le proporcionará a los expertos un matriz de validación que contiene preguntas los cuales permitieron que ellos puedan dar valor al instrumento y calificarla como aplicable a la muestra.

De su confiabilidad. Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la técnica de alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,830 para la variable programación del personal médico y de 0,884 para el desempeño

laboral. Estos valores, al ser mayores a 0,70, indican que los instrumentos son confiables. Además, se realizó una prueba piloto con 20 médicos en un hospital del MINSA – Chimbote 2023, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico al azar simple. (Anexo 03).

3.5. Procedimientos

Ahora bien, una vez identificada la población y dar la validez a la muestra de investigación, por medio de un muestreo probabilístico, con ello se determinó la muestra para el estudio; se solicitó el permiso en un hospital del MINSA – Chimbote 2023 para poder aplicar los instrumentos para luego se procedió a recopilar la data necesaria para la investigación por medio de los instrumentos seleccionados los cuales fueron por medio de escalas valorativas que resultan de la adaptación de otras investigaciones realizadas, dichos cuestionarios fueron validados por juicio de tres expertos; la aplicación del cuestionario fue realizada por vía digital con el soporte del Google Form.

Del mismo modo, por medio de una muestra piloto seleccionada se aplicó el instrumento para obtener un valor de confiabilidad el cual fue medido por el alfa de Cronbach. Se envió un consentimiento informado a quienes participaran de la encuesta para respetar sus datos personales y opiniones vertidas en el cuestionario de forma anónima; por último, la data encontrada se procedió a utilizar tanto el Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS quienes dieron el soporte digital para encontrar las respuestas de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para poder explicar las variables de estudio con los resultados que se encontraron se utilizó tablas tanto de frecuencia como de inferencia para responder a cada una de las hipótesis planteadas. Entonces, por ser una investigación relacional entonces los datos que se obtienen fueron analizados por medio de las pruebas estadísticas de relación apoyado por el coeficiente de correlación de prueba no paramétrica de Rho Spearman.

En ese mismo sentido, para poder analizar las variables, es necesario brindar valores en los baremos, el cual permitió al investigador determinar los niveles por medio de rango de las puntuaciones.

Tabla 2*Baremos Variable 1 – Programación del personal médico*

Dimensiones		Niveles		
		Inadecuado	Medianamente adecuado	Adecuado
Dim1	Seguimiento de tiempos	10-23	24-36	37-50
Dim2	Prioridades diarias	10-23	24-36	37-50
Dim3	Automatización de tareas	10-23	24-36	37-50
Total		30-70	71-110	111-150

Tabla 3*Baremos Variable 2 – Desempeño Laboral*

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Dim1	Proactividad	4-9	10-15	16-20
Dim2	Capacidad de trabajo	4-9	10-15	16-20
Dim3	Conocimiento	4-9	10-15	16-20
Dim 4	Diligencia de trabajo	4-9	10-15	16-20
Total		16-37	38-59	60-80

3.7. Aspectos éticos

Tomando en cuenta el código de ética de estudio publicado por medio de la resolución del Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV; por tanto, la presente investigación toma en cuenta los lineamientos como: considerara transparente por haber utilizado el software turnitin y observar de esta manera el grado de similitud <20% en el plan de investigación e informe final; precisar también, que se utilizó como regla fundamental en toda la redacción, la citas bajo normas APA 7ma. Edición, a fin de transparentar el estudio respectivo. Se respetó el anonimato de los participantes y de la información que nos brinde para salvaguardar sus datos personales, por lo que tuvieron que firmar el formato de consentimiento informado para proceder con la aplicación del instrumento.

IV. RESULTADOS

4.1. De la prueba de normalidad

Con el propósito de realizar la prueba de normalidad es necesario analizar los ítems de cada una de las variables.

Donde:

Hi: Se observa que los resultados presentan una distribución normal.

H0: Se observa que los resultados no presentan una distribución normal.

Nivel de significancia: 5%

Regla de decisión: si p valor es menor a sig., se rechaza H0 y se acepta Hi

Estadístico de prueba: Kolmogorov - Smirnov la muestra fue mayor a 50.

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Programación del personal médico	,151	90	,000
V2: Desempeño laboral	,146	90	,000

Interpretación: Al realizar la prueba de Kolmogorov - Smirnov, observo que ambas variables tienen un valor de significancia menor a 0,05; por tanto, se rechaza H0 y se acepta Hi, afirmando que los valores encontrados no tienen una distribución normal por tanto se aplicó para su análisis la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.2. Del objetivo general

Determinar la relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023.

Tabla 5

Asociación correlación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral

Niveles		Niveles de Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Programación del personal médico	Inadecuado	f	1	7	3	11
		%	10%	8.2%	1.8%	20.0%
	Medianamente	f	3	40	5	48
		%	0%	40.0%	7.3%	47.3%
	Adecuado	f	2	19	10	31
		%	0%	29.1%	3.6%	32.7%
Total	f	6	66	18	90	
	%	10%	77%	13%	100%	

Interpretación: Del total de 90 médicos en un hospital del MINSA – Chimbote 2023 quienes participaron en el cuestionario 40% de ellos tienen una programación del personal médico a nivel medianamente adecuado del mismo modo muestra un nivel medio de desempeño laboral, 3.6% tienen una programación del personal médico de nivel alto y al mismo tiempo un nivel de desempeño laboral bueno.

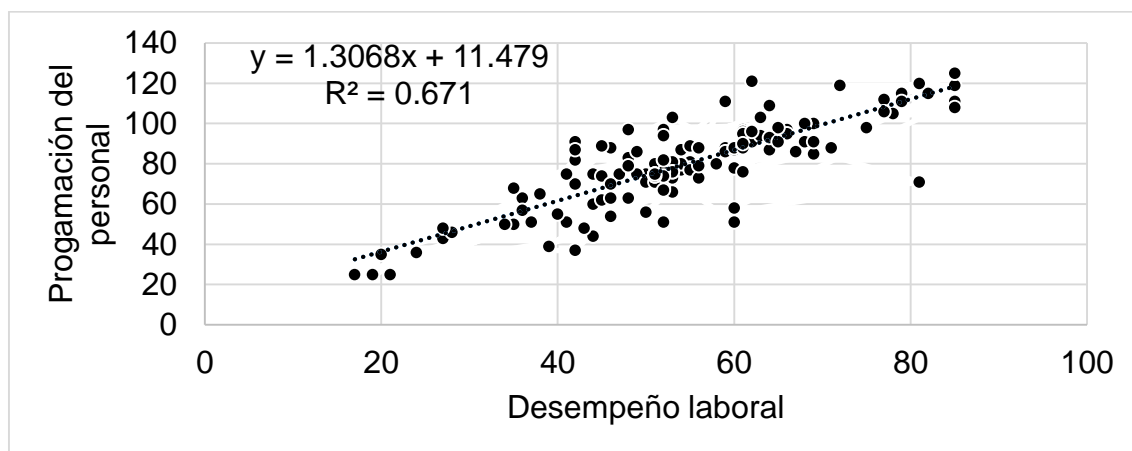
Tabla 6*Valores de medidas simétricas*

Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	+ ,550	,089	5,217	,000
N de casos válidos		90			

Interpretación: Entonces, al realizar la prueba estadística y con el coeficiente de asociación Tau – b – Kendall quien determinar la existencia de una relación la cual es significativa porque su “p” valor es menor a 1% y una correlación directa de nivel medio de 0,550 entre el nivel de la programación del personal médico y desempeño laboral.

Figura 2

Dispersión y tendencia entre los valores de la programación del personal médico y desempeño laboral



Interpretación: Según la figura 2, se observa las puntuaciones sobre la programación designada al personal médico va en un creciendo, al mismo tiempo sucede con los datos del desempeño laboral. Entonces, de acuerdo con el modelo de regresión lineal, tiene un valor de coeficiente de m 1,3068 positivo para la ecuación lineal, de ello se interpreta que existe una relación directa en los valores de las variables, siendo el motivo de relación directa entre ellas. Ahora bien, de acuerdo al coeficiente de determinación se encuentra que el 67.1% del desempeño laboral se encuentra influenciada por la programación del personal médico.

4.3. Análisis descriptivo de las variables

Del objetivo específico 1: Determinar el nivel de la programación del personal médico en un hospital del MINSA – Chimbote 2023.

Tabla 7

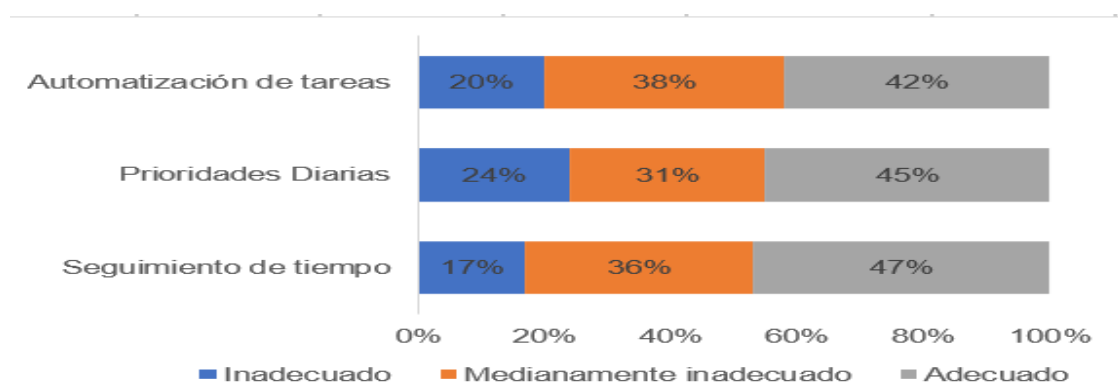
Nivel de la programación del personal médico en un hospital

Nivel	f	%
Inadecuado	12	13.0
Medianamente Adecuado	50	56.0
Adecuado	28	31.0
Total	90	100,0

Interpretación: De acuerdo con los 90 médicos, el 56% valoran la programación del personal como medianamente adecuado, el 31.0% en un nivel adecuado y el 13% en el nivel inadecuado.

Figura 3

Niveles de programación del personal médico según dimensiones.



Interpretación. De acuerdo con la figura 3, se puede describir el nivel actual de la programación del personal médico, de acuerdo con sus dimensiones en la investigación. En relación con la automatización de tareas se tiene que, la mayor parte del personal médico (42%) perciben un nivel adecuado, el 38% como medianamente adecuado y el 20% inadecuado nivel; en prioridades diarias, se obtuvo que el 45% de los médicos valoran un nivel adecuado, el 31% como un nivel medianamente inadecuado, y el 24% un nivel inadecuado y en seguimiento de tiempo, un grupo mayoritario de los médicos (47%) lo valoran con un nivel adecuado, el 38% como un nivel medianamente inadecuado y 20% un nivel inadecuado.

Tabla 8*Análisis de nivel de programación del personal médico, según indicadores*

Dimensión	Indicador	Punt. Total	Prom.	Logro (%)	Nivel
	Sensación sobre el tiempo ergonómica, de sueño y rotación.	10	4,69	46.9%	Med.
	Sensación sobre el tiempo de calidad de trabajo nocturno en función de duración.	10	4,7	47%	Med.
Seguimientos de tiempo	Sensación sobre el tiempo de autonomía laboral respecto al control e interrupción.	10	3,11	31.1%	In.
	Sensación sobre el tiempo de competencia laboral tomando en cuenta la iniciativa y preparación.	10	6,28	62.8%	Med.
	Atención sobre la carga cognitiva de trabajadores.	10	5,47	54.7%	Med.
	Atención sobre la movilidad laboral.	10	8,41	84.1%	Ad.
Prioridades diarias	Presión laboral por responsabilidades asignadas.	10	3,94	39.4%	In.
	Capacidad de adaptación a nueva laborales indicadas.	10	6,01	60.1%	Med.
	Capacidad de auto planificación y prevención laboral.	10	4,95	49.5%	Med.

	Capacitación laboral tomando en cuenta la experiencia y simplicidad de su labor.	10	6,07	60.7%	Med.
Automatización de tareas	Fatiga laboral por sobrecarga de trabajo.	10	7,55	75.5%	Ad.
	Capacidad de cumplimiento de tareas de acuerdo con la exigencia laboral.	10	3.89	38.9%	In.

Inadecuado	Med. adecuado	Adecuado
[20%-47%]	[47%-73%]	[73%-100%]

Interpretación. Según la tabla 9, se describe, el nivel que perciben los médicos sobre la programación de sus actividades diarias comparando a los indicadores de las dimensiones, se evidencia que, el nivel de todos es eficiente, teniendo en cuenta que los porcentajes menores están en: sensación sobre el tiempo de autonomía laboral respecto al control e interrupción, presión laboral por responsabilidades asignadas y la cantidad de cumplimiento de tareas de acuerdo con la exigencia laboral.

Del objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral del personal médico en un hospital del MINSA – Chimbote 2023

Tabla 9

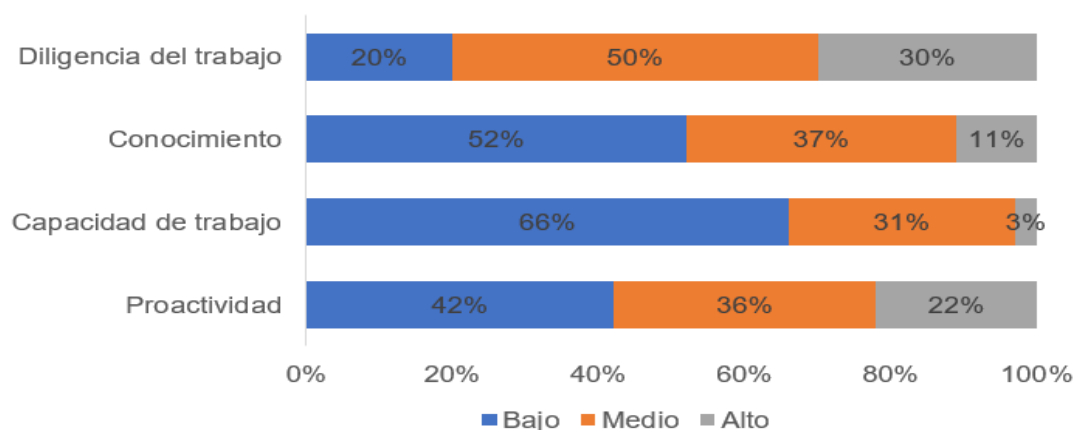
Nivel de desempeño laboral del personal médico

Nivel	f	%
Bajo	6	7
Medio	73	81
Alto	11	12
Total	90	100,0

Interpretación: De acuerdo con los 90 médicos del personal en un hospital del MINSA – Chimbote 2023 quienes participaron del cuestionario tienen un nivel medio de desempeño laboral de 81% y de nivel alto de 12%.

Figura 4

Niveles de desempeño laboral según dimensiones



Interpretación. De acuerdo con la figura 4, se puede describir el nivel actual del desempeño laboral, de acuerdo con sus dimensiones en la investigación. En relación con la diligencia del trabajo se tiene que, la mayor parte del personal médico 30% tiene un nivel alto, 50% un nivel medio y 20% un nivel bajo; así mismo, para la dimensión conocimiento el 11% nivel alto, 37% nivel medio y 52% nivel bajo, en cuanto se refiere a la capacidad de trabajo 3% valoran con un nivel alto, 31% medio y 66% bajo; por último, en la dimensión proactividad el 22% tiene un nivel alto, 36% nivel medio y 42% bajo.

Tabla 10*Análisis de nivel de desempeño laboral, según indicadores*

Dimensión	Indicador	Punt. Total	Pro m.	Logro (%)	Nivel
Proactivo	Acciones realizadas voluntariamente	10	3,22	32.2%	In.
	Orientación a resultados	10	5,63	56.3%	Med.
Capacidad de trabajo	Eficiencia laboral	10	4,99	49.9%	Med.
	Eficacia laboral	10	3,09	30.9%	In.
Conocimiento	Capacidad de resolución de tareas	10	2,45	24.5%	In.
	Actualización de conocimientos	10	2,10	21%	In.
Diligencia en el trabajo	Conductas positivas	10	4,18	41.8%	In.
	Trabajos terminados correctamente	10	5,55	55.5%	Med.
	Problemas laborales resueltos	10	3,81	38.1%	In.

Bajo	Medio	Alto
[20%-47%]	<47%-73%]	<73%-100%]

Interpretación. Según la tabla 11, se describe, el nivel del desempeño laboral comparado a los indicadores de las dimensiones se evidencia que, mayoritariamente de nivel inadecuado, siendo los valores diferentes la orientación a resultados, eficiencia laboral y trabajos terminado correctamente.

Del objetivo específico 3: Determinar la relación entre programación del personal en la dimensión seguimiento de tiempo y desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote, 2023.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión seguimiento de tiempo y desempeño laboral

Niveles		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dim.1. Seguimiento de tiempo	Inadecuado	f	0	8	5	13
		%	0%	12,5%	4,5%	17%
	Medianamente	f	0	33	2	35
		%	0%	33,5%	2,5%	36%
	Adecuado	f	0	39	3	42
		%	0%	39%	8%	47%
	Total	f	0	80	10	90
		%	0%	85%	15%	100,0%

Interpretación: Del total de médicos quienes fueron parte del cuestionario de los cuales perciben un nivel medianamente adecuado de seguimiento de tiempo y al mismo tiempo un nivel medio de desempeño laboral con un valor de 33.5% como valor mayor, un 8% un nivel alto y al mismo tiempo un nivel alto de desempeño laboral; por lo que se considera cuando se hace un seguimiento sobre cuánto tiempo están siendo ocupado sin dejar que es sobrepase las capacidades de estos su desempeño mejora.

Tabla 12

Correlación Rho Spearman entre la dimensión seguimiento de tiempo y desempeño laboral

	Rho Spearman	Desempeño laboral
Dimensión	Coficiente de correlación	,509**
Seguimiento de tiempo	Sig. (bilateral)	,000
	n	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se determina que existe una correlación positiva y directa de un nivel moderado con un valor de (Rho=0,509) y una significancia menor al 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que reafirma la correlación entre la dimensión seguimiento de tiempo y la variable desempeño laboral de acuerdo con las 90 respuestas emitidas por médicos en un hospital del MINSA – Chimbote 2023.

Del objetivo específico 4: Determinar la relación de la programación del personal en la dimensión prioridades diarias y desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión prioridades diarias y desempeño laboral

Niveles		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dim.2. Prioridades diarias	Inadecuado	f	0	13	1	14
		%	0%	19,5%	1,5%	21%
	Medianamente	f	0	29	8	37
		%	0%	28,9%	4,1%	33%
	Adecuado	f	0	35	4	39
		%	0%	31%	15%	46%
	Total	f	0	77	13	90
		%	0%	79%	21%	100,0%

Interpretación: Del total de médicos en un hospital del MINSA – Chimbote 2023 quienes fueron parte del cuestionario de los cuales perciben un nivel medianamente adecuado de prioridades diarias y al mismo tiempo un nivel medio de desempeño laboral con un valor de 28.9% como valor mayor, por lo que se considera cuando se prioriza las actividades diarias que deben realizar los médicos y solamente seguir dicha secuencia entonces su desempeño mejora.

Tabla 14

Correlación Rho Spearman entre la dimensión prioridades diarias y desempeño laboral

Rho Spearman		Desempeño laboral
Coeficiente de correlación		,511**
Dimensión	Sig. (bilateral)	,000
prioridades diarias	n	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se determina que existe una correlación positiva de un nivel moderado con un valor de (Rho=0,511) y una significancia menor al 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que afirma la correlación entre la dimensión prioridades diarias y la variable desempeño laboral de acuerdo con las 90 respuestas emitidas por médicos en un hospital del MINSA – Chimbote 2023.

Del objetivo específico 5: Determinar la relación de la programación del personal en la dimensión automatización de tareas y desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023.

Tabla 15

Correlación entre el nivel la dimensión automatización de tareas y desempeño laboral

Niveles		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dim.3. Automatización de tareas	Inadecuado	f	0	12	0	12
		%	0%	14,5%	0%	14,5%
	Medianamente Adecuado	f	0	23	4	27
		%	0%	27,2%	6,8%	34%
	Adecuado	f	0	45	6	51
		%	0%	40,8%	10,2%	51%
Total	f	0	80	10	90	
	%	0%	83%	17%	100,0%	

Interpretación: Del total de médicos que fueron parte del cuestionario de los cuales perciben un nivel medianamente adecuado de automatización de tareas y al mismo tiempo un nivel medio de desempeño laboral con un valor de 27.2% como valor mayor, por lo que se considera al momento que el personal médico realiza una misma tarea de forma repetitiva sin sobre pasar el tiempo que la dedica entonces su desempeño mejora.

Tabla 16

Correlación de Rho Spearman entre la dimensión automatización de tareas y desempeño laboral

	Rho Spearman	Desempeño laboral
Dimensión	Coeficiente de correlación	,599**
automatización de	Sig. (bilateral)	,000
tareas	n	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se determina que existe una correlación positiva de un nivel moderado con un valor de (Rho=0,599) y una significancia menor al 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que afirma la correlación entre la dimensión automatización de tareas y la variable desempeño laboral de acuerdo con las 110 respuestas emitidas por médicos.

4.4. Prueba de hipótesis

Nivel de significación: $\alpha = 5\%$

Regla de decisión:

Rechazar H_0 cuando $p-v$ " es mayor que α y aceptar H_1 si $p-v$ " es menor que α

Hipótesis general:

H_1 : Existe una relación significativa entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote 2023.

H_0 : No existe una relación significativa entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote 2023.

Tabla 17

Correlación Rho Spearman entre la programación del personal médico y desempeño laboral

	Rho Spearman	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,481
Programación del personal médico	Sig. (bilateral)	,000
	n	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se determina que existe una correlación positiva moderada entre la programación del personal médico y el desempeño laboral con un valor de (Rho=0,481) y una significancia menor al 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que existe una relación directa entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en médicos.

Tabla 18

Resumen de las hipótesis específicas en correlación Rho Spearman entre las dimensiones de la programación del personal médico y el desempeño laboral

		Rho de Spearman	Desempeño Laboral
Dimensiones de la programación del personal médico	Seguimiento de tiempo	Coeficiente de correlación	,509
		Sig. (bilateral)	,000
	Prioridades diarias	Coeficiente de correlación	,511
		Sig. (bilateral)	,000
	Automatización de tareas	Coeficiente de correlación	,599
		Sig. (bilateral)	,000

Interpretación:

Existe una correlación directa de nivel moderado de valor ($Rho=0,509$) y significancia menor a 0,01 entre la dimensión seguimiento de tiempo y el desempeño laboral en los 90 médicos.

Existe una correlación directa de nivel moderado de valor ($Rho=0,511$) y significancia menor a 0,01 entre la dimensión prioridades diarias y el desempeño laboral en los 90 médicos.

Existe una correlación directa de nivel moderado de valor ($Rho=0,599$) y significancia menor a 0,01 entre la dimensión automatización.

V. DISCUSIÓN

La programación del personal médico en los hospitales públicos es un aspecto clave de la gestión pública, que muchas veces no recibe la atención adecuada y se realiza de forma irresponsable, según López et al. (2021). Esta mala distribución de los horarios afecta negativamente a los pacientes, que sienten que sus dolencias no son atendidas, y al desempeño laboral de los médicos, que se ven sometidos a una mayor carga de trabajo y estrés, como señalan Torres et al. (2022). Salvatierra (2021) indica que esta realidad no es exclusiva del lugar donde se realizó el estudio, sino que se repite en diferentes partes de Sudamérica, sobre todo en los hospitales de administración pública. Por lo tanto, la presente investigación sobre la relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral tiene una relevancia social, ya que busca mejorar la calidad de la atención sanitaria tanto para los médicos como para los pacientes.

Ahora bien, por lo expresado, la investigación busca resolver el problema general: ¿Cómo la programación del personal médico se relaciona con el desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote 2023? De los resultados de estudio anteriores se consiguió determinar un valor al nivel de la programación del personal médico y otro valor para asignar un nivel al desempeño laboral; por otra parte, en cuanto a la hipótesis se establece que existe una relación positiva de nivel alta entre las variables de investigación. Dicha investigación se basó en estudios, artículos y revistas científicas tanto locales, nacionales e internacionales para encontrar en ellos puntos de coincidencia o de divergencias.

Para analizar los resultados obtenidos sobre la relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral, se elaboró una matriz de operacionalización basada en las teorías de diversos autores y referencias que han estudiado estas variables desde diferentes perspectivas, como señala Bautista et al. (2020). Estas teorías son de carácter constructivo, subjetivo y relativo a lo investigado, por lo que los resultados se enmarcan en estas premisas y les otorgan validez. Los resultados se fundamentan en las percepciones de los médicos, que responden a un estímulo psicológico al

momento de contestar el cuestionario, como indica Vasquez (2021). Estas respuestas pueden ser susceptibles de cambio, pero expresan una sinceridad que refleja el estado de ánimo y la satisfacción de los médicos con su trabajo.

Para el análisis de los resultados sobre las percepciones de la programación del personal médico, se consideraron las teorías de diversos autores que han abordado el tema del desempeño laboral desde diferentes enfoques. Estas teorías son: la de Chiavenato (2000) que explica cómo el desempeño laboral depende de la motivación, la habilidad y el ambiente de trabajo; la de De la Mora et al. (2022) que analiza cómo la programación del personal médico influye en la calidad de la atención sanitaria y la satisfacción de los pacientes; y la de Vargas (2022) que estudia cómo la programación del personal médico afecta al estrés, al cansancio y al bienestar de los médicos. Estas teorías aportan un aspecto positivo para la investigación, ya que permiten comprender mejor las sensaciones de los médicos respecto a su trabajo.

También es importante aclarar que la investigación tiene limitaciones, ya que se basa únicamente en las sensaciones expresadas por los médicos en el cuestionario, las cuales pueden variar según el momento en que se aplican. Zamora (2022) sugiere que las investigaciones deberían incluir preguntas cerradas que permitan obtener respuestas más precisas y fáciles de evaluar. Por lo tanto, el investigador debe estar consciente de las respuestas que va a recibir y darles la valoración adecuada para que su análisis y conclusión se ajusten a los objetivos de la investigación.

La variable de estudio referida a la programación del personal médico se basa en el enfoque de Morales (2021) quien define la programación como la agrupación de tareas que exigen un esfuerzo físico y mental al trabajador, el cual puede ser desproporcionado y alterar su bienestar. Por esta razón, se revisaron distintos modelos de análisis propuestos para medir la incidencia de la programación médica, y se eligió el Medical Activity Score, ya que es un instrumento específico para el sector médico, que cuenta con una serie de preguntas muy precisas y ajustadas a la realidad del estudio. Este instrumento ha sido aplicado por diversas investigaciones e instituciones de la salud para evaluar la programación médica y tomar las mejores decisiones al respecto.

Para validar los resultados obtenidos sobre la relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral, se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo que permitió medir las variables de forma descriptiva e inferencial, mediante métodos estadísticos que comprobaron la significancia y la correlación entre ellas. La técnica empleada fue la encuesta, que se adaptó a los instrumentos seleccionados para que fueran acordes con la realidad y el lenguaje de la población, tal como recomienda Palacios (2021). Los instrumentos adaptados fueron los siguientes: El Simplified Therapeutic Intervention Scoring System (TISS) de Escribá y Mas (1998) que mide la programación del personal médico, y que fue mejorado por el MAS y adaptado por Nandes (2020) con un nivel de confianza muy alto y un error muestral menor al 0.05; y el instrumento de Koopmans et al (2013) que mide el desempeño laboral, y que fue modificado por Gabini y Salessi (2016) con un nivel de confianza alto y una representatividad del 95% en su aplicación de campo.

La investigación tuvo algunas limitaciones al momento de aplicar los cuestionarios a los médicos en un hospital del MINSA – Chimbote 2023, debido al tiempo que podían dedicar a responderlos. Se entiende que algunas respuestas no fueron del todo sinceras, ya que la profesión y la programación de los médicos dificultaron la recolección de los datos. Para facilitar las respuestas, se utilizaron los formularios de Google Form, pero esto pudo afectar el anonimato de los médicos, ya que se solicitó el correo electrónico de los participantes para fines de control.

Del objetivo general se determinó la relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote 2023. El cual demostró que posee una relación positiva de nivel moderado por medio del coeficiente de correlación ($Rho=0,481$) y un valor significativo menor al nivel 0,01 (bilateral) el cual confirma la hipótesis general; es por ello, cuando la programación del personal médico sea el adecuado este incidirá en gran medida sobre el desempeño laboral y viceversa en un hospital del MINSA – Chimbote 2023 que fue parte de la investigación.

Bajo este mismo sentido, el artículo publicado por Guzmán et al. (2020) en Colombia también observó un nivel moderado de valor ($Rho=0,522$) sobre la

mismas variables de estudio con una significancia ($p-v=,000$); en caso de Campos y Torres (2021) encontraron en su investigación un ($Rho = 0,611$) de nivel alto y un ($p-v= ,000$) con variables similares para un hospital público; Moreno (2021) sus resultados fueron diferentes ya que obtuvo un valor del coeficiente de ($Rho=0,470$) bajo a un nivel significativo del ,000 aceptando la positividad de la relación entre la variable de programación y el desempeño laboral; de la misma manera Muro (2022) en su investigación de maestría obtuvo un valor para el ($Rho=0,403$) que le da un nivel bajo sobre la relación en la variables estudiadas. De esto se puede señalar que las condiciones con que se desarrollan los médicos en estos diferentes centros médicos varían por otros factores que serán estudio para siguientes investigaciones pero que indican la incidencia entre la forma en que se programan las actividades del médico y como esta mejora o empeora el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos muestran que existe una relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral, de acuerdo con lo planteado por diversos autores. Smet (2023) menciona que una organización que no coordina ni determina de forma óptima la carga laboral, repercute negativamente en el desempeño laboral, ya que muchos médicos se ausentan por el cansancio acumulado. Morales (2021) define la programación como la agrupación de tareas que exigen un esfuerzo físico y mental al trabajador, el cual puede ser desproporcionado y alterar su bienestar. Susanibar (2019) recomienda planificar la carga de trabajo de manera que se generen equipos productivos que aumenten su rendimiento.

Del primer objetivo específico se determinó el nivel de la programación del personal médico en un hospital del MINSA – Chimbote 2023. Los resultados hallados indican que tienen nivel medianamente adecuado de programación del personal médico expresado en un 56% de quienes participaron en la encuesta; Esto confirma que la programación actual del personal médico genera una sensación ambivalente sobre las tareas que deben cumplir según lo establecido en la planificación asignada: dicho resultado es parecido a lo mostrado por Thomas (2023) quien encontró un nivel medianamente adecuado en su investigación sobre la percepción que tiene los médicos al momento de la asignación de su programación diaria; situación similar se encontró en el artículo

hecho por Mendieta et al. (2020) en Ecuador donde el nivel de dicha dimensión fue regular para el grupo de médicos que fueron parte de la investigación; en caso de Guzmán et al. (2020) en Colombia al aplicar un test diferente al nuestro pero con las mismas variables encontró que un nivel bueno de percepción de la programación de todo el personal médico esto debido a factores como mayor cantidad de ellos a un orden computarizado que ayuda a los encargados a distribuir de mejor manera sin causar afectación a ellos.

Al comparar con lo hallado en cuanto a las dimensiones de la programación del personal médico; se encontró valores similares en la investigación de Campos y Torres (2021) quienes en su investigación de maestría encontraron para la dimensión automatización de tareas un nivel medianamente adecuado con valor de 74% de médicos que fueron parte del estudio, en caso de las prioridades diarias el nivel fue adecuado de 66% y para la dimensión seguimiento de tiempo consiguió un nivel adecuado.

La evaluación de la carga de trabajo es un aspecto fundamental para el desempeño laboral, según la literatura revisada. Urrea y Andrea (2020) indican que se debe definir con claridad las tareas y el tiempo que requieren, para poder valorar si la carga de trabajo es adecuada o necesita ser reasignada. Además, se debe revisar periódicamente la planificación, ya que la cantidad de trabajo puede variar en función del personal y la complejidad de los procesos, como señalan Luengo y Montoya (2020).

Para el segundo objetivo específico se determinó el nivel de desempeño laboral del personal médico en un hospital del MINSA – Chimbote 2023. Lo hallado dentro de la investigación resulta que se encontró un nivel medio de desempeño laboral de 81% de los médicos que fueron parte de la investigación; Esto evidencia que el rendimiento laboral está en una fase de mejora que no satisface las expectativas ni de los responsables del personal en el hospital ni de los pacientes que los evalúan; los resultados son similares al que encontró Rios (2020) con un nivel regular de desempeño laboral para los médicos del centro de salud en Ecuador; de igual forma, Nuñez (2020) encontró para 109 médicos que participaron en la investigación un nivel regular de desempeño laboral; para el caso de Muro (2022) el nivel regular fue lo que observo en su investigación a

la variable del desempeño laboral; situación particular en los hallado por Kapardi et al. (2023) quienes señalaron que en artículo el nivel de desempeño laboral se encontraba a un nivel malo con un valor de 80% de los médicos que respondieron las preguntas elaboradas.

Para los resultados de las dimensiones consideradas para el desempeño laboral son parecidas a las mostradas por Mendencia et al. (2020) quienes encontraron en la dimensión diligencia del trabajo un valor 50% de nivel medio; en caso de la consideración de conocimiento obtuvo un valor de 34% por parte de los médicos que fueron considerados en la investigación; para la capacidad de trabajo el nivel fue bajo con 66% y por último, para la dimensión proactividad el resultado fue similar de nivel bajo con un valor de 42%.

Los resultados obtenidos coinciden con lo planteado por Argomedo (2020) quien sostiene que cada empresa u organización debe implementar diferentes criterios para medir el desempeño laboral mediante metodologías adecuadas. Asimismo, Gonzalo et al. (2020) resaltan la importancia de evaluar el desempeño laboral, ya que contribuye al desarrollo profesional de los empleados, al permitir identificar y potenciar sus capacidades y habilidades.

En caso del objetivo específico tercero se determinó la relación entre programación del personal en la dimensión seguimiento de tiempo y desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote 2023. Esto lleva hacer la revisión de la hipótesis para la verificación de la relación entre la dimensión y la variable de investigación, el resultado fue ($Rho=0,509$) lo que significa que existe una correlación positiva y nivel moderado el cual afirma la hipótesis planteada en un inicio.

En lo descriptivo para la dimensión seguimiento de tiempo obtuvo un valor medianamente adecuado de 33.5% así como un nivel medio de desempeño laboral, el resultado tiene coincidencia con Moreno (2021) quien en su trabajo encontró un nivel medio con un 36.1%; situación similar fue hallado por Muro (2022) quien descubrió que para esta dimensión un nivel regular como incidencia sobre el desempeño laboral sobre dicho centro médico. Es por esto, que la dimensión trata sobre evaluar el tiempo que se asigne a los médicos y por medio

de la observación ver si esta decisión de distribución crea una afectación del tipo negativo en ellos.

La evaluación del tiempo de trabajo es una técnica importante para la gestión de la carga laboral, según lo señalado por Qu (2022) quien afirma que permite al responsable controlar y monitorear el tiempo que los empleados dedican a cada tarea. Existen softwares que facilitan el seguimiento del tiempo de trabajo, como indican Akbarzadeh et al. (2019) que mencionan un software que determina el tiempo que un trabajador tarda en realizar una tarea desde que la inicia hasta que la finaliza.

Para el objetivo específico cuarto se determinó la relación de la programación del personal en la dimensión prioridades diarias y desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote 2023. Se recurrió a la revisión de la hipótesis para validar la relación señalada, el resultado indica que existe una relación positiva, de nivel alto con un valor ($Rho=0,511$) y una significancia menor al 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis nula que afirma la correlación entre las dimensiones.

En la dimensión prioridades diarias fue encontrado un nivel medianamente adecuado con un valor de 28.9% y así mismo un nivel medio en el desempeño laboral; dicho resultado está en el mismo sentido que Salcedo (2020) quien para la misma dimensión encontró un nivel medianamente adecuado dentro de las prioridades diarias; situación diferente sucedió con Nuñez (2020) y Rios (2020) quienes al considerar esta dimensión su resultado fue de nivel medio; ya que dicha dimensión explica que poder asignar una labor está debe guardar relación con las prioridades diarias que realiza el personal médico dentro de una institución pública.

Los resultados obtenidos muestran que la organización del tiempo de trabajo es un factor clave para el desempeño laboral, según lo indicado por Alulima (2022). Este autor menciona que en una jornada laboral el tiempo es limitado, por lo que se deben determinar las tareas periódicamente, priorizando las más importantes y siguiendo un cronograma preestablecido. Además, se debe organizar de forma gráfica la jornada laboral, para visualizar de forma clara la distribución de la carga de trabajo entre los empleados.

En caso del objetivo específico quinto se determinó la relación de la programación del personal en la dimensión automatización de tareas y desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote 2023. Para ello se recurrió al planteamiento de la hipótesis con el fin de verificar la relación entre la dimensión y la variable, el resultado de la correlación es positiva, de un nivel moderado con un valor ($Rho = 0,599$) y una significancia de 0,000 (bilateral); resultados similar al encontrado por Guzmán et al. (2020) quien también encontró un nivel moderado para dicha dimensión con un valor de ($Rho=0,784$); caso igual a lo mostrado en sus investigaciones de Campos y Torres (2021), Salcedo (2020), Moreno (2021) donde alcanzaron un nivel moderado con valores de ($Rho = 0,610$; $= ,641$; $,769$) respectivamente, todos con valores significativos menor al 0,01 (bilateral); esto corrobora que la hipótesis planteada en la presente investigación se debe aceptar y negar la hipótesis nula.

Para la dimensión automatización de tareas se encontró un nivel medianamente adecuado con un valor de 27.2% así como un nivel medio de desempeño laboral, el cual corrobora la relación entre ellos; resultados similar al hallado por Mendieta et al. (2020) quien también obtuvo en su investigación un nivel medio con un valor de 64%; caso parecido a Campo y Torres (2021) quienes encontraron un porcentaje de nivel medio para la dimensión la cual hace referencia a que ciertas actividades que realizan el personal médico estas deber ser de forma automática sin que causen un perjuicio sobre persona a nivel físico o psicológico.

Los resultados hallados se relacionan con la literatura que describe la automatización de la programación del personal médico como un proceso que permite distribuir de forma equitativa, controlar e identificar la carga de trabajo de los empleados, y así mejorar su desempeño laboral. De Mélo et al. (2023) definen la automatización como el proceso de dar una respuesta inmediata, conocida y preestablecida ante un evento en particular, que optimiza la administración de los recursos humanos. Gates et al. (2023) también resaltan los beneficios de la automatización para la gestión de la programación del personal médico, ya que facilita la asignación de tareas, el seguimiento del tiempo y la evaluación del rendimiento.

La presente investigación aporta mayores respuestas para solucionar el problema de la programación del personal médico en los hospitales públicos, que afecta su desempeño laboral y la calidad de la atención a los pacientes. Asimismo, sirve como un punto de partida para futuros estudios sobre el tema, que puedan utilizar los instrumentos adaptados en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Del objetivo general. Se concluye que, se existe una relación positiva y significativa entre el nivel de la programación y el desempeño laboral, con un valor de ($Rho=0,481$) y un nivel de significancia menor al 0,000. Esto demuestra que la programación asignada a los médicos influye en el desempeño laboral desde la perspectiva del control del tiempo, el establecimiento de prioridades diarias y la automatización de las tareas. Estos factores generan una actitud positiva en el trabajo que se traduce en mayor diligencia, aprendizaje y proactividad.

Segundo. Para el objetivo específico 1. Se concluye que el nivel de la programación del personal médico que labora en un hospital del MINSA – Chimbote 2023 es valorado como medianamente adecuado por más de la mitad (56%) de encuestados; una de las causas que dicha programación afecta a los médicos es la percepción que tienen sobre la automatización de las tareas que realizan, lo que les hace perder el sentido de su labor. Esto implica que los médicos no tienen en cuenta la importancia de gestionar su tiempo y distribuir sus prioridades diarias de forma eficiente.

Tercera. Del objetivo específico 2. Se concluye que, el nivel del desempeño fue laboral valorado por la mayoría del personal médico con el (81%). La baja capacidad de trabajo, el conocimiento y la proactividad en su labor médica son factores que afectan negativamente al desempeño laboral de los médicos. Estos factores no se compensan con el nivel medio de diligencia que muestran en su trabajo, ya que esta no es suficiente para garantizar un desarrollo normal de su actividad frente a sus pacientes.

Cuarta. En el caso del objetivo específico 3. Se logró concluir que la dimensión seguimiento de tiempo y el desempeño laboral tiene una relación positiva de nivel de regular con un valor de ($Rho=0,509$) y una significancia menor a 0,000. Corroborando que, la implementación de un sistema de control y monitoreo del tiempo que los empleados dedican a cada tarea condiciona su desempeño laboral. Este sistema

permite al responsable evaluar la eficiencia y la productividad de los empleados, así como identificar posibles áreas de mejora.

Quinta. Para el objetivo específico 4. Se concluye que la dimensión prioridades diarias y el desempeño laboral poseen una relación positiva de nivel alta ($Rho = 0,511$) y ($Sig. = 0,000$). Corrobora que, la gestión del tiempo es un factor clave para el desempeño laboral. En una jornada laboral donde el tiempo es limitado, se deben planificar las tareas con antelación, priorizando las más importantes y siguiendo un cronograma preestablecido. Esto permite optimizar el uso del tiempo y mejorar la calidad del trabajo.

Sexta. Del objetivo específico 5. Se logró determinar la relación positiva en un nivel moderado con un valor del coeficiente de ($Rho=0,599$) y una significancia menor al 0,000 para la dimensión automatización de tareas y el desempeño laboral. Corroborando que, la respuesta inmediata es un proceso que consiste en dar una solución conocida y preestablecida ante un evento en particular. Este proceso optimiza la administración de los recursos humanos, ya que reduce el tiempo de reacción y aumenta la eficacia de las acciones. Por lo tanto, la respuesta inmediata influye directamente en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se encontraron en el trabajo ciertas deficiencias en los resultados al evaluar la programación del personal médico y el desempeño laboral es que se plantean ciertas recomendaciones el cual está dirigido para los encargados del personal médico en un hospital del MINSA – Chimbote 2023.

Primera. Continuar con la programación asignada a los médicos para reducir la sobrecarga laboral, el estrés y agotamiento, que son factores que deterioran la salud física y mental de los profesionales de la salud, y que disminuyen su motivación y su compromiso con el trabajo, para que tenga un efecto positivo en la eficiencia, eficacia y desempeño de los trabajadores.

Segunda. Monitorear el cumplimiento de la programación y el nivel de satisfacción de los médicos, ya que determina el uso óptimo de los recursos humanos y materiales, evitando los retrasos, las cancelaciones y las interrupciones en el servicio. para identificar posibles áreas de mejora o ajuste.

Se recomienda al personal médico:

Tercero. Fomentar el desarrollo de habilidades y competencias de los médicos, mediante la capacitación, el feedback el cual permitirá a los médicos recibir una retroalimentación constructiva sobre su desempeño, identificar sus fortalezas y debilidades, y establecer planes de mejora, el reconocimiento permitirá a los médicos sentirse valorados y apreciados por su trabajo, y aumentar su motivación y su compromiso, para potenciar su actitud positiva y su proactividad en el trabajo.

Cuarto. Fomentar una atención de calidad hacia los pacientes, brindarle un diagnóstico certero y con tratamiento adecuado para su mejoría, de esta manera todas las personas que acudan al hospital tendrán la plena confianza de que el personal médico viene realizando su trabajo de manera óptima.

Se recomienda a unidad de personal:

Quinto. Evaluar el impacto de la programación y el desempeño laboral de los médicos en la calidad de la atención y la satisfacción de los pacientes bajo el enfoque de la prevención de errores, incidentes y eventos adversos. Para verificar si se están cumpliendo los objetivos del hospital que se relacionan con la eficiencia, la efectividad, la equidad y la responsabilidad social de la atención sanitaria.

Sexto. Fomentar una buena comunicación entre el personal médico y los jefes de cada departamento para mantener buenas relaciones, para que de esa forma se refuerce un buen rendimiento de todo el personal médico y a la vez generar confianza y compromiso.

REFERENCIAS

- Acevedo, S. A., & Contreras, M. S. (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. *Universidad Continental*. Recuperado de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10064>
- Akbarzadeh, B., Moslehi, G., Reisi-Nafchi, M., & Maenhout, B. (2019). The re-planning and scheduling of surgical cases in the operating room department after block release time with resource rescheduling. *European Journal of Operational Research*, 278(2), 596–614. <https://doi.org/10.1016/J.EJOR.2019.04.037>
- Alulima, D. (2022). Sobrecarga laboral y seguridad del paciente en los profesionales de neonatología de un hospital público de Santo Domingo, Ecuador 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77583>
- Arenas, D. J. (2019). Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(2), 63–80. Recuperado de <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/471>
- Argomedo, J. (2020). Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45540>
- Bautista, R., Cienfuegos Fructus, R., David, E. J., & Panduro, A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Belfrage, C., & Hauf, F. (2019). El arte del muestreo cualitativo y su importancia para la evaluación y la investigación de políticas públicas: una aproximación realista. *Organization Studies*, 38(2), 251–271. <https://doi.org/10.1177/0170840616663239>
- Cáceres, D. I., Consuelo Torres, C., Cristancho Zambrano, L. Y., & López Romero, L. A. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «CARETIME». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 20(2), 92–97. <https://doi.org/10.1016/J.ACCL.2019.12.002>

- Cahuana, L. A. (2020). Estrés laboral del profesional de enfermería del centro regulador de urgencias y emergencias nacional ESSALUD 2016. *Universidad Peruana Los Andes*. Recuperado de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1568>
- Campos, L., & Torres, F. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. *Repositorio institucional - CONCYTEC*. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>
- Castro, Z. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71655>
- Chagray, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/RNA.V11I2.3297>
- Churata, F. (2020). Factores psicosociales y medidas de bioseguridad durante desempeño laboral de médicos residentes Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019. *Alicia*, 1(3). Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_d41bd89122b86829be71e06d5a7709cc
- Cobacango, J. (2019). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/ANALES.29.3.178511>
- Conejero, J. I., López-Verdugo, I., & Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society and Education*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.21071/PSYE.V14I1.14187>
- De la Mora, A., Segovia, A., & Hernández, O. (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. *Vinculatégica EFAN*, 8(1), 143–152. <https://doi.org/10.29105/VTGA8.1-334>

- de Mélo, M. L., Sapia, A. V., Cavalcanti Neto, J. M., Barbosa, N. M. G., Neiva, V. B. C., & Sauaia Filho, E. N. (2023). The first wave of COVID-19 and mental distress of physician residents in Brazil: a comparison between two cohorts. *Human Resources for Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/S12960-022-00790-5>
- Dobrov, G. M., & Smirnov, L. P. (1972). Forecasting as a means for scientific and technological policy control. *Technological Forecasting and Social Change*, 4(1), 5–18. [https://doi.org/10.1016/0040-1625\(72\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0040-1625(72)90043-1)
- Espinoza, E. (2020). La investigación formativa. Una reflexión teórica. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000300045&script=sci_arttext
- Fernanda, F., Chávez, G., Neira, F., Henry, A., & Vásconez Vásconez, D. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536–549. <https://doi.org/10.35381/CM.V5I9.214>
- Fernández, I. (2019). Hacia la psicología proactiva: gestión del comportamiento y prevención de riesgos laborales. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 166, 66–71. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7114636&info=resumen&idioma=SPA>
- Gates, R. S., Kemp, M. T., Evans, J., Liesman, D., Pumiglia, L., Matusko, N., George, B. C., & Sandhu, G. (2023). The demands of surgery residency: More than just duty hours? *Journal of Surgical Research*, 290, 293–303. <https://doi.org/10.1016/J.JSS.2023.04.026>
- Gil, J. (2019). Lex Social: Revista de Derechos Sociales. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), 6–70. <https://doi.org/10.46661/LEXSOCIAL.5059>
- González, J. L. A., & Durán, H. M. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23–37. <https://doi.org/10.18800/CONTABILIDAD.202102.002>

- Gonzalo, N., Jonathan Vargas-Aguilar, C., Del Rocío Espinoza-Carrión, C., & Janneth Tapia-Espinoza, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398–409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Guzmán, G., Sánchez-García, W., & Dorila Placencia-Medina, M. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Redalyc*, 8(9), 1–18. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Huaman, M. (2023). Gestión del empleo y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima Metropolitana, 2023. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120541>
- Ingunza, N., & Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 8(8), 144–152. <https://doi.org/10.36260/RBR.V8I8.807>
- Jia, S., Yu, B., Feng, C., Jia, P., Xu, P., & Yang, S. (2023). Occupational burnout, flourishing and job satisfaction among HIV/AIDS healthcare workers in Western China: a network analysis. *BMC Psychiatry*, 23(1), 560. <https://doi.org/10.1186/S12888-023-04959-7>
- Kapardi, K. S., Supriyanka, A. D., & Balaji, C. (2023). Strategies for retaining good talent in COVID-19 pandemic situation - A literature review. *AIP Conference Proceedings*, 2707. <https://doi.org/10.1063/5.0143381>
- Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/JEFIB.2019.V3N1.398>
- López, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I2.3706>

- Luengo, C., & Montoya, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69–80. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000200002>
- Luna, O. Y., Ronald Armendariz, C., & Andrade Zamora, F. (2019). Universidad y sociedad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Medina, M. del R., & Verdejo, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/ALT.V15N2.2020.10>
- Mendencia, M., Erazo, J. C., & Narvaez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287–312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Morales, F. (2021). El Sistema ProHAD-Omega: Programador Horario de Aulas y Docentes. *Revista Boliviana de Matematica*, 4(8), 1–19. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/362840035>
- Moreno, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
- Muñoz, M., & Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 3(16). Recuperado de <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/183>
- Muro, A. G. (2022). Gestión del capital humano y desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107063>

- Nelson, E. (2023). Effect of shift-based scheduling on student learning, satisfaction and capacity in obstetrics and gynecology rotations. *International Journal of Medical Education*, 14, 100–105. <https://doi.org/10.5116/IJME.64B4.F880>
- Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43165>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312–318. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2019.362.4493>
- Otero, R., Casas, C. E. M., Jaimes, C. B., Garzón, C. F. G., Vergel, E. A. Y., & Valdés, J. C. Z. (2023). A preventive–reactive approach for nurse scheduling considering absenteeism and nurses’ preferences. *Operations Research for Health Care*, 38. <https://doi.org/10.1016/J.ORHC.2023.100389>
- Pacheco, R. G. (2022). A coexistência das perspectivas de gestão gerencialista e democrática no contexto do novo ensino médio público do Distrito Federal. *UnB*. Recuperado de <http://repositorio2.unb.br/jspui/handle/10482/45097>
- Palacios, L. I. (2021). Una revisión sistemática: Actitud hacia la investigación en universidades de Latinoamérica. *Comuni@cción*, 12(3), 195–205. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.533>
- Peroni, V. M. V., & Lima, P. V. de. (2020). Políticas conservadoras e gerencialismo. *Práxis Educativa*, 15, 1–20. <https://doi.org/10.5212/PRAXEDUC.V.15.15344.070>
- Qu, L. (2022). Research on Flexible Management of Human Resources under the Background of Wireless Communication and Internet of Things. *Wireless Communications and Mobile Computing*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/6596009>
- Quintana, R. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. *Repositorio*

Institucional - UCV, 5(5). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47941>

Ramirez, C. (2021). La sobrecarga laboral y el trabajo remoto durante la crisis sanitaria en el Perú. *Universidad de Piura*. Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5079>

Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

Ramos, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/CA.V9I3.336>

Rios, L. (2020). Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos. Caso: Biopromed Cía. Ltda. *Simon Bolívar*, 11(7). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7457>

Rojas, C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>

Rolin, C. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28–37. <https://doi.org/10.58720/BIS.V1I3.16>

Salcedo, I. J. (2020). Factores institucionales y el desempeño de tecnólogos médicos de laboratorio clínico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41940>

Salvatierra, D. M. (2021). Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021. *Repositorio Institucional - UCV*, 1(18). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67620>

Sanz, C. (2021). La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles

razones. *LanHarremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 44(44), 79–102.
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>

Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano. (2019). Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos. *Duazary*, 15(1), 23. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2101>

Smet, P. (2023). Generating balanced workload allocations in hospitals. *Operations Research for Health Care*, 38. <https://doi.org/10.1016/J.ORHC.2023.100390>

Solana, A. O. (2019). Validez discriminante, predictiva e incremental de la escala de comportamientos laborales proactivos de Belschak y Den Hartog. *Revista Costarricense de Psicología*, 38(1), 74–92.
<https://doi.org/10.22544/RCPS.V38I01.05>

Sousa, A., & Oliveira, A. (2020). O gerencialismo na gestão pública brasileira via parcerias público-privadas. *Revista Brasileira de Educação do Campo*, 5, e10863–e10863. <https://doi.org/10.20873/UFT.RBEC.E10863>

Steffey, M. A., Scharf, V. F., Risselada, M., Buote, N. J., Griffon, D., Winter, A. L., & Zamprogno, H. (2023). A narrative review of occupational scheduling that impacts fatigue and recovery relevant to veterinarian well-being. *The Canadian Veterinary Journal = La Revue Vétérinaire Canadienne*, 64(7), 674–683.
<https://doi.org/10.4141/cvj-2023-007>

Susanibar, G. (2019). Carga laboral en enfermería y el cuidado en la atención de los usuarios atendidos en una Clínica Privada, Lima - 2019. *Repositorio Institucional - UCV*, 41(5). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39140>

Thomas, V. (2023). Developing a talent management support network for nurses and midwives. *Nursing Management*. <https://doi.org/10.7748/NM.2023.E2085>

Torres, D. Q., Sofia, A., Patiño, V., Maritza, S., Tulcan, M., Madelyn, J., & Salazar, M. (2022). Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2), 51–65.
<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2022.7905>

- Urrea, D., & Andrea, C. (2020). Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 12(1), 71–87. <https://doi.org/10.17533/UDEA.RP.V12N1A04>
- Valladolid, I. del P. (2022). Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3251–3268. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2831
- Vandenberghe, V. (2021). Salud física y cognitiva y capacidad de trabajo después de los 50 años: evidencia internacional sobre los márgenes extensivo e intensivo. *Revista Internacional del Trabajo*, 140(2), 293–334. <https://doi.org/10.1111/ILRS.12197>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994–1018. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1558
- Vasquez, W. (2021). Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72151>
- Zamora, Z. (2022). Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85658>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala / Valores
PROGRAMACIÓN DEL PERSONAL MEDICO	Smet (2023) señala que es la organización de horario de trabajo y asignación del recurso humano para diversos turnos con el fin del cumplimiento de las demandas laborales las cuales se miden por el tiempo que se ocupan en ellas.	Se medirá por medio de un cuestionario adaptado del instrumento conocido como Medical Activiy Store que permite valorar si la programación de personal es la adecuada; está conformada por 30 ítems y 3 dimensiones que son: seguimiento de tiempos, prioridades diarias y automatización de tareas.	Seguimientos de tiempos	Sensación sobre el tiempo ergonómica, de sueño y rotación	1,2,3	Escala: Ordinal Niveles Inadecuado 30-70 Med. adecuado 71-110 Adecuado 111-150
				Sensación sobre el tiempo de calidad de trabajo nocturno en función de duración y equipación	4,5	
				Sensación sobre el tiempo de autonomía laboral respecto al control e interrupción	6,7	
				Sensación sobre el tiempo de competencia laboral tomando en cuenta la iniciativa y preparación.	8,9,10	
			Prioridades diarias	Atención sobre la carga cognitiva de trabajadores.	11,12	
				Atención sobre la movilidad laboral	13,14,15,16	
				Presión laboral por responsabilidades asignadas	17,18	
				Capacidad de adaptación a nueva laborales indicadas.	19,20	
			Automatización de tareas	Capacidad de auto planificación y prevención laboral	21,22	
				Capacitación laboral tomando en cuenta la experiencia y simplicidad de su labor	23,25	
				Fatiga laboral por sobrecarga de trabajo	26,27	
				Capacidad de cumplimiento de tareas de acuerdo con la exigencia laboral.	28,29,30	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala / Valores
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2000) que se refiere a tomar esta variable como una acción o comportamiento que se puede observar en todo los empleados de una organización realizan para lograr sus objetivos siendo este una fortaleza para la institución; agrega que se incluyen cinco factores que afectan el desempeño laboral, por tanto, la recompensa y percepción se desprenden del afán personal quien le da una magnitud al esfuerzo	Se medirá por medio de un instrumento el cual fue adaptado de Koolmans et al. (2013) con el propósito de dar un valor a la variable la cual está conformada por 16 ítems y 4 dimensiones que son: proactividad, capacidad de trabajo, conocimiento y diligencia en el trabajo.	Proactividad	Acciones realizadas voluntariamente	1,2	Escala: Ordinal Niveles Bajo 16-37 Medio 38-59 Alto: 60-80
				Orientación a resultados	3,4	
			Capacidad de trabajo	Eficiencia Laboral	5,6	
				Eficacia Laboral	7,8	
			Conocimiento	Capacidad de resolución de tareas	9,10	
				Actualización de conocimientos	11,12	
			Diligencia en el trabajo	Conductas positivas	13,14	
				Trabajos terminados correctamente	15	
				Problemas laborales resueltos	16	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Escala Valorativa “Medical Activity Score”

Estimado(a) médico:

A continuación, se le muestran un conjunto de afirmaciones respecto a la programación del personal médico en este Hospital MINSA de Chimbote. En tal sentido, se hace necesario conocer tu percepción sobre cada uno de los aspectos de programación médica, a fin de identificar necesidades de mejora y poder brindar una programación médica más idónea

Toda la información que nos facilite será completamente reservada y solo se utilizaran con fines del estudio, por lo tanto, se le solicita responda cada una de ellas con la mayor sinceridad posible.

Instrucciones. Marque con una (X) según considere cada una de las afirmaciones siguientes, teniendo en cuenta la escala de valoración siguiente: (TD): En Total desacuerdo; (D): En desacuerdo; (I): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (A): De acuerdo; (TA): En total de acuerdo.

N°	Dimensión	Escala				
		TD	D	I	A	TA
Dimensión 1: Seguimientos de tiempos						
1	En este Hospital, se busca que la programación médica sea establecida de acuerdo a las regulaciones normativas					
2	El Hospital vela por que el personal médico respete el horario de las citas programadas					
3	En este Hospital se garantiza que no se reporten retrasos ni cambios en el horario del personal médico					
4	Este Hospital se preocupa por evitar reprogramaciones de atención del personal médico en citas médicas programadas.					
5	El Hospital vela por que el tiempo de espera del paciente en sala , sea el esperado .					
6	En este Hospital, se garantiza que el personal médico dedique el tiempo adecuado durante la consulta					
7	En este Hospital, se preocupa que el personal médico cumpla con hacer el seguimiento a los casos después de la consulta.					
8	En este Hospital la distribución de los tiempos, por parte del sistema de programación médica es el esperado por el personal.					
9	En este Hospital, se preocupa por el seguimiento de los tiempos de programación médica asignados					

10	En este Hospital se busca que el personal médico respete los tiempos de atención al paciente en consultorio					
	Dimensión 2: Prioridades diarias	TD	D	I	A	TA
11	En este Hospital se establecen las prioridades diarias de la labor médica de forma adecuada					
12	Las prioridades diarias en la labor médica se ajustan a los objetivos y valores del Hospital.					
13	Se revisan y ajustan las prioridades diarias en la labor médica según los cambios que se presentan en el contexto sanitario					
14	Por lo general se solicite ayuda o delega tareas cuando la labor medica supera la capacidad o competencia.					
15	En este Hospital el tiempo que se dedica a cada actividad médica diaria es el esperado.					
16	En este Hospital las prioridades diarias en la labor médica se basan en criterios de calidad, seguridad y eficiencia					
17	Se comunican y coordinan con otros profesionales de la salud para cumplir prioridades diarias en la labor médica					
18	En este Hospital se participa en actividades de formación o actualización sobre prioridades diarias en la labor médica					
19	En este Hospital se respeta el equilibrio entre las prioridades diarias de la labor médica y la vida personal es el esperado.					
20	En este Hospital, las prioridades diarias que se asigna a la labor médica contribuyen a la satisfacción de los pacientes					
	Dimensión 3: Administración de tareas	TD	D	I	A	TA
21	La administración de tareas médicas de este Hospital es la esperada					
22	La administración de las tareas de este Hospital permite optimizar el tiempo y recursos.					
23	Se utilizan herramientas o aplicaciones para facilitar la administración de tareas en el Hospital					
24	En el Hospital se tiene retroalimentación o asesoría sobre la administración de las tareas médicas.					
25	En este Hospital, el nivel de calidad y eficacia de las tareas que realizan es el esperado.					
26	En este Hospital la forma de administrar las tareas ayuda a mejorar la productividad del personal médico					
27	En el Hospital se revisan y evalúan los resultados de las tareas que se realizan					
28	Se establecen prioridades y plazos para la realización y tareas					
29	En este Hospital el balance entre la cantidad y la complejidad de las tareas es el esperado.					
30	En este Hospital la administración de la tareas permite alcanzar objetivos personales y profesionales del personal médico					

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre:	Escala valorativa "Programación del personal médico"	
Autor original:	Cuestionario planteado por NASA, TLX, cuestionario de Hart y Staveland, TISS28 adaptado a MAS	
Nombre instrumento original	Cuestionario "Medical Activity Score"	
Dimensiones:	Seguimientos de tiempos, Prioridades diarias y Automatización de tareas	
N° de ítems	30	
Escala de valoración de ítems:	(1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.	
Ámbito de aplicación:	En un hospital del MINSA – Chimbote 2023	
Administración:	Auto reporte individual , mediante formulario Google	
Duración:	Diez minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Determinar si la programación del personal médico en un hospital del MINSA - Chimbote 2023 es el adecuado por problemas de carga laboral.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría hacia adelante preferentemente de la carrera de Gestión Pública o de afines.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0,908)	
Unidades de información:	Personal médico en un hospital del MINSA – Chimbote 2023	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Seguimientos de tiempos	1-10
	Prioridades diarias	11-20
	Automatización de tareas	21-30
Niveles /Valores finales	Adecuado: 111-150 Medianamente adecuado: 71-110 Inadecuado: 30-70	

Escala valorativa: “Desempeño Laboral”

Estimado(a) médico:

La presente, tienen por finalidad conocer tu percepción sobre el nivel de valoración del desempeño laboral del personal médico del hospital del MINSA – Chimbote, por lo que le solicitamos su gentil cooperación al responder las siguientes preguntas.

Instrucciones. Marque con una (X) la alternativa que considere en cada una de las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración: (TD): En Total desacuerdo; (D): En desacuerdo; (I): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (A): De acuerdo; (TA): En total acuerdo.

N°	¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo te encuentras con cada una de las siguientes afirmaciones que se presentan en el contexto de trabajo del Hospital Regional de Chimbote?	Escala				
		TD	D	I	A	TA
Dimensión 1: Proactividad						
1	El personal médico demuestra iniciativa en la resolución de problemas que se presentan					
2	El personal médico, se anticipa a las necesidades de los pacientes.					
3	El personal médico propone soluciones innovadoras para mejorar el servicio que brinda al paciente					
4	El personal médico se preocupa por buscar nuevas oportunidades en la mejora del servicio atención que brinda					
Dimensión 2: Capacidad de trabajo						
5	El personal médico, realiza su trabajo de manera eficiente					
6	El personal médico, demuestra habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera óptima					
7	El personal médico, cumple con los objetivos establecidos					

8	Se adapta a los cambios y situaciones nuevas para lograr las metas					
	Dimensión 3: Conocimiento	TD	D	I	A	TA
9	El personal médico demuestra capacidad de diagnóstico y tratamiento					
10	El personal médico demuestra capacidad de trabajo en equipo para resolución de tareas					
11	Demuestra conocimientos actualizados en su especialidad					
12	Demuestra habilidades de comunicación efectiva con los pacientes.					
	Dimensión 4: Diligencia en el trabajo	TD	D	I	A	TA
13	El personal médico es puntual y asiste regularmente a su trabajo					
14	El personal médico cumple con los plazos establecidos					
15	El personal médico realiza su trabajo con responsabilidad y compromiso					
16	El trabajo realizado por el personal médico contribuye a resolver con éxito situaciones laborales del Hospital					

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre:	Escala valorativa "Desempeño Laboral"	
Autor original:	Elaborado por Koopmans et al (2013) el cual luego fue modificado por Gabini y Salessi (2016)	
Nombre instrumento original	Cuestionario "Desempeño Laboral"	
Dimensiones:	Proactividad, Capacidad de trabajo, Conocimiento y Diligencia en el trabajo	
N° de ítems	16	
Escala de valoración de ítems:	(1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.	
Ámbito de aplicación:	En un hospital del MINSA – Chimbote 2023	
Administración:	Auto reporte individual , mediante formulario Google	
Duración:	Cinco minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Determinar el desempeño laboral de los médicos en un hospital del MINSA - Chimbote	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría hacia adelante preferentemente de la carrera de Gestión Pública o de afines.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0,899)	
Unidades de información:	Médicos en un hospital del MINSA - Chimbote	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Proactividad	1-4
	Capacidad de trabajo	5-8
	Conocimiento	9-12
	Diligencia en el trabajo	13-16
Niveles /Valores finales	Alto: 60-80 Medio: 38-59 Bajo: 16-37	

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa "Medical Activity Score"

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: GEORGE TARAZONA TRUJILLO

DNI:46038010

Formación académica del validador:(Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Gestión Pública	2023	Universidad Cesar Vallejo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	SANIPES – PRODUCE	1	Especialista Legal

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 03 de Noviembre del 2023



George F. Tarazona Trujillo
• ABOGADO
Reg. CAS. 3825

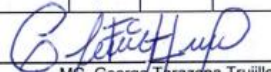
MG. GEORGE TARAZONA TRUJILLO

DNI N°46038010

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Escala Valorativa "Medical Activity Score"

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Seguimiento de tiempos			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Directo	En este Hospital, se busca que la programación médica sea establecida de acuerdo a las regulaciones normativas	X		X		X		
2	Directo	El Hospital vela por que el personal médico respete el horario de las citas programadas	X		X		X		
3	Directo	En este Hospital se garantiza que no se reporten retrasos ni cambios en el horario del personal médico	X		X		X		
4	Directo	Este Hospital se preocupa por evitar reprogramaciones de atención del personal médico en citas médicas programadas.	X		X		X		
5	Directo	El Hospital vela por que el tiempo de espera del paciente en sala, sea el esperado.	X		X		X		
6	Directo	En este Hospital, se garantiza que el personal médico dedique el tiempo adecuado durante la consulta.	X		X		X		
7	Directo	En este Hospital, se garantiza que el personal médico dedique el tiempo adecuado durante la consulta.	X		X		X		
8	Directo	En este Hospital la distribución de los tiempos, por parte del sistema de programación médica es el esperado por el personal.	X		X		X		
9	Directo	En este Hospital, se preocupa por el seguimiento de los tiempos de programación médica asignados.	X		X		X		
10	Directo	En este Hospital se busca que el personal médico respete los tiempos de atención al paciente en consultorio.	X		X		X		
Dimensión 2: Prioridades diarias			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Directo	En este Hospital se establecen las prioridades diarias de la labor médica de forma adecuada.	X		X		X		
12	Directo	Las prioridades diarias en la labor médica se ajustan a los objetivos y valores del Hospital.	X		X		X		
13	Directo	Se revisan y ajustan las prioridades diarias en la labor médica según los cambios que se presentan en el contexto sanitario.	X		X		X		
14	Directo	Por lo general se solicite ayuda o delega tareas cuando la labor medica supera la capacidad o competencia.	X		X		X		

15	Directo	En este Hospital el tiempo que se dedica a cada actividad médica diaria es el esperado.	X		X		X		
16	Directo	En este Hospital las prioridades diarias en la labor médica se basan en criterios de calidad, seguridad y eficiencia.	X		X		X		
17	Directo	Se comunican y coordinan con otros profesionales de la salud para cumplir prioridades diarias en la labor médica.	X		X		X		
18	Directo	En este Hospital se participa en actividades de formación o actualización sobre prioridades diarias en la labor médica.	X		X		X		
19	Directo	En este Hospital se respeta el equilibrio entre las prioridades diarias de la labor médica y la vida personal es el esperado.	X		X		X		
20	Directo	En este Hospital, las prioridades diarias que se asigna a la labor médica contribuyen a la satisfacción de los pacientes.	X		X		X		
Dimensión 3: Automatización de tareas			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Directo	La automatización de tareas médicas de este Hospital es la esperada.	X		X		X		
22	Directo	La automatización de tareas de este Hospital permite optimizar el tiempo y recursos.	X		X		X		
23	Directo	Se utilizan herramientas o aplicaciones para facilitar la automatización de tareas en el Hospital.	X		X		X		
24	Directo	En el Hospital se tiene retroalimentación o asesoría sobre la automatización de tareas médicas.	X		X		X		
25	Directo	En este Hospital, el nivel de calidad y eficacia de las tareas médicas que realizan es el esperado.	X		X		X		
26	Directo	En este Hospital la forma de administrar las tareas ayuda a mejorar la productividad del personal médico.	X		X		X		
27	Directo	En el Hospital se revisan y evalúan los resultados de las tareas que se realizan.	X		X		X		
28	Directo	Se establecen prioridades y plazos para la realización de las tareas médicas.	X		X		X		
29	Directo	En este Hospital el balance entre la cantidad y la complejidad de las tareas es el esperado.	X		X		X		
30	Directo	En este Hospital la automatización de tareas permite alcanzar objetivos personales y profesionales del personal médico.	X		X		X		


 MG. George Tarazona Trujillo
 DNI N° 46306010
 CEL. 910790118

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa "Desempeño Laboral"

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: GEORGE TARAZONA TRUJILLO

DNI: 44262641

Formación académica del validador:(Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Gestión Pública	2023	Universidad César vallejo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	SANIPES – PRODUCE	1	Especialista Legal

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Chimbote, 03 de Noviembre del 2023


George F. Tarazona Trujillo
• ABOGADO
Reg. CAS. 3825
MG GEORGE TARAZONA TRUJILLO
DNI N°46038010

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Escala valorativa: "Desempeño Laboral"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Proactividad			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Directo	El personal médico demuestra iniciativa en la resolución de problemas que se presentan.	X		X		X		
2	Directo	El personal médico, se anticipa a las necesidades de los pacientes.	X		X		X		
3	Directo	El personal médico propone soluciones innovadoras para mejorar el servicio que brinda al paciente.	X		X		X		
4	Directo	El personal médico se preocupa por buscar nuevas oportunidades en la mejora del servicio atención que brinda.	X		X		X		
Dimensión 2: Capacidad de trabajo			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Directo	El personal médico, realiza su trabajo de manera eficiente.	X		X		X		
6	Directo	El personal médico, demuestra habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera óptima.	X		X		X		
7	Directo	El personal médico, cumple con los objetivos establecidos.	X		X		X		
8	Directo	Se adapta a los cambios y situaciones nuevas para lograr las metas.	X		X		X		
Dimensión 3: Conocimiento			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Directo	El personal médico demuestra capacidad de diagnóstico y tratamiento.	X		X		X		
10	Directo	El personal médico demuestra capacidad de trabajo en equipo para resolución de tareas.	X		X		X		
11	Directo	Demuestra conocimientos actualizados en su especialidad.	X		X		X		
12	Directo	Demuestra habilidades de comunicación efectiva con los pacientes.	X		X		X		
Dimensión 4: Diligencia en el trabajo			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Directo	El personal médico es puntual y asiste regularmente a su trabajo.	X		X		X		

14	Directo	El personal médico cumple con los plazos establecidos.	X		X		X		
15	Directo	El personal médico realiza su trabajo con responsabilidad y compromiso.	X		X		X		
16	Directo	El trabajo realizado por el personal médico contribuye a resolver con éxito situaciones laborales del Hospital.	X		X		X		


 MG. George Tarazona Trujillo
 DNI N°46308010
 CEL. 910790118

Certificado de validez de contenido del Instrumento: Escala Valorativa "Medical Activity Score"

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg:Gonzales Rueda Néstor Daniel

DNI:32991045

Formación académica del validador:(Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Gestión Pública	2008	Universidad Cesar Vallejo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad Cesar Vallejo	12	Docente
02	Universidad Privada del Norte	03	Docente
03	Universidad Tecnológica del Perú	02	Docente

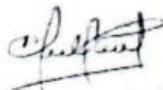
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 03 de Noviembre del 2023



MG. Gonzales Rueda Néstor Daniel


DNI N°32991045

CEL: 943621778

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Escala Valorativa "Medical Activity Score"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Seguimiento de tiempos			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Directo	En este Hospital, se busca que la programación médica sea establecida de acuerdo a las regulaciones normativas	X		X		X		
2	Directo	El Hospital vela por que el personal médico respete el horario de las citas programadas	X		X		X		
3	Directo	En este Hospital se garantiza que no se reporten retrasos ni cambios en el horario del personal médico	X		X		X		
4	Directo	Este Hospital se preocupa por evitar reprogramaciones de atención del personal médico en citas médicas programadas.	X		X		X		
5	Directo	El Hospital vela por que el tiempo de espera del paciente en sala, sea el esperado.	X		X		X		
6	Directo	En este Hospital, se garantiza que el personal médico dedique el tiempo adecuado durante la consulta.	X		X		X		
7	Directo	En este Hospital, se garantiza que el personal médico dedique el tiempo adecuado durante la consulta.	X		X		X		
8	Directo	En este Hospital la distribución de los tiempos, por parte del sistema de programación médica es el esperado por el personal.	X		X		X		
9	Directo	En este Hospital, se preocupa por el seguimiento de los tiempos de programación médica asignados.	X		X		X		
10	Directo	En este Hospital se busca que el personal médico respete los tiempos de atención al paciente en consultorio.	X		X		X		
Dimensión 2: Prioridades diarias			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Directo	En este Hospital se establecen las prioridades diarias de la labor médica de forma adecuada.	X		X		X		
12	Directo	Las prioridades diarias en la labor médica se ajustan a los objetivos y valores del Hospital.	X		X		X		
13	Directo	Se revisan y ajustan las prioridades diarias en la labor médica según los cambios que se presentan en el contexto sanitario.	X		X		X		
14	Directo	Por lo general se solicite ayuda o delega tareas cuando la labor medica supera la capacidad o competencia.	X		X		X		

15	Directo	En este Hospital el tiempo que se dedica a cada actividad médica diaria es el esperado.	X		X		X		
16	Directo	En este Hospital las prioridades diarias en la labor médica se basan en criterios de calidad, seguridad y eficiencia.	X		X		X		
17	Directo	Se comunican y coordinan con otros profesionales de la salud para cumplir prioridades diarias en la labor médica.	X		X		X		
18	Directo	En este Hospital se participa en actividades de formación o actualización sobre prioridades diarias en la labor médica.	X		X		X		
19	Directo	En este Hospital se respeta el equilibrio entre las prioridades diarias de la labor médica y la vida personal es el esperado.	X		X		X		
20	Directo	En este Hospital, las prioridades diarias que se asigna a la labor médica contribuyen a la satisfacción de los pacientes.	X		X		X		
Dimensión 3: Automatización de tareas			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Directo	La automatización de tareas médicas de este Hospital es la esperada.	X		X		X		
22	Directo	La automatización de tareas de este Hospital permite optimizar el tiempo y recursos.	X		X		X		
23	Directo	Se utilizan herramientas o aplicaciones para facilitar la automatización de tareas en el Hospital.	X		X		X		
24	Directo	En el Hospital se tiene retroalimentación o asesoría sobre la automatización de tareas médicas.	X		X		X		
25	Directo	En este Hospital, el nivel de calidad y eficacia de las tareas médicas que realizan es el esperado.	X		X		X		
26	Directo	En este Hospital la forma de administrar las tareas ayuda a mejorar la productividad del personal médico.	X		X		X		
27	Directo	En el Hospital se revisan y evalúan los resultados de las tareas que se realizan.	X		X		X		
28	Directo	Se establecen prioridades y plazos para la realización de las tareas médicas.	X		X		X		
29	Directo	En este Hospital el balance entre la cantidad y la complejidad de las tareas es el esperado.	X		X		X		
30	Directo	En este Hospital la automatización de tareas permite alcanzar objetivos personales y profesionales del personal médico.	X		X		X		


 MG. Gonzales Rueda Néstor
 DNI N°32991045
 CEL. 943621778

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa "Desempeño Laboral"

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Gonzales Rueda Néstor Daniel

DNI:32991045

Formación académica del validador:(Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Gestión Pública	2008	Universidad César vallejo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad Cesar Vallejo	12	Docente
02	Universidad Privada del Norte	03	Docente
03	Universidad Tecnológica del Perú	02	Docente

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 03 de noviembre del 2023



MGGonzales Rueda Néstor Daniel

DNI N°32991045

CEL: 943621778

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Escala valorativa: "Desempeño Laboral"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Proactividad			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Directo	El personal médico demuestra iniciativa en la resolución de problemas que se presentan.	X		X		X		
2	Directo	El personal médico, se anticipa a las necesidades de los pacientes.	X		X		X		
3	Directo	El personal médico propone soluciones innovadoras para mejorar el servicio que brinda al paciente.	X		X		X		
4	Directo	El personal médico se preocupa por buscar nuevas oportunidades en la mejora del servicio atención que brinda.	X		X		X		
Dimensión 2: Capacidad de trabajo			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Directo	El personal médico, realiza su trabajo de manera eficiente.	X		X		X		
6	Directo	El personal médico, demuestra habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera óptima.	X		X		X		
7	Directo	El personal médico, cumple con los objetivos establecidos.	X		X		X		
8	Directo	Se adapta a los cambios y situaciones nuevas para lograr las metas.	X		X		X		
Dimensión 3: Conocimiento			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Directo	El personal médico demuestra capacidad de diagnóstico y tratamiento.	X		X		X		
10	Directo	El personal médico demuestra capacidad de trabajo en equipo para resolución de tareas.	X		X		X		
11	Directo	Demuestra conocimientos actualizados en su especialidad.	X		X		X		
12	Directo	Demuestra habilidades de comunicación efectiva con los pacientes.	X		X		X		
Dimensión 4: Diligencia en el trabajo			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Directo	El personal médico es puntual y asiste regularmente a su trabajo.	X		X		X		

14	Directo	El personal médico cumple con los plazos establecidos.	X		X		X		
15	Directo	El personal médico realiza su trabajo con responsabilidad y compromiso.	X		X		X		
16	Directo	El trabajo realizado por el personal médico contribuye a resolver con éxito situaciones laborales del Hospital.	X		X		X		



MG. Gonzales Rueda Néstor
DNI N°32991045
CEL. 943621778

Certificado de validez de contenido del Instrumento: Escala Valorativa "Medical Activity Score"

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Falla Enríquez Tito Ricardo

DNI: 32766822

Formación académica del validador:(Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Gestión Pública	15/07/2019	Universidad Cesar Vallejo
02			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	I.E. VÍCTOR ANDRÉS BELAÜNDE	8	DIRECTOR
02			
03			

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


MG. Falla Enríquez Tito Ricardo

Chimbote, noviembre 06 de 2023


DNI N° 32766822

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Escala Valorativa "Medical Activity Score"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Seguimiento de tiempos			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Directo	En este Hospital, se busca que la programación médica sea establecida de acuerdo a las regulaciones normativas	X		X		X		
2	Directo	El Hospital vela por que el personal médico respete el horario de las citas programadas	X		X		X		
3	Directo	En este Hospital se garantiza que no se reporten retrasos ni cambios en el horario del personal médico	X		X		X		
4	Directo	Este Hospital se preocupa por evitar reprogramaciones de atención del personal médico en citas médicas programadas.	X		X		X		
5	Directo	El Hospital vela por que el tiempo de espera del paciente en sala, sea el esperado.	X		X		X		
6	Directo	En este Hospital, se garantiza que el personal médico dedique el tiempo adecuado durante la consulta.	X		X		X		
7	Directo	En este Hospital, se garantiza que el personal médico dedique el tiempo adecuado durante la consulta.	X		X		X		
8	Directo	En este Hospital la distribución de los tiempos, por parte del sistema de programación médica es el esperado por el personal.	X		X		X		
9	Directo	En este Hospital, se preocupa por el seguimiento de los tiempos de programación médica asignados.	X		X		X		
10	Directo	En este Hospital se busca que el personal médico respete los tiempos de atención al paciente en consultorio.	X		X		X		
Dimensión 2: Prioridades diarias			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Directo	En este Hospital se establecen las prioridades diarias de la labor médica de forma adecuada.	X		X		X		

12	Directo	Las prioridades diarias en la labor médica se ajustan a los objetivos y valores del Hospital.	X		X		X		
13	Directo	Se revisan y ajustan las prioridades diarias en la labor médica según los cambios que se presentan en el contexto sanitario.	X		X		X		
14	Directo	Por lo general se solicite ayuda o delega tareas cuando la labor medica supera la capacidad o competencia.	X		X		X		
15	Directo	En este Hospital el tiempo que se dedica a cada actividad médica diaria es el esperado.	X		X		X		
16	Directo	En este Hospital las prioridades diarias en la labor médica se basan en criterios de calidad, seguridad y eficiencia.	X		X		X		
17	Directo	Se comunican y coordinan con otros profesionales de la salud para cumplir prioridades diarias en la labor médica.	X		X		X		
18	Directo	En este Hospital se participa en actividades de formación o actualización sobre prioridades diarias en la labor médica.	X		X		X		
19	Directo	En este Hospital se respeta el equilibrio entre las prioridades diarias de la labor médica y la vida personal es el esperado.	X		X		X		
20	Directo	En este Hospital, las prioridades diarias que se asigna a la labor médica contribuyen a la satisfacción de los pacientes.	X		X		X		
Dimensión 3: Automatización de tareas			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Directo	La automatización de tareas médicas de este Hospital es la esperada.	X		X		X		
22	Directo	La automatización de tareas de este Hospital permite optimizar el tiempo y recursos.	X		X		X		
23	Directo	Se utilizan herramientas o aplicaciones para facilitar la automatización de tareas en el Hospital.	X		X		X		
24	Directo	En el Hospital se tiene retroalimentación o asesoría sobre la automatización de tareas médicas.	X		X		X		

25	Directo	En este Hospital, el nivel de calidad y eficacia de las tareas médicas que realizan es el esperado.	X		X		X		
26	Directo	En este Hospital la forma de administrar las tareas ayuda a mejorar la productividad del personal médico.	X		X		X		
27	Directo	En el Hospital se revisan y evalúan los resultados de las tareas que se realizan.	X		X		X		
28	Directo	Se establecen prioridades y plazos para la realización de las tareas médicas.	X		X		X		
29	Directo	En este Hospital el balance entre la cantidad y la complejidad de las tareas es el esperado.	X		X		X		
30	Directo	En este Hospital la automatización de tareas permite alcanzar objetivos personales y profesionales del personal médico.	X		X		X		


 MG. Fátima Enríquez Tito
 DNI N°32766822
 CEL. 981527474

Certificado de validez de contenido del Instrumento: Escala Valorativa "Desempeño Laboral"

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Falla Enríquez Tito Ricardo

DNI: 32766822

Formación académica del validador:(Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Gestión Pública	15/07/2019	Universidad César vallejo
02			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	I.E. VICTOR ANDRÉS BELAUNDE	8	DIRECTOR
02			
03			

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 03 de Noviembre del 2023



MG. Falla Enríquez Tito Ricardo

DNI N°32766822

CEL: 981527474

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Escala valorativa: "Desempeño Laboral"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Proactividad			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Directo	El personal médico demuestra iniciativa en la resolución de problemas que se presentan.	X		X		X		
2	Directo	El personal médico, se anticipa a las necesidades de los pacientes.	X		X		X		
3	Directo	El personal médico propone soluciones innovadoras para mejorar el servicio que brinda al paciente.	X		X		X		
4	Directo	El personal médico se preocupa por buscar nuevas oportunidades en la mejora del servicio atención que brinda.	X		X		X		
Dimensión 2: Capacidad de trabajo			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Directo	El personal médico, realiza su trabajo de manera eficiente.	X		X		X		
6	Directo	El personal médico, demuestra habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera óptima.	X		X		X		
7	Directo	El personal médico, cumple con los objetivos establecidos.	X		X		X		
8	Directo	Se adapta a los cambios y situaciones nuevas para lograr las metas.	X		X		X		
Dimensión 3: Conocimiento			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Directo	El personal médico demuestra capacidad de diagnóstico y tratamiento.	X		X		X		
10	Directo	El personal médico demuestra capacidad de trabajo en equipo para resolución de tareas.	X		X		X		

11	Directo	Demuestra conocimientos actualizados en su especialidad.	X		X		X		
12	Directo	Demuestra habilidades de comunicación efectiva con los pacientes.	X		X		X		
Dimensión 4: Diligencia en el trabajo			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Directo	El personal médico es puntual y asiste regularmente a su trabajo.	X		X		X		
14	Directo	El personal médico cumple con los plazos establecidos.	X		X		X		
15	Directo	El personal médico realiza su trabajo con responsabilidad y compromiso.	X		X		X		
16	Directo	El trabajo realizado por el personal médico contribuye a resolver con éxito situaciones laborales del Hospital.	X		X		X		


 MG. Falla-Enriquez Tito
 DNI N°32766822
 CEL. 981527474

Data para análisis de confiabilidad de instrumento: Escala Valorativa “Medical Activity Score”

MEDICAL ACTIVITY SCORE																														
ID	Dimensión 1: Seguimiento de tiempos										Dimensión 2: Prioridad diarias										Dimensión 3: Administración de tareas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	1	2	1	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	5	3	4	1	4	2	4	2
2	4	1	1	4	1	1	4	2	2	3	3	4	4	1	2	1	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2
3	2	5	4	5	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2
4	1	1	2	3	2	2	4	3	4	3	1	2	4	4	1	1	4	5	2	5	4	3	1	4	3	3	3	1	3	3
5	3	4	3	5	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	1	5	4	1	3
6	2	2	1	2	3	2	3	4	4	1	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	5	2
7	2	1	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	1	3	2	2	4	4	1	4	4	4	4	3	5	3	3	2	5	1
8	3	1	1	3	2	2	3	1	4	2	3	1	2	2	3	2	1	5	2	4	4	5	4	2	5	1	1	1	4	1
9	4	4	4	4	2	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	3	5	3	3	3	5	4	2	4	2	4	2
10	2	1	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	2	2	4	2

Data para análisis de confiabilidad de instrumento: Escala Valorativa “Desempeño Laboral”

DESEMPEÑO LABORAL																
ID	Dimensión 1: Proactividad				Dimensión 2: Capacidad de trabajo				Dimensión 3: Conocimiento				Dimensión 4: Diligencia en el trabajo			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	1	3	2	2	4
2	3	4	3	3	3	3	3	2	5	4	2	3	2	4	3	5
3	5	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
5	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2
6	3	4	4	3	4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	5
7	4	3	4	3	5	1	1	2	4	5	3	3	3	3	3	3
8	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	3
9	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3
10	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	2	1	3	3	2	2


Análisis de confiabilidad – Programación del personal medico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	10

Análisis de confiabilidad – Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	10

Anexo 4. Autorización de la entidad para recolección de datos

	HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRON"	UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
---	---	--

Nuevo Chimbote, 13 de noviembre del 2023

NOTA INFORMATIVA N° 297 -2023 UADI/J.

ASUNTO : Autorización

DE : Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Jefe de la Unidad de Docencia e Investigación.

A : Mg. Wilfredo A. MOISELA MORENO
Jefe del Departamento de Pediatría

Ref : **EXP. N° 10694-001-EGB-2023**
Nota Inf. N° 262-2023-DPTO.PED.

Mediante el presente se comunica que, en atención a los documentos de la referencia, se hace la PRESENTACIÓN y AUTORIZACIÓN, para que el Sr. Jorge Luis Cuba Vega, aplique su trabajo de Investigación (encuestas), titulado: Programación del Personal Médico y su Desempeño Laboral en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón De Nuevo Chimbote, 2023".

Atentamente,


DVC/kcll.

Cc: Archivo

15/11/23




Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Reg. M. N° 052 / 006708
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

 <p>HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRON"</p>	UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
--	--

Nuevo Chimbote, 17 de noviembre del 2023

NOTA INFORMATIVA N° 305 -2023 UADI/J.

ASUNTO : Autorización

**DE : Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Jefe de la Unidad de Docencia e
Investigación.**

**A : M.C. Leandro Pérez Rodríguez
Jefe del Departamento de Cirugía**

**Ref : EXP. N° 10694-001-EGB-2023
Nota Inf. N° 269-2023-DPTO.DC.**

Mediante el presente se comunica que, en atención a los documentos de la referencia, se hace la PRESENTACIÓN y AUTORIZACIÓN, para que el Sr. Jorge Luis Cuba Vega, aplique su trabajo de Investigación (encuestas), titulado: Programación del Personal Médico y su Desempeño Laboral en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón De Nuevo Chimbote, 2023".

Atentamente,

DVC/kcll.
Cc: Archivo


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN
HOSPITAL REGIONAL
"ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN"

Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Reg.M.N° 052 - 006708
JEFE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



HOSPITAL REGIONAL
"ELEAZAR GUZMAN
BARRON"

UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Nuevo Chimbote, 20 de noviembre del 2023

NOTA INFORMATIVA N° 308 -2023 UADI/J.

ASUNTO : Autorización

**DE : Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Jefe de la Unidad de Docencia e
Investigación.**

**A : M.C. Leslie C. Ahumada León de Ruiz
Jefe del Departamento de Medicina**

**Ref : EXP. N° 10694-001-EGB-2023
Nota Inf. N° 209-2023-DPTO.DC.**

Mediante el presente se comunica que, en atención a los documentos de la referencia, se hace la PRESENTACIÓN y AUTORIZACIÓN, para que el Sr. Jorge Luis Cuba Vega, aplique su trabajo de Investigación (encuestas), titulado: Programación del Personal Médico y su Desempeño Laboral en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón De Nuevo Chimbote, 2023".

Atentamente,

DVC/kcll.
Cc: Archivo

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRES ANCASH
HOSPITAL REGIONAL
"ELEAZAR GUZMAN BARRON"



Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Rég. M.N° 052 - 006708
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



HOSPITAL REGIONAL
"ELEAZAR GUZMAN
BARRON"

UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Nuevo Chimbote, 14 de noviembre del 2023

NOTA INFORMATIVA N° 300 -2023 UADI/J.

ASUNTO : Autorización

**DE : Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Jefe de la Unidad de Docencia e
Investigación.**

**A : M.C Raymundo Gutiérrez León
Jefe del Departamento de Gineco Obstetricia**

**Ref : EXP. N° 10694-001-EGB-2023
Nota Inf. N° 262-2023-DPTO.PED.**

Mediante el presente se comunica que, en atención a los documentos de la referencia, se hace la PRESENTACIÓN y AUTORIZACIÓN, para que el Sr. Jorge Luis Cuba Vega, aplique su trabajo de Investigación (encuestas), titulado: Programación del Personal Médico y su Desempeño Laboral en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón De Nuevo Chimbote, 2023".

Atentamente,

DVC/kcll.
Cc: Archivo

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRES ANCASH
HOSPITAL REGIONAL
"ELEAZAR GUZMAN BARRON"

Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Reg. M.N° 052 - 006708
JEFE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Anexo 5. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20174675733
Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón	
Nombre del Titular o Representante legal: Director Ejecutivo	
Nombres y Apellidos Dr. César Augusto Acevedo Orellano	DNI: 32781076

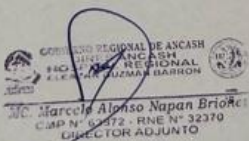
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Programación del personal médico y su desempeño laboral en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Chimbote 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Jorge Luis Cuba Vega	DNI: 4630696

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Matriz de niveles y puntuaciones de la Programación del personal médico y Desempeño Laboral

ID	PROGRAMACIÓN DEL PERSONAL MÉDICO								DESEMPEÑO LABORAL									
	DIM 1		DIM 2		DIM 3		TOTAL		DIM 1		DIM 2		DIM3		DIM4		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	37	A	28	M	29	M	95	M	11	M	7	B	10	B	13	M	51	M
2	30	M	37	A	30	M	97	M	12	M	15	M	12	B	7	B	46	B
3	32	M	32	M	38	A	102	M	20	A	20	A	16	M	4	B	60	A
4	21	I	26	I	41	A	88	M	17	M	16	M	17	M	6	B	56	M
5	35	M	39	A	38	A	112	A	6	B	10	A	20	A	18	A	54	M
6	37	M	34	A	37	A	108	A	16	M	16	M	19	A	11	B	62	A
7	30	M	29	M	28	I	87	M	15	M	12	B	15	M	13	M	55	M
8	41	A	24	A	29	M	94	M	16	M	14	M	14	M	12	B	56	M
9	30	M	30	M	30	M	90	M	12	B	12	B	12	B	12	B	48	B
10	17	I	24	M	25	B	66	I	13	B	10	B	11	B	11	B	45	B
11	37	A	39	A	36	A	112	A	12	B	12	B	12	B	12	B	48	B
12	38	A	36	A	39	A	113	A	8	B	10	B	13	M	14	M	45	B
13	28	M	31	M	33	M	92	M	8	B	11	B	13	M	18	A	50	M
14	30	M	37	A	30	M	97	M	17	A	13	B	15	M	9	B	54	M
15	32	M	32	M	38	A	102	A	12	M	13	B	13	B	13	M	51	M
16	21	I	26	I	41	A	88	M	20	A	16	M	16	M	18	A	70	A
17	35	M	39	A	38	A	112	A	20	A	20	A	16	M	4	B	60	A
18	37	A	34	A	37	A	108	A	17	A	16	M	17	A	6	B	56	M
19	30	M	29	M	28	I	87	M	6	B	10	B	20	A	18	A	54	M
20	41	A	24	I	29	M	94	M	16	A	16	M	19	A	11	B	62	A
21	30	M	30	M	30	M	90	M	15	A	12	B	15	B	13	M	55	M
22	17	I	24	I	25	I	66	I	16	A	14	B	14	B	12	B	56	M
23	37	A	39	A	36	A	112	A	12	M	12	B	12	B	12	B	48	B
24	38	A	36	A	39	A	113	A	13	M	10	B	11	B	11	B	45	B
25	28	M	31	M	33	M	92	M	12	M	12	B	12	B	12	B	48	B
26	30	M	37	A	30	M	97	M	8	B	10	B	13	B	14	M	45	B
27	32	M	32	M	38	A	102	A	8	B	11	B	13	B	18	A	50	M
28	21	I	26	I	41	A	88	M	17	A	13	B	15	M	9	B	54	M

29	35	A	39	A	38	A	112	A	12	M	13	B	13	B	13	M	51	M
30	37	A	34	A	37	A	108	A	20	A	16	M	16	M	18	A	70	A
31	30	M	29	M	28	B	87	M	20	A	20	A	16	M	4	B	60	A
32	41	A	24	I	29	M	94	M	17	A	16	M	17	M	6	B	56	M
33	30	M	30	M	30	M	90	M	6	B	10	B	20	A	18	A	54	M
34	17	I	24	I	25	I	66	B	16	M	16	M	19	A	11	B	62	A
35	37	A	39	A	36	A	112	A	15	M	12	B	15	M	13	B	55	M
36	38	A	36	A	39	A	113	A	16	M	14	B	14	M	12	B	56	M
37	28	M	31	M	33	M	92	M	12	M	12	B	12	B	12	B	48	B
38	41	A	24	I	29	M	94	M	13	M	10	B	11	B	11	B	45	B
39	30	M	30	M	30	M	90	M	12	M	12	B	12	B	12	B	48	B
40	17	I	24	I	25	I	66	B	8	B	10	B	13	B	14	M	45	B
41	37	A	39	A	36	A	112	A	8	B	11	B	13	B	18	A	50	M
42	38	A	36	A	39	A	113	A	17	A	13	B	15	M	9	B	54	M
43	28	M	31	M	33	M	92	M	12	M	13	B	13	B	13	B	51	M
44	30	M	37	A	30	M	97	M	20	A	16	M	16	M	18	A	70	A
45	32	M	32	M	38	A	102	A	13	B	10	B	11	B	11	B	45	B
46	21	I	26	I	41	A	88	M	12	B	12	B	12	B	12	B	48	B
47	35	A	39	A	38	A	112	A	8	B	10	B	13	B	14	M	45	B
48	37	A	34	A	37	A	108	A	8	B	11	B	13	B	18	A	50	M
49	30	M	29	M	28	I	87	M	17	A	13	B	15	M	9	B	54	M
50	41	A	24	I	29	M	94	M	12	M	13	B	13	B	13	M	51	M
51	30	M	30	M	30	M	90	M	20	A	16	M	16	M	18	A	70	A
52	17	I	24	I	25	I	66	B	20	A	20	A	16	M	4	B	60	M
53	37	A	39	A	36	A	112	A	17	A	16	M	17	A	6	B	56	M
54	38	A	36	A	39	A	113	A	6	B	10	B	20	A	18	A	54	M
55	28	M	31	M	33	M	92	M	16	M	16	M	19	A	11	B	62	M
56	41	A	24	B	29	M	94	M	15	M	12	B	15	M	13	B	55	M
57	30	M	30	M	30	M	90	M	16	M	14	M	14	M	12	B	56	M
58	17	I	24	I	25	I	66	B	12	B	12	M	12	B	12	B	48	B
59	37	A	39	A	36	A	112	A	13	B	10	M	11	B	11	B	45	B
60	38	A	36	A	39	A	113	A	12	B	12	M	12	B	12	B	48	B
61	28	M	31	M	33	M	92	M	8	A	10	M	13	B	14	M	45	B
62	30	M	37	A	30	M	97	M	8	A	11	B	13	B	18	A	50	M
63	32	M	32	M	38	A	102	A	13	B	10	B	11	B	11	B	45	B

64	21	I	26	I	41	A	88	M	12	B	12	B	12	B	12	B	48	B
65	35	A	39	M	38	A	112	A	8	B	10	B	13	B	14	M	45	B
66	37	A	34	M	37	A	108	A	8	B	11	B	13	B	18	A	50	M
67	30	M	29	I	28	I	87	M	17	B	13	B	15	M	9	B	54	M
68	41	A	24	I	29	M	94	M	12	B	13	B	13	B	13	M	51	M
69	30	M	30	M	30	M	90	M	20	A	16	M	16	M	18	A	70	A
70	17	I	24	I	25	I	66	I	20	A	20	A	16	M	4	B	60	M
71	37	A	39	A	36	A	112	A	17	A	16	M	17	A	6	B	56	B
72	38	A	36	A	39	A	113	A	6	B	10	B	20	A	18	A	54	B
73	28	M	31	M	33	M	92	M	16	M	16	M	19	A	11	M	62	M
74	32	M	32	M	38	A	102	A	15	M	12	B	15	M	13	M	55	B
75	21	I	26	I	41	A	88	M	16	M	14	M	14	M	12	M	56	B
76	35	A	39	A	38	A	112	A	12	B	12	B	12	B	12	M	48	B
77	37	A	34	A	37	A	108	A	13	M	10	B	11	B	11	M	45	B
78	30	M	29	M	28	I	87	M	12	B	12	B	12	B	12	M	48	B
79	41	A	24	I	29	M	94	M	8	B	10	B	13	B	14	M	45	B
80	30	M	30	M	30	M	90	M	8	B	11	B	13	B	18	A	50	B
81	17	I	24	I	25	I	66	I	12	B	13	M	13	B	13	M	51	B
82	37	A	39	A	36	A	112	A	20	A	16	M	16	M	18	A	70	M
83	38	A	36	A	39	A	113	A	13	B	10	B	11	B	11	B	45	B
84	28	M	31	M	33	M	92	M	12	B	12	B	12	B	12	B	48	B
85	41	A	24	I	29	M	94	M	8	B	10	B	13	B	14	M	45	B
86	30	M	30	M	30	M	90	M	8	B	11	B	13	B	18	A	50	M
87	17	I	24	I	25	I	66	I	17	M	13	M	15	M	9	B	54	M
88	37	A	39	A	36	A	112	A	12	B	13	M	13	B	13	M	51	M
89	38	A	36	A	39	A	113	A	20	A	16	A	16	M	18	A	70	A
90	28	M	31	M	33	M	92	M	20	A	20	A	16	M	4	B	60	M

Fuente. Resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos aplicadas a los médicos bajo condición laboral nombrado y CAS en un hospital del MINSA– Chimbote.

Leyenda:

Para el análisis de las variables de estudio se consideró los siguientes niveles de rangos y puntuaciones.

Tabla 2

Baremos Variable 1 – Programación del personal médico

Dimensiones	Niveles			
	Inadecuado	Medianamente adecuado	Adecuado	
Dim1	Seguimiento de tiempos	10-23	24-36	37-50
Dim2	Prioridades diarias	10-23	24-36	37-50
Dim3	Automatización de tareas	10-23	24-36	37-50
Total		30-70	71-110	111-150

Tabla 3

Baremos Variable 2 – Desempeño Laboral

Dimensiones	Niveles			
	Bajo	Medio	Alto	
Dim1	Proactividad	4-9	10-15	16-20
Dim2	Capacidad de trabajo	4-9	10-15	16-20
Dim3	Conocimiento	4-9	10-15	16-20
Dim 4	Diligencia de trabajo	4-9	10-15	16-20
Total		16-37	38-59	60-80

Anexo 07. Modelo del consentimiento informado UCV.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Programación del personal médico y su desempeño laboral en un hospital del MINSA - Chimbote, 2023”.

Investigador: Jorge Luis Cuba Vega

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada Programación del personal médico y su desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote 2023, cuyo objetivo es determinar la relación entre la programación del personal médico y el desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote - 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo delcampus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso en un hospital del MINSA - Chimbote, 2023.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará una entrevista donde se recogerán sus percepciones sobre la investigación titulada: Programación del personal médico y su desempeño laboral en un hospital del MINSA – Chimbote 2023. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos.

Participación voluntaria (Principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la

investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Jorge Luis Cuba Vega, email: jorgecuba2603@gmail.com y docente asesor Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO , FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Programación del personal médico y su desempeño laboral en un Hospital del MINSA - Chimbote 2023", cuyo autor es CUBA VEGA JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 13 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 13- 01-2024 09:23:47
RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO DNI: 18170917 ORCID: 0000-0003-0817-0875	Firmado electrónicamente por: ARUIZ el 13-01-2024 09:51:27

Código documento Trilce: TRI - 0732004