



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

El desempeño laboral en pandemia y su relación con el  
rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de  
Trujillo, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Razuri Noriega, Alina Luzdelia ([orcid.org/0000-0001-7557-789X](https://orcid.org/0000-0001-7557-789X))

**ASESORES:**

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy ([orcid.org/000-0002-2268-4082](https://orcid.org/000-0002-2268-4082))

Mag. Cruz Vegas, Ruben Alfredo ([orcid.org/0000-0002-8697-4468](https://orcid.org/0000-0002-8697-4468))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## Dedicatoria

Dedico esta Tesis a **DIOS**, por haberme permitido llegar a culminar con éxito uno de mis mayores anhelos, para satisfacción propia y orgullo de mis Padres e hijo.

Mi dedicatoria con todo respeto a mis padres **Cesar Razuri y Onelia Noriega** por haberme dado la vida, y por ayudarme a subir un escalón más en mi vida.

A la memoria de mi abuela **María Genara**, que siempre cuidó de mí como una madre.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, mi agradecimiento a todos los docentes de mi Alma Mater la Universidad César Vallejo, quienes en todo momento me ayudaron a la ejecución y desarrollo de la investigación.

A mi hijo **Stephano Mauriccio Pozo Razuri**, que es el gran motor y motivo de mi vida, el cual cada día me enseña a ser mejor persona y siempre lograr mis metas.

A mi familia y esposo, por siempre apoyarme en cada momento, motivándome que todo en esta vida se puede con esfuerzo y dedicación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El desempeño laboral en pandemia y su relación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021", cuyo autor es RAZURI NORIEGA ALINA LUZDELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY : 17609827 ORCID: 0000-0002-2268-4082	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 03- 01-2023 10:04:52

Código documento Trilce: INV - 1196856





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAZURI NORIEGA ALINA LUZDELIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El desempeño laboral en pandemia y su relación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALINA LUZDELIA RAZURI NORIEGA DNI: 46866524 ORCID: 0000-0001-7557-789	Firmado electrónicamente por: ARAZURINO el 03-01- 2023 16:04:47

Código documento Trilce: TRI - 0507551



## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iv
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MARCO TEÓRICO.....	5
III.  METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV.  RESULTADOS.....	24
V.   DISCUSIÓN.....	32
VI.  CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Escala tipo Likert.....	19
Tabla 2. Categoría de fiabilidad del instrumento.....	21
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad.....	21
Tabla 4. Prueba de normalidad.....	24
Tabla 5. Valores de interpretación correlacional según el RHO.....	25
Tabla 6. El desempeño laboral en pandemia y su relación con el rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo, 2021.....	26
Tabla 7. La capacitación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.....	27
Tabla 8. El riesgo psicosocial con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.....	38
Tabla 9. La rotación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.....	29
Tabla 10. Los objetivos con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.....	30
Tabla 11. El ausentismo con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.....	31

## Resumen

La presente investigación, tiene como objetivos específicos: Determinar la relación de la capacitación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; Determinar la relación del riesgo psicosocial con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; Determinar la relación de la rotación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021, Determinar la relación de los objetivos con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; Determinar la relación del ausentismo con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. Y su objetivo general es: determinar la relación del desempeño laboral en pandemia con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. La hipótesis de investigación corresponde a: Existe una relación alta entre desempeño laboral y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. En esta investigación se consideró un tipo básica, diseño correlacional y enfoque cuantitativo, la población se consideró a trabajadores del área de salud de una Municipalidad de Trujillo y la muestra fue tipo censal lo cual estuvo conformada por la totalidad de la población, esto es 52 trabajadores.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, rendimiento del personal, pandemia, salud.



## **Abstract**

The specific objectives of this research are: Determine the relationship between training and the performance of health personnel in a Municipality of Trujillo, 2021; Determine the relationship of psychosocial risk with the performance of health personnel in a Municipality of Trujillo, 2021; Determine the relationship of rotation with the performance of health personnel in a Municipality of Trujillo, 2021, Determine the relationship of objectives with the performance of health personnel in a Municipality of Trujillo, 2021; Determine the relationship of absenteeism with the performance of health personnel in a Municipality of Trujillo, 2021. And its general objective is: determine the relationship of work performance in a pandemic with the performance of health personnel in a Municipality of Trujillo, 2021. research hypothesis corresponds to: There is a high relationship between job performance and the performance of health personnel in a Municipality of Trujillo, 2021. In this research, a basic type, correlational design and quantitative approach was considered, the population was considered health workers. health area of a Municipality of Trujillo and the sample was census type which was made up of the entire population, that is, 52 workers.

**Keywords:** Job performance, staff performance, pandemic, health.

## I. INTRODUCCIÓN

Medir la acción de una organización o institución es imprescindible y necesario a fin de poder detectar el problema productivo, tema sobre el cual el desempeño laboral adquiere especial relevancia, ya que, si bien existen aspectos que influyen en el cumplimiento de un objetivo determinado respecto de la organización, no deberá dejarse de considerar la actuación y el trabajo realizado por los empleados. Por ello, se dice sobre el desempeño laboral, que el mismo esta referido a una acción observable, dirigida hacia una meta, lo cual, conlleva un requerimiento físico y mental que amerita el cumplimiento de una labor determinada, y que, merece un rendimiento necesario e indispensable para cumplir con ese conjunto de actividades, como es el caso de los trabajadores de salud de una Municipalidad de Trujillo, quienes han visto incrementadas sus actividades en estos últimos años, todo ello, producto de la declaratoria de emergencia producida desde a partir del 15 de marzo del 2020 con D. S. 044-2020-PCM, y por la misma escases de personal en el área.

En Chile, el 21% de las enfermedades laborales tienen un origen psiquiátrico, ocupando con ello, el segundo lugar solo después de las enfermedades musculo esqueléticas, las cuales, se constituyen en un 66%. Por tal motivo, las diferentes organizaciones del país han buscado iniciar un proceso de sensibilización, para posteriormente, aplicar determinados procesos de evaluación y posterior intervención, lo cual, constituye una de las etapas de mayor importancia en especial ante la inexistencia de condiciones que no son óptimas para los trabajadores o colaboradores de cada institución y que afectan su desempeño (Alcayaga, 2018).

En el Perú, el 43% de la población limeña tiene problemas de estrés, esto de conformidad con el estudio realizado por el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica. Así mismo, los resultados evidencian que el 72% de la ciudadanía no ha buscado algún tipo de ayuda psicológica. Ante lo cual, es evidente de que las personas se encuentran expuestas a diferentes tipos de riesgos psicosociales, los cuales, en la mayor parte de casos presentados no pueden ser descubiertos a tiempo, lo cual, puede afectar su desempeño laboral. Es por ello, se está buscando implementar distintas acciones como, días de teletrabajo,

reconocimiento al logro y el apoyo laboral, buscando disminuir con ello, el incremento del estrés laboral (Ameghino, 2019).

En el Distrito de Trujillo, a pesar de que es una realidad la existencia del estrés laboral en los trabajadores, el cual, afecta su desempeño en los diferentes sectores empresariales e institucionales del sector público, no se ha podido observar un reporte oficial de parte de las instituciones públicas como son EsSalud o la Defensoría del Pueblo, lo que demuestra que aún no han asumido esta problemática con responsabilidad, ni mucho menos se le ha otorgado la importancia necesaria para la adecuada protección de los trabajadores públicos.

Por lo que, ante lo expuesto se formula el Problema General ¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral en pandemia y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021?, siendo los problemas específicos de investigación los siguientes: ¿De qué manera se relaciona la capacitación y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021?; ¿De qué manera se relaciona el riesgo psicosocial y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021?; ¿De qué manera se relaciona la rotación y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021?; ¿De qué manera se relaciona los objetivos y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021?; ¿De qué manera se relaciona el ausentismo y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021?

A fin de desarrollar el presente proyecto de investigación se ha considerado una justificación teórica, sobre el desempeño laboral en pandemia y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021, los mismos que, representan dos variables muy notables, ya que, a partir de ellos, se podrá recabar la información bibliográfica más adecuada con el objetivo de permitir actualizar una estrategia públicas para perfeccionar el desempeño laboral del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo, y con ello, permitir también mejorar el rendimiento de todos los trabajadores a nivel nacional. En tal razón, también ha sido expresado una justificación práctica, la misma que, ha sido diseñada en función a la necesidad de contar con el más adecuado rendimiento laboral del personal de la Subgerencia de Salud de una Municipalidad de Trujillo, lo cual, es indispensable sobre todo en tiempo de emergencia propalada por el

COVID-19. Por tanto, este proyecto no solo permitirá obtener una estrategia pública en beneficio de los trabajadores, si no también permitirá una actualización teórica de gestión pública la cual fomente la adecuada protección del bienestar de todos los trabajadores en el Distrito. Con respecto a la justificación metodológica, está se encuentra representada por el mismo uso de las distintas técnicas científicas, a través de las cuales se permitirá ser más viable el proceso para obtener un amplio y nuevo conocimiento, el cual, partirá del análisis y el diseño de diferentes etapas con el objetivo de arribar a un resultado de mayor y mejor confiabilidad y credibilidad. Por tal motivo, con la presente investigación se busca obtener un beneficio para las futuras investigaciones relacionadas con el tema y de manera singular sobre los especialistas del área de gestión pública, estudiantes y servidores públicos, quienes cuenten con algún interés respecto de cómo mejorar el rendimiento del personal de salud en una entidad municipal.

El objetivo general corresponde a: Determinar la relación del desempeño laboral en pandemia con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. Y los objetivos específicos de investigación corresponden a: Determinar la relación de la capacitación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; Determinar la relación del riesgo psicosocial con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; Determinar la relación de la rotación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021, Determinar la relación de los objetivos con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; Determinar la relación del ausentismo con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.

La hipótesis general de investigación: Existe una relación alta entre desempeño laboral y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; y las hipótesis específicas de investigación corresponden a: La relación es alta entre la capacitación y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; La relación es alta entre el riesgo psicosocial y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; La relación es alta entre la rotación y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; La relación es alta entre los objetivos y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; La

relación es alta entre el ausentismo y el rendimiento del personal de salud de una  
Municipalidad de Trujillo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Teniéndose en cuenta la necesidad de investigar de manera previa los trabajos de investigación elaborados con anterioridad, a fin de otorgarle a la presente investigación mayor nivel de profundidad, se procedió a elaborar los antecedentes internacionales, para lo cual se procede a citar: en Costa Rica, a Guadamuz (2021). En su tema de investigación pudieron concluir de que, la mayor parte de organismos públicos que implementaron diversas actividades para la promoción de la salud mental, obtuvo como resultado un efecto positivo en el desempeño laboral sobre quienes producto de la pandemia habían mostrado insomnio, agotamiento físico y mental, lo cual, permitió desarrollar un adecuado desempeño laboral, permitiendo con ello, garantizar un adecuado servicio de la salud continuo y eficiente dentro de la institución, lo cual, se esperaba alcanzar con las estrategias tomadas.

De otro lado, en Ecuador, Mero y Salas (2021), respecto a su trabajo de investigación, concluyó que, es importante implementar medidas o estrategias en todos los centros de salud, a través de las cuales se busque erradicar los diferentes factores estresantes que se encuentren a nivel organizacional, y, contribuyan con la amortiguación del claro impacto psicológico producido producto de la pandemia en el personal sanitario, con la finalidad de poder generar un adecuado desempeño laboral dentro de la organización, la cual, permita brindar un servicio de salud óptimo a la ciudadanía que lo requiera, quien cada vez es más exigente producto de las diferentes enfermedades producidas a nivel local e internacional.

En ese mismo sentido, en Colombia, Duque y Ramírez (2021), en su trabajo de investigación sobre, la percepción del desempeño laboral por pandemia en el trabajador de salud, para lo cual, se propusieron como objetivo identificar la percepción del desempeño laboral individual por pandemia en el personal de salud. Por lo que, a través del mismo se pudo concluir que, el personal de salud existe una percepción adecuada sobre el desempeño laboral individual en tiempos de pandemia, lo cual, significa que, al haberse presentado un entorno adecuado con las mínimas condiciones laborales, esto permitirá mejorar el entorno psicosocial y social de los trabajadores en el sector salud, lo cual, se verá reflejado en su adecuado desempeño dentro de su área laboral.

Así mismo, en Ecuador, Correa y Llanos (2021), en la investigación realizada por el tiempo de pandemia y los efectos producidos en el desempeño laboral de sus colaboradores de la clínica NEFRODIAZ, para lo cual, se propusieron como objetivo realizar un análisis de los efectos producidos por la pandemia en el desempeño laboral de sus colaboradores en la clínica NEFRODIAZ. Por lo que, se pudo concluir que, existe un debilitamiento en la parte afectiva y empática entre los compañeros, siendo la principal causa, el distanciamiento social por tiempos de pandemia, lo cual, genera que disminuya el desempeño laboral en los colaboradores de la clínica NEFRODIAZ.

De igual forma, en España, Santiago (2021), en la investigación realizada sobre, la calidad de vida laboral y el desempeño en tiempos de pandemia, para lo cual, se propuso determinar el vínculo que existe entre la calidad de vida laboral con el desempeño en tiempos de pandemia en un Hospital Público de Colombia. Lo cual, permitió concluir en la existencia de un vínculo alto y fuerte entre la calidad de vida y el desempeño laboral en tiempos de pandemia con un  $r=0,913$ , lo cual significa que, a mejor calidad de vida laboral, mejor será el desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Público de Colombia.

Así también, en Cuba, Lahite y Céspedes (2020), en la investigación realizada sobre, el desempeño del personal de enfermería en tiempos de pandemia, por lo que, se propusieron establecer la influencia generada por la pandemia en los colaboradores enfermería del Hospital General Docente. Por lo que, se pudo concluir que, la pandemia no ha podido ocasionar una influencia negativa radical en el personal de enfermería del Hospital General Docente, esto, producto a las diferentes estrategias públicas implementadas, las cuales, buscan otorgar protagonismo en los distintos especialistas de la salud, lo cual, se origina en el otorgamiento de capacitaciones, viajes al extranjero para conocer otras técnicas de medicina, entre otros.

Finalmente, en Chile, Weller (2020), en su tema de investigación sobre la pandemia y su efecto en la tendencia del mercado laboral, por lo que se propuso establecer el efecto producido por la pandemia en la tendencia del mercado laboral. Pudo arribar a la conclusión de que la crisis sanitaria ha afectado de manera negativa la tendencia vigente en el mercado laboral, donde el cambio drástico de la atención personalizada a la aplicación de los diferentes medios tecnológicos ha

generado preocupación en los trabajadores por la puesta en marcha de la eliminación de determinadas áreas de trabajo, lo cual, no permite que se desarrolle un adecuado desempeño laboral.

Con respecto a los antecedentes en inglés se consideró: en Estados Unidos, a Meunier y Bouchad (2022), en la investigación realizada referente al estrés percibido y el desempeño laboral en tiempos de pandemia, para lo cual, se propusieron como objetivo realizar un análisis del vínculo entre el estrés percibido y el desempeño laboral producto de la pandemia sobre los empleados del sector salud. Pudo arribar a la conclusión que los datos del estudio evidenciaban la existencia de un nivel alto de estrés relacionado con un menor desempeño laboral en los trabajadores del sector salud. Sin embargo, también se pudo conocer que el área gerencial de cada institución ha buscado aplicar políticas de gestión adecuadas, las cuales, ayuden a amortiguar el impacto de estrés percibido.

De otro lado, Ntim (2022), en su trabajo de investigación sobre, como la preocupación por la pandemia ha afectado el desempeño laboral de los empleados en el sector salud, considerándose necesario proponer como objetivo analizar la relación de la declaratoria de emergencia por el COVID-19 y el desempeño laboral en el colaborador público. Por lo que, el investigador concluyó que, el miedo y la preocupación por la pandemia por el COVID-19 han disminuido en gran porcentaje el desempeño laboral en los colaboradores y servidores públicos, esto al incrementar el número de pacientes y la falta de personal especializado para realizada la cantidad de atenciones diarias presentadas.

En ese mismo sentido, Muddassar y Hira (2022), en su trabajo de investigación sobre, el efecto producido por la pandemia en la salud psicológica en los colaboradores del área de salud, llegándose a proponer como objetivo elaborar medidas sustanciales de apoyo para el empleado del sector salud pueda desarrollar un adecuado desempeño laboral. concluyendo en la investigación que, la pandemia ha afectado de manera seria el bienestar psicológico de los trabajadores en especial de aquellos que se encontraban en primera línea de atención.

Así mismo, Bienkowska y Koszela (2022), en su trabajo de investigación sobre, la estrategia de un Centro de Salud orientada al COVID-19 y el desempeño laboral, siendo el principal objetivo analizar la influencia generada por la estrategia de un Centro de Salud orientada al COVID-19 en el desempeño laboral de su



personal de enfermería. Concluyendo en la investigación que, se ha demostrado la existencia de un conjunto de estrategias como la atención psicológica personalizada, la practica social laboral y otras en el Centro de Salud, las cuales, han sido implementadas durante la pandemia y sirven como amortiguador para los efectos generados, los mismos que, constituyen un beneficio para garantizar el fortalecimiento hacia un adecuado desempeño laboral en los empleados del Centro de Salud.

De igual forma, Aljuaid y Hasan (2022), en la investigación realizada respecto a, los efectos del trabajo remoto en el desempeño laboral de los colaboradores en la salud durante la pandemia, para lo cual, se propusieron como objetivo identificar los efectos producidos por el trabajo remoto en el desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia. El investigador pudo concluir que, el trabajo remoto ha generado un efecto negativo en los trabajadores, ya que, producto del distanciamiento social estos han dejado de lado en gran medida la idea del compañerismo o trabajo en equipo dentro de su área de trabajo, ello en gran medida por el mismo temo al contagio del COVID-19, lo que, genera que no haya un adecuado desempeño laboral, disminuyendo con ello la eficiencia laboral.

Del mismo modo, Peters y Dennerlein (2022), en su trabajo de investigación sobre, trabajo y salud en el empleado médico para un adecuado desempeño laboral en tiempos de pandemia, quien se ha propuesto como objetivo determinar el efecto producido en el trabajo y la salud en el empleado médico para un adecuado desempeño laboral en tiempos de pandemia. El investigador concluyo respecto a la investigación que, los efectos producidos en el área laboral correspondieron poco desempeño laboral de los trabajadores y con respecto a la salud de los mismos se evidencio un nivel de estrés moderado, falta de empatía y desconfianza con sus compañeros, lo cual, se originó por el temor de contagio del COVID-19.

Finalmente, Chiao y Ping (2021), en su trabajo de investigación sobre, factor que ha influido en el bienestar subjetivo del desempeño laboral en tiempos de pandemia, en donde se buscó alcanzar el objetivo de analizar la influencia del bienestar subjetivo en el desempeño laboral en tiempos de pandemia. El investigador pudo concluir en su investigación que, no se ha encontrado un efecto significativo entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral de los trabajadores

en el área de salud, esto en razón de la adecuada implementación de estrategias de ayuda individualizada a los trabajadores, al igual del apoyo psicológico con el que cuentan cada uno de ellos y sus familiares.

A continuación, se procede a elaborar los antecedentes nacionales, donde autores como Trujillo (2022), respecto a su trabajo de investigación sobre, la sobrecarga laboral en los colaboradores del sector salud, para lo cual, se propuso como objetivo realizar un análisis sobre la recarga laboral en los servidores públicos del Hospital María Auxiliadora, pudo arribar a la conclusión de que, de los datos obtenidos se arribando a la conclusión de la existencia de una relación muy alta entre las variables de estudio con un Rho de 0.087, lo cual, puede ser interpretado de que a mayor sobre carga laboral, menor será la capacidad de rendimiento en el profesional de la salud en una organización pública como es el Hospital María Auxiliadora por lo que no se podrá evidenciar un adecuado desempeño laboral.

De otro lado, Arellano y Luján (2022), respecto a la investigación realizada sobre, la elaboración de un estudio relacionado al rendimiento laboral en el desempeño de los colaboradores en el área de salud, para lo cual, se ha propuesto como finalidad analizar la relación del rendimiento laboral con el desempeño del personal asistencial de la Dirección Regional de Salud – Tumbes. De los resultados se pudo conocer que el 75% de los trabajadores mostro un nivel de estrés medio y el 24% evidencio un nivel de estrés alto, lo que significa que la Dirección Regional de Salud Tumbes no se encuentra aplicando las políticas más adecuadas para mejorar el rendimiento del personal, lo cual, conlleva a la adecuada distribución de funciones, el personal suficiente para laboral en cada área determinada, y la implantación de políticas para la rotación adecuada del mismo personal.

En ese mismo sentido, Calla y Roque (2021), en la investigación realizada sobre, los impactos generados por la ansiedad en el desempeño laboral por pandemia en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, por lo cual, busco alcanzar como objetivo analizar los impactos generados por la ansiedad en el desempeño laboral en pandemia en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos. Por lo que, el investigador arribo a la conclusión de que, la ansiedad no ha producido efectos negativos en el personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, aunque se deben tomar las medidas necesarias a fin de que no haya un incremento en la ansiedad de los trabajadores, información que ha sido confirmada tomando en

consideración datos obtenidos, los cuales, dieron como resultado un 33,9% que es representado como un impacto mínimo moderado.

Así mismo, Bolivia y Castañeda (2021), en su trabajo de investigación sobre, el comportamiento laboral y el desempeño en tiempos de pandemia, para lo cual, se propusieron identificar y analizar la influencia del comportamiento laboral en el desempeño en tiempos de pandemia. De la investigación realizada se obtuvo como resultado que, el comportamiento laboral en tiempos de pandemia ha afectado al desempeño laboral de manera negativa, ya que, se ha observado en los trabajadores la existencia de un estrés moderado, ansiedad y dificultad en su relación laboral, lo cual, significa la urgente necesidad de generar estrategias que permita a los trabajadores mejorar su relación laboral y disminuir su nivel de estrés, lo cual, permitirá un mejor desempeño laboral para alcanzar los objetivos y metas.

De igual forma, Rodas (2020). En la investigación propuesta respecto a, los impactos ocasionados por la pandemia en el desempeño laboral, por lo que, se propuso como objetivo analizar el impacto generado por la pandemia en el desempeño laboral en el personal de salud. De la investigación realizada arribó a la conclusión que, la población elegida el 47.7% presento un grado de estrés postraumático, el cual, proviene generalmente de la sobrecarga laboral y el exceso de horas laboradas, lo que ocasiona que no se pueda realizar un adecuado desempeño laboral.

Así también, Chuco y Álvarez (2020). En su tema de investigación sobre, el trabajo remoto y el desempeño laboral, para lo cual, se propusieron como objetivo de investigación generar una discusión teórica respecto al trabajo remoto y el desempeño laboral. Por lo que, arribaron a la conclusión que, el trabajo remoto ha ocasionado un efecto negativo en la productividad de los colaboradores, los mismos, que se vieron seriamente afectados por la misma sobrecarga laboral misma que impide un adecuado desempeño laboral.

Finalmente, Quintana y Tarqui (2020), en su trabajo de investigación sobre, el desempeño laboral de los colaboradores del área de enfermería en un Hospital del Callao, para lo cual, se propusieron como objetivo realizar una descripción del desempeño conforme a la característica laboral, aspectos motivadores y formación académica de los colaboradores de un Hospital del Callao. De la investigación realizada, se pudo concluir que, la mayor parte de profesionales

en enfermería de un Hospital del Callao cuentan con un desempeño suficiente. Sin embargo, la entidad deberá desarrollar esfuerzos adicionales para alcanzar el desempeño laboral de todo el personal en el área de enfermería.

Y con respecto a los antecedentes locales, tenemos autores como Basilio (2022), respecto a su trabajo de investigación sobre, la sobrecarga laboral de las enfermeras en épocas de pandemia, para lo cual se propuso como objetivo determinar la relación de la sobrecarga laboral con el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Virgen de la Puerta en tiempo de emergencia por COVID-19, lo cual, permitió concluir que, el 92% de trabajadores presenta un nivel de sobrecarga laboral, el 8% carga laboral media y no se evidenció un nivel bajo, lo cual, puede ser interpretado que el personal no puede tener un desempeño laboral adecuado, esto en razón a sus altos niveles de estrés en su puesto laboral.

Así mismo, Castro (2021), en su trabajo de investigación sobre, el rendimiento del personal y la satisfacción en los usuarios del área de cardiología en tiempos de COVID-19, por lo cual, se estableció como objetivo realizar un análisis respecto al rendimiento del personal y la satisfacción del usuario en el área de cardiología en tiempos de COVID-19. Lo cual, permitió arribar a la conclusión sobre la existencia de una relación moderada y significativa  $p < 0,05$  entre el rendimiento del personal y la satisfacción del usuario en el área de cardiología en tiempos de COVID-19, lo cual, significa que, a mayor rendimiento de personal, mayor será la satisfacción del usuario.

De igual forma, Castañeda (2021), en la investigación realizada respecto a, el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, en la cual, se buscó como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en el personal del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. De la investigación realizada se concluyó que, que existe un clima organizacional necesario de ser mejorado en un 48,1%, lo cual, ocasiona una disminución en el desempeño laboral de hasta un 73.2% esto de conformidad con los datos brindados por los mismos trabajadores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.

Así también, Enríquez y Miranda (2020), respecto a su trabajo de investigación sobre, un estudio sobre el desempeño laboral y el estrés en el personal de salud, para lo cual se propusieron identificar el vínculo existente entre

el estrés y el desempeño laboral del personal de salud, lo cual, permitió arriben a la conclusión de que, el 43% del personal de salud ha mostrado un nivel de estrés alto y medio, mientras que el 53% del personal ha manifestado que la sobrecarga laboral a afectado su desempeño dentro de su área de trabajo.

Finalmente, Delgado y Calvanapón (2020), respecto a su trabajo de investigación sobre, la elaboración de un estudio sobre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de una red de salud, para lo cual, se propusieron como objetivo determinara la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de una red de salud, de la investigación se pudo concluir de que, el 98% de los trabajadores ha evidenciado un nivel de estrés alto y medio, mientras que solo el 39% ha sido determinado como un nivel regular por lo que el Rho de Spearman tuvo un resultado negativo y moderado.

Con respecto a la variable desempeño laboral en pandemia debo decir primero sobre el desempeño que, el mismo representa la calidad del servicio brindado por cada uno de los empleados de manera diaria en una organización, empresa o institución en un determinado periodo de tiempo (Valenzuela, 2022); definición asumida por las diferentes áreas que conforman los recursos humanos, los cuales, son de gran utilidad para poder comprender de qué forma una persona se desenvuelve en su función o rol. De igual forma Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), definen al desempeño como el acto o acción realizado por un trabajador o trabajadores que buscan alcanzar el logro de un objetivo propuesto de conformidad al éxito de la empresa.

Con respecto a la teoría que sustenta a la variable desempeño laboral en pandemia debo decir que el presente estudio es fundamentado en base a la i) Teoría de la equidad, sustentada por Klingner (2002), quien sostuvo que el desempeño laboral se encuentra asociado a una percepción del trabajador en razón del trato que recibe. En tal sentido, esta apreciación tiene como resultado la lealtad, una expresión de buena voluntad y mayor eficacia en su área laboral dentro de la institución; ii) Teoría de las expectativas, sustentada por Vroom (1964), la cual, encuentra su fundamento en el sentimiento de satisfacción de los trabajadores, quienes propician un mejor desempeño laboral con los demás; iii) Teoría de la finalidad de las metas, sustentada por Locke (1969), quien concluyó en la existencia de un papel motivacional que genera una consecuencia en la intención de los

trabajadores en el mismo instante que desempeñan sus funciones. En otras palabras, los trabajadores perseguirán un objetivo en común por medio de la realización de sus labores.

Por lo que, a continuación, se procederá a realizar una definición respecto a cada una de las dimensiones desarrolladas en la variable desempeño laboral en pandemia las cuales son:

Capacitación; constituye toda actividad desarrollada por una institución o empresa; la cual, responde a una necesidad y búsqueda para una mejor actitud y habilidad, conocimientos o conducta de sus trabajadores (Frigo, 2017).

Riesgo social; constituye la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un daño, el cual, tiene su origen por causas laborales o sociales. Por tanto, podemos decir que el riesgo social dependerá de la condición del entorno que rodea a cada trabajador, como la económica, seguridad, capacitación, etc. (Pérez y Gardey, 2021).

Rotación; constituye un proceso por medio del cual la organización procede a reemplazar a uno o varios trabajadores. Constituye un movimiento de entrada y salida de los colaboradores, el cual, no se debe a un proceso de salida natural como la jubilación o el fallecimiento (Coll, 2020).

Objetivos; El objetivo de una empresa constituye un paso definido para alcanzar el resultado del negocio desarrollado. Este objetivo debe ser medible con la finalidad de que se permita realizar una evaluación sobre su desempeño y, así, tomar una medida necesaria para redefinir la estrategia requerida (Sydle, 2022).

Ausentismo; constituye una inasistencia o tardanza del trabajador, la cual, trae como consecuencia el descuento remunerativo, se refiere a un patrón habitual y repetitivo de ausencia en el puesto laboral de parte del trabajador (Abolafio, 2017). Así también Morales (2022) señala que, con el ausentismo de un colaborador se podría generar una consecuencia grave para la organización, siendo la principal la afectación directa de la conformidad de las finanzas, lo cual, genera una gran pérdida productiva y competitiva.

Con respecto a la variable rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo debo decir que es definida como un vínculo real entre el medio utilizado para obtener algo y el resultado que se espera alcanzar. De la misma forma, se puede vincular el rendimiento del beneficio con el provecho o

resultado laboral (Porto y Merino, 2016). De otro lado, según la Real Academia Española (2020), el rendimiento laboral, es la relación que existe entre lo producido y el medio empleado, tal como, mano de obra, materiales, etc. Para el fin de una organización o empresa, la definición correcta está centrada a la relación del objetivo y el tiempo que ha sido necesario para alcanzarlo.

Con respecto a la teoría que sustenta la variable rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo debo decir el presente estudio es fundamentado en la base de la: i) Teoría de la necesidad, la cual está enfocada sobre tres necesidades específicas como un principal detonante para la motivación en el trabajo, las cuales son: a) necesidad de logro, está relacionado al impulso de alcanzar un logro cada vez mayor, el cual, represente un nivel de desafío superior al estándar; b) necesidad de poder, está relacionado con el deseo de incrementar la capacidad de influencia sobre terceras personas con la finalidad de lograr que estas tengan un comportamiento particular; y, c) necesidad de afiliación, relacionada con la forma asociativa o de contacto, es una necesidad de mantener un contacto directo con terceras personas (McClelland citado por Balbuena, 2020); ii) Teoría de los dos factores de motivación, la cual, establece que la motivación laboral defenderá del factor satisfacción y factor higiene o de insatisfacción (Herzberg, 1969).

Por lo que, se procederá a realizar una definición respecto a cada una de las dimensiones desarrolladas en la variable rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo, las cuales son:

Eficacia; constituye una capacidad de alcanzar un efecto esperado o deseado tras la materialización de una acción (Porto y Merino, 2021).

Eficiencia; esta referido al uso racional de un medio para alcanzar el objetivo o meta previamente determinado (en otras palabras, se busca cumplir con los objetivos con la disponibilidad mínima de recursos), (Porto y Merino, 2021).

Expectativas; es traducida como una esperanza, ilusión o sueño de poder alcanzar un determinado objetivo como, por ejemplo, la expectativa de cumplir con todos los objetivos trazados en la organización (Porto y Merino, 2021).

Responsable; sinónimo de dar cumplimiento a una obligación y tener cuidado de tomar una decisión o realizar algo. La responsabilidad constituye el

hecho de una responsabilidad de alguien o de algo, lo cual, puede ser interpretado como cuidar de los demás y de sí mismo (Vicente, 2017).

Empleado; considerado empleado a la persona que ha brindado sus servicios a cambio de una retribución económica de parte de su empleador, por lo que, este acto jurídico es considerado como un contrato laboral verbal o escrito (Westreicher, 2020).

Con respecto a la base legal del presente trabajo: con la llegada de la pandemia por coronavirus en el Perú, el Poder Ejecutivo con fecha 15 de marzo del año 2020, a través de un Decreto procedió a declarar en estado de emergencia toda la nación, por motivo a la grave circunstancia que afectaba la vida de todas las personas y con el objetivo de reforzar el estado de emergencia se procedió a tomar una serie de medidas adicionales, a través de los Decreto, los mismos que buscaban garantizar una adecuada protección a la integridad de todos los ciudadanos por medio de la restricción social. Así también, entre las medidas tomas se dispuso el distanciamiento social, ello sin tomar en cuenta, la afectación que ocasionaría en todas las familias del territorio nacional, y la repercusión de estas consecuencias de productividad en todas las instituciones y organismos públicos y privados del país, como fue en el caso del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, quien resultó afectado por el estrés generado por el mismo distanciamiento social, además de la sobrecarga laboral generada, ya que, después del levantamiento de estado de emergencia progresivo, la población exigía celeridad en la atención del servicio, esto generado por el mismo temor en la pandemia.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

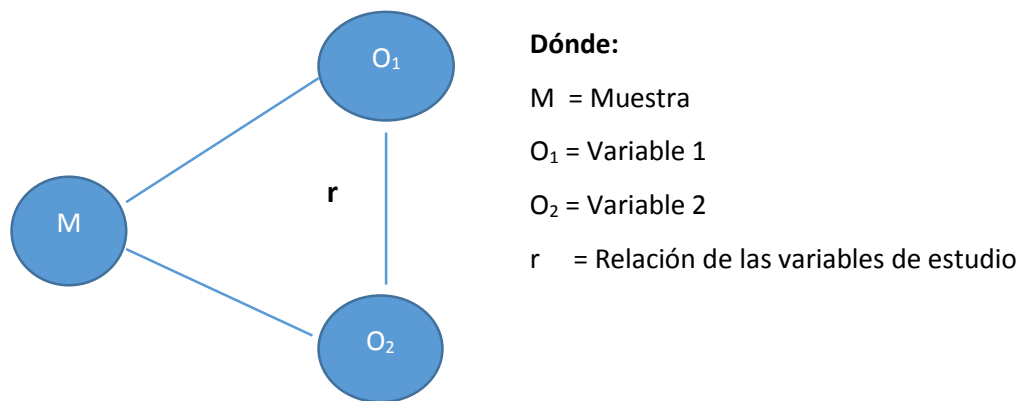
**Básica**, el investigador en este tipo de proyectos busca lograr ampliar el bagaje científico, a través del cual, se genere una garantía para el incremento teórico relacionado al tema de investigación planteado, sin arribar a una conclusión anticipada, si no, garantizando un fundamento adecuado de la conclusión preestablecida Zorrilla (2015). De igual forma, Alvitres (2015), señaló que, al desarrollarse una investigación básica se espera alcanzar y describir eventos fenomenológicos sobre un momento determinado.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

**Correlacional**, ya que, por medio de la presente investigación se busca medir dos variables, esto, al tratarse de una investigación no experimental. Por lo cual, se deberá entender que se aplicará una investigación técnicamente estadística, respecto de la cual, será necesario que no exista algún tipo de injerencia foránea más que la que ha sido brindada por la población elegida Rus (2022), afirma que, las investigaciones correlacionales buscan realizar una evaluación de dos variables con la única finalidad de obtener un resultado sobre su grado de correlación.

**Transversal**, constituye una investigación de tipo estadística, la cual, nos permite recopilar y analizar dos o más variables específicas en el estudio de un problema (Padilla, 2021). Por lo que se puede decir que, las investigaciones transversales pueden ser definidas como un tipo de investigación observacional que busca analizar dos o más variables recopiladas en un tiempo determinado y, la cual, ha sido obtenida de una población, muestra o subconjunto de manera predefinida.

**De enfoque cuantitativo**, denominada cuantitativa, por tratarse de una información medible por medio de una aplicación adecuada de distintas técnicas, las cuales, garantizaran un análisis fiable de la información obtenida (Sánchez, 2018, p. 104).



## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1. Variables

**Variable dependiente:** Desempeño laboral en pandemia

- **Definición conceptual:** El desempeño constituye la calidad de trabajo aportado por cada uno de los empleados de manera diaria en una organización, empresa o institución sobre un tiempo o momento determinado (Valenzuela, 2022).
- **Definición operacional:** Se procedió a aplicar un cuestionario con la intención de recabar datos relacionados con la capacitación, riesgo social y rotación; información de gran importancia para poder dar cumplimiento a los objetivos propuestos.
- **Dimensiones:** Capacitación, riesgo social, rotación, objetivos y ausentismo.

**Variable independiente:** Rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo, 2021.

- **Definición conceptual:** El rendimiento del personal de salud, puede ser definido como un vínculo real entre el medio utilizado para obtener algo y el resultado que se espera alcanzar. De la misma forma, se puede vincular el rendimiento del beneficio con el provecho o resultado laboral (Porto y Merino, 2016).

- **Definición operacional:** Se procedió aplicar un cuestionario, esperando alcanzar la información relacionada con la eficacia, eficiencia y expectativas; información de gran importancia para poder dar cumplimiento a los objetivos propuestos.
- **Dimensiones:** Ética, eficiencia, expectativas, responsable y empleado.

### 3.2.2. Operacionalización

La operacionalización que corresponde al presente trabajo fue procesada y diseñada a partir del anexo 1.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

**3.3.1. Población:** De conformidad con el estudio elegido, para el cual, se ha planteado aplicar un enfoque cuantitativo, los participantes que sean elegidos conformaran fuentes internas de información (Rainer, 2017). En el presente proyecto se contará con el apoyo de 52 trabajadores del área de salud de una Municipalidad de Trujillo

**3.3.2. Muestra:** Para la muestra se tomó en consideración el número total de colaboradores del área de salud de una Municipalidad de Trujillo, el cual, asciende a 52 individuos.

**3.3.3. Muestreo:** Para este proyecto se consideró un muestreo aleatorio simple, la cual, consta de una asignación numérica a cada uno de los participantes elegidos en la población, de los cuales, una vez colocados en una tabla de Excel serán seleccionados de manera aleatoria de arriba hacia abajo hasta poder decidir el número de la muestra a ser aplicada a la investigación.

**3.3.4. Unidad de análisis:** El mismo que, estará conformado por cada uno de los individuos que conformas la muestra.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**La técnica utilizada es la encuesta**, el cual, constituye un documento básico e indispensable para la investigación, pues por medio de este se podrá obtener la opinión de cada uno de los participantes, quienes brindaran un aporte que provendrá de sus conocimientos y experiencias adquiridos en su proceso laboral y profesional.

**El instrumento utilizado es el cuestionario**, instrumento muy importante, ya que contiene un cierto número de preguntas elaboradas por la investigadora, las mismas que, se encuentran directamente vinculadas al tema de estudio y las cuales, deberán ser respondidas por los participantes.

**Tabla 1**

*Escala tipo Likert.*

<b>Numeración</b>	<b>Respuestas tipo Likert</b>
3	Adecuada
2	Poco adecuada
1	Inadecuada

**Nota:** Elaboración propia

#### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Para la validación del instrumento, fue necesario someterlo a una evaluación preliminar con la finalidad de brindarle un uso adecuado y el objeto que constituya una garantía fiable en los datos recabados. En tal sentido, ha sido necesario presentarlo a tres expertos con la adecuada experiencia en el tema que es materia de estudio. A fin de realizar un análisis a profundidad y contar con las más adecuadas sugerencias respecto a la redacción de contenido fue indispensable contar con la ayuda de tres personas, quienes estuvieron bajo responsabilidad de realizar una verificación de la información que formaba parte del instrumento y la cual fue muy relevante para la finalidad propuesta (Corral, 2009, p. 231). Las

validaciones fueron de utilidad para minimizar todo error posible relacionado con el instrumento. Por tal motivo, fue útil para obtener las respuestas mayormente acertadas y lograr alcanzar un entendimiento sobre cada respuesta brindada por el entrevistado (Soriano, 2014, pp. 27 – 28).

En consecuencia, el instrumento fue puesto a disposición de la apreciación de quienes conocen y tienen la suficiente experiencia en el que se espera investigar. Para la realización de la presente investigación fue necesario considerar con su naturaleza, así como, su matriz de consistencia, lo cual, convirtió en más viable su contenido, además de práctico para el mayor entendimiento de los expertos en el instante de elaborar un examen sobre cada pregunta propuesta de manera individual y corregirlas; señalando para ello, sus observaciones y sugerencias, para lo cual, se considerará cada criterio de pertinencia, redacción, coherencia, adecuación y comprensión.

Por último, con respecto a la información obtenida, el instrumento garantizara medir dos variables, las cuales, fueron propuestas por la investigadora para el presente proyecto, la cual, fue sometida a la apreciación de:

Mtro. Luis Fernando Coronado Bocanegra	Bueno
Mtra. Maggie Gabriela López Agüero	Bueno
Mtro.	

Respecto a la confiabilidad del instrumento, fue necesario realizar pruebas tipo estadística como es el Alfa de Cronbach, para lo cual, fue necesario contar con una muestra piloto, la cual, debió estar conformada por 20 colaboradores, esto, con la finalidad de poder contar con una estimación de fiabilidad ello, con la ayuda del programa estadístico SPSS, para esta prueba se consideró las variables desempeño laboral en pandemia y rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo, 2021; la confiabilidad ha

sido conceptualizada como un grado a través del cual, el proyecto adquiere su consistencia para realizar la medición de una variable de estudio.

**Tabla 2**

*Categoría de fiabilidad del instrumento*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Confiabilidad</b>
Coeficiente alfa > .9	Excelente
Coeficiente alfa > .8	Bueno
Coeficiente alfa > .7	Aceptable
Coeficiente alfa > .6	Cuestionable
Coeficiente alfa > .5	Pobre
Coeficiente alfa < .5	inaceptable

**Nota:** George Mallery (2003, p. 231).

**Tabla 3**

*Estadísticos de fiabilidad*

<b>Desempeño laboral en pandemia</b>		<b>Rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	20	,900	20

**Nota:** Muestra piloto

El estadístico de fiabilidad ha expresado que la muestra es confiable, esto al emitir un valor de 0,902 para la variable desempeño laboral en pandemia y 0,900 para la variable rendimiento del personal

de salud en una Municipalidad de Trujillo, 2021; lo cual, puede ser interpretado como que, el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems podrán ser considerados como EXCELENTES.

### **3.5. Procedimientos**

En el procedimiento realizado para la elaboración del presente trabajo de investigación se tomó en cuenta los siguientes pasos:

Fue necesario plantear un tema de investigación, el cual, debió nacer necesariamente de una problemática social relacionada con la gestión pública, la cual, surgió en la problemática laboral generada en el rendimiento de los trabajadores de salud en pandemia de una municipalidad de Trujillo.

La investigadora procedió a realizar las consultas bibliográficas, las cuales, estuvieron directamente vinculadas con el tema a tratar, por lo que, fue necesario realizar la consulta con diferentes autores nacionales e internacionales, al igual que de los diferentes trabajos de investigación planteados por los diversos estudiantes del nivel académico de postgrado, con la finalidad de garantizar que la información obtenida era confiable para la investigación.

Se puso a conocimiento del docente especialista en investigación designado por la Universidad Cesar Vallejo en la Escuela de Postgrado, el mismo, que contó con la dispersión temática de título de investigación, introducción, marco teórico y marco metodológico a fin de que con sus conocimientos y experiencias adquiridas absuelva las dudas de la investigadora y aconseje tocar otros temas de relevancia para la investigación.

Se procedió a levantar las observaciones propuestas por el docente especialista, lo cual, permitió dejar expedita la investigación para ser sustentada por la investigadora.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En referencia a la realización del estudio de datos, con la po medio de la actual investigación fue posible tener en cuenta un instrumento de gran importancia, el cual, correspondió al cuestionario,

el cual, es muy importante para la obtención de información de los participantes, el mismo que, contiene 09 preguntas por cada variable de estudio elaboradas por el investigador, las cuales, proceden de determinadas hipótesis planteadas.

Es así, que fue necesario utilizar un método estadístico de carácter inferencial:

Ha sido necesario realizar un análisis de normalidad, respecto de la cual, se pudo constatar si existía una distribución normal a partir de la muestra tomada, con la finalidad de garantizar un resultado tipo estadístico.

Se procedió a realizar una contrastación de la hipótesis por medio de una prueba estadística modelo “Correlación de Spearman”, siendo necesario aplicar un programa estadístico SPSS y el Microsoft Excel 2016. Por medio de los cuales, se logró alcanzar un resultado, el cual, inicio con el estudio de dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

**Resguardo al derecho a la intimidad;** ya que fue necesario aplicar distintas medidas, indispensables para que terceras personas que no haya participado de la presente investigación no puedan acceder al mismo.

**Participación voluntaria, libre e informada;** ya que, las personas que participen del presente proyecto, lo realizaran de forma voluntaria.



#### IV. RESULTADOS

##### Prueba de hipótesis

El contraste o prueba de hipótesis encuentra su fundamento sobre la base de una evidencia muestral, de igual forma, ante la teoría probabilística, a través de la cual, se pudo determinar si la hipótesis presento enunciados razonables y, de ser confirmado no deberá ser rechazada, ya que, de ser lo contrario deberá ser rechazada de manera total (Diaz, 2010).

##### Prueba de normalidad

La cual, ha sido aplicada con la finalidad de establecer si la información de una variable continua con una distribución normal en la población sobre la cual ha sido tomada, por lo que fue necesario aplicar kolmogorov-smirnov, los datos que se obtuvieron son presentado en la tabla siguiente:

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

<b>Prueba de normalidad</b>			
<b>Variables/Dimensiones</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl.</b>	<b>Significancia</b>
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>,139</b>	<b>52</b>	<b>,001</b>
Capacitación	,288	52	,000
Riesgo Psicosocial	,251	52	,000
Rotación	,280	52	,000
Objetivos	,243	52	,000
Ausentismo	,230	52	,000
<b>Rendimiento del Personal</b>	<b>,202</b>	<b>52</b>	<b>,000</b>
Eficiencia	,248	52	,000
Eficacia	,326	52	,000
Expectativas	,393	52	,000
Responsable	,259	52	,000
Empleado	,206	52	,000

**Nota:** Cuestionario de desempeño laboral en pandemia y el rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo, 2021

**Descripción:**

Se puede observar de la información obtenida, la misma que, fue sometida sobre una comprobación estadística *kolmogorov-smirnov*, la cual, representa una comprobación aplicable, esto al buscar realizar un análisis de un dato compuesto por una cifra superior a los 50 elementos, encontrándose pertinente la actual muestra por estar conformada por 52 ciudadanos. La información obtenida de la aplicación del actual estadístico referente a las variables y sus dimensiones, han mostrado que los datos contienen una insignificancia inferior al 5% (sig. < 5%), por lo que se puede determinar que la información presenta una distribución normal. Por lo que, procede aplicar una prueba estadística no paramétrica de análisis inferencial, sobre la cual se consideró un Rho de Spearman sobre la cual, se toman en cuenta las variaciones  $-1 \leq r \leq +1$ .

**Tabla 5**

*Valores de interpretación correlacional según el RHO*

<b>Valores</b>	<b>Correlación</b>
$\pm 1$	Correlación perfecta (+) o (-)
$\pm 0.85$ a $\pm 0.99$	Correlación alta y fuerte (+) o (-)
$\pm 0.60$ a $\pm 0.84$	Correlación alta (+) o (-)
$\pm 0.40$ a $\pm 0.59$	Correlación moderada (+) o (-)
$\pm 0.15$ a $\pm 0.39$	Correlación baja (+) o (-)
$\pm 0.01$ a $\pm 0.14$	Correlación baja y débil (+) o (-)
0	Correlación nula

## Verificación de hipótesis general

**Tabla 6**

*El desempeño laboral en pandemia y su relación con el rendimiento del personal de salud en una Municipalidad de Trujillo, 2021*

			Desempeño	Rendimiento
			Laboral en	del Personal
			Pandemia	de Salud
Rho de	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,651
Spearman	Laboral en	Sig. (bilateral)	.	,045
	Pandemia	N	52	52
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,651	1,000
	del Personal	Sig. (bilateral)	,045	.
	de Salud	N	52	52

**Nota:** Cuestionario sobre el desempeño laboral y el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. \*\* La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### **Descripción:**

En la tabla 6 es posible observar de la información obtenida del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; ha brindado como producto un coeficiente de correlación  $Rho = 0.651$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.045$  por lo que se puede afirmar que la cifra corresponde a una inferior del 5% ( $p > 0.05$ ). Pudiéndose interpretar que, el desempeño laboral en pandemia tiene una relación alta con el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.

## Contrastación de hipótesis específicas

**Tabla 7**

*La capacitación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021*

		<b>Correlaciones</b>		
			Capacitación	Rendimiento del Personal de Salud
Rho de	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,918
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	52	52
	Rendimiento del Personal de Salud	Coefficiente de correlación	,918	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	52	52

**Nota:** Cuestionario sobre el desempeño laboral y el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. \*\* La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### **Descripción:**

En la tabla 7 es posible observar de la información obtenida del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; ha brindado como producto un coeficiente de correlación  $Rho = 0.918$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.013$  por lo que se puede afirmar que la cifra corresponde a una inferior del 5% ( $p > 0.05$ ). Pudiéndose interpretar que, la capacitación tiene una relación alta y fuerte con el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.

**Tabla 8**

*El riesgo psicosocial con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021*

			Riesgo Psicosocial	Rendimiento del Personal de Salud
Rho de Spearman	Riesgo Psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	,715
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	52	52
	Rendimiento del Personal de Salud	Coefficiente de correlación	,715	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	52	52

**Nota:** Cuestionario sobre el desempeño laboral y el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. \*\* La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### **Descripción:**

En la tabla 8 es posible observar de la información obtenida del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; ha brindado como producto un coeficiente de correlación  $Rho = 0.715$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.027$  por lo que se puede afirmar que la cifra corresponde a una inferior del 5% ( $p > 0.05$ ). Pudiéndose interpretar que, el riesgo psicosocial tiene una relación alta con el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.

**Tabla 9**

*La rotación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021*

### Correlaciones

			Rotación	Rendimiento del Personal de Salud
Rho de	Rotación	Coeficiente de correlación	1,000	,478
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,478	1,000
	del Personal	Sig. (bilateral)	,000	.
	de Salud	N	52	52

**Nota:** Cuestionario sobre el desempeño laboral y el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. \*\* La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### **Descripción:**

En la tabla 9 es posible observar de la información obtenida del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; ha brindado como producto un coeficiente de correlación  $Rho = 0.478$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.000$  por lo que se puede afirmar que la cifra corresponde a una inferior del 5% ( $p > 0.05$ ). Pudiéndose interpretar que, la rotación tiene una relación moderada con el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.

**Tabla 10**

*Los objetivos con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021*

### Correlaciones

			Objetivos	Rendimiento del Personal de Salud
Rho de	Objetivos	Coeficiente de correlación	1,000	,392
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	52	52
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,392	1,000
	del Personal	Sig. (bilateral)	,004	.
	de Salud	N	52	52

**Nota:** Cuestionario sobre el desempeño laboral y el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. \*\* La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### Descripción:

En la tabla 10 es posible observar de la información obtenida del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; ha brindado como producto un coeficiente de correlación  $Rho = 0.392$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.004$  por lo que se puede afirmar que la cifra corresponde a una inferior del 5% ( $p > 0.05$ ). Pudiéndose interpretar que, los objetivos tienen una relación baja con el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.

**Tabla 11**

*El ausentismo con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021*

### Correlaciones

				Ausentismo	Rendimiento del Personal de Salud
Rho de	Ausentismo	Coeficiente de correlación	1,000		,808
Spearman		Sig. (bilateral)	.		,043
		N	52		52
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,808		1,000
	del Personal	Sig. (bilateral)	,043		.
	de Salud	N	52		52

**Nota:** Cuestionario sobre el desempeño laboral y el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. \*\* La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### Descripción:

En la tabla 11 es posible observar de la información obtenida del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; ha brindado como producto un coeficiente de correlación  $Rho = 0.808$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.043$  por lo que se puede afirmar que la cifra corresponde a una inferior del 5% ( $p > 0.05$ ). Pudiéndose interpretar que, el ausentismo tiene una relación alta con el rendimiento del personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.



## V. DISCUSIÓN

El desempeño laboral en pandemia, constituye la calidad de trabajo aportado por cada uno de los empleados de manera diaria en una organización, empresa o institución en un determinado periodo de tiempo (Valenzuela, 2022). Así también, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), definen al desempeño laboral como una acción o conducta realizada por un trabajador o trabajadores que buscan alcanzar el logro de un objetivo propuesto de conformidad al éxito de la empresa.

El rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, constituye un vínculo real entre el medio utilizado para obtener algo y el resultado que se espera alcanzar. De la misma forma, se puede vincular el rendimiento del beneficio con el provecho o resultado laboral (Porto y Merino, 2016). Así también, según la Real Academia Española (2020), el rendimiento laboral, es la relación que existe entre lo producido y el medio empleado, tal como, mano de obra, materiales, etc. Para el fin de una organización o empresa, la definición correcta está centrada a la relación del objetivo y el tiempo que ha sido necesario para alcanzarlo.

El desempeño laboral en pandemia tiene una relación alta con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; de conformidad con lo observado en la tabla 6, en la cual, se cuenta con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.651$  y un nivel de significancia de  $p = 0.045$ ; el mismo que, ha sido interpretado como a mayor desempeño laboral mayor será el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. Lo cual quiere decir que, si la entidad municipal no realiza esfuerzos por mejorar el desempeño de sus trabajadores en el área de salud, se evidenciara de forma negativa su rendimiento laboral, el cual, se encuentra supeditado a su adecuada capacitación, estrategias públicas ante posibles riesgos psicosociales, estrategias de rotación de personal, el cumplimiento de los objetivos e incentivos que busque evitar el ausentismo del trabajador, lo cual, se ve reforzado con lo desarrollado por Mero y Salas (2021), quien señaló que, es importante implementar medidas en todos los centros de salud, a través de las cuales se busque erradicar los diferentes factores estresantes que se encuentren a nivel organizacional, y,

contribuyan con la amortiguación del claro impacto psicológico producido producto de la pandemia en el personal sanitario, con la finalidad de poder generar un adecuado desempeño laboral dentro de la organización. Así también Guadamuz (2021). señaló que, la mayor parte de organismos públicos que implementaron diversas actividades para la promoción de la salud mental, obtuvo como resultado un efecto positivo en el desempeño laboral sobre quienes producto de la pandemia habían mostrado insomnio, agotamiento físico y mental.

La capacitación tiene una relación alta y fuerte con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; de conformidad con lo observado en la tabla 7, en la cual, se cuenta con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.918$  y un nivel de significancia de  $p = 0.013$ ; el mismo que, ha sido interpretado como a mayor capacitación, mayor rendimiento se obtendrá en el personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. Lo cual quiere decir que, la entidad debe buscar mantener capacitado a todo su personal con la finalidad de que se desempeñe de manera adecuada en su área o puesto laboral, lo cual, se ve reforzado con lo desarrollado por Frigo (2017), quien señala que, la capacitación constituye toda actividad desarrollada por una institución o empresa; la cual, responde a una necesidad y busca mejorar la actitud, habilidades, conocimientos o conducta de sus trabajadores. Así también, Lahite y Céspedes (2020), señalaron que, la pandemia por COVID-19 no ha generado una influencia negativa radical en el personal de enfermería del Hospital General Docente, esto, producto a las diferentes estrategias públicas implementadas, las cuales, buscan otorgar protagonismo en los distintos especialistas de la salud, lo cual, se origina en el otorgamiento de capacitaciones, viajes al extranjero para conocer otras técnicas de medicina, entre otros.

El riesgo psicosocial tiene una relación alta con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; de conformidad con lo observado en la tabla 8, en la cual, se cuenta con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.715$  y un nivel de significancia de  $p = 0.027$ ; el mismo que, ha sido interpretado como a menor riesgo psicosocial, mayor será el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. Lo

cual quiere decir que, la entidad debe implementar las políticas más adecuadas para reducir el impacto de la carga laboral producida por la pandemia en el personal de la sub gerencia de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; con lo cual, se permitirá mejorar el rendimiento laboral en el área de salud, lo cual, se ve reforzado con lo desarrollado por Pérez y Gardey (2021), quienes señalan que, con el riesgo psicosocial constituye la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un daño, el cual, tiene su origen por causas laborales o sociales. Por tanto, podemos decir que el riesgo social dependerá de la condición del entorno que rodea a cada trabajador, como la económica, seguridad, capacitación, etc. Así también, Duque y Ramírez (2021), señalan que, en el personal de salud existe una percepción adecuada sobre el desempeño laboral individual en tiempos de pandemia, lo cual, significa que, al haberse presentado un entorno adecuado con las mínimas condiciones laborales, esto permitirá mejorar el entorno psicosocial y social de los trabajadores en el sector salud, lo cual, se verá reflejado en su adecuado desempeño dentro de su área laboral.

La rotación tiene una relación moderada con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; de conformidad con lo observado en la tabla 9, en la cual, se cuenta con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.478$  y un nivel de significancia de  $p = 0.000$ ; el mismo que, ha sido interpretado como a mejores estrategias de rotación, mejor será el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. Lo cual quiere decir que, la entidad deberá buscar las estrategias más adecuadas para la rotación del personal, esto con la finalidad de no disminuir su productividad en el área, así como mejorar su rendimiento en la organización pública, lo cual, se ve reforzado con lo desarrollado por Coll (2020), quien señala que, la rotación constituye un proceso por medio del cual la organización procede a reemplazar a uno o varios trabajadores. Es un movimiento de entrada y de salida de los trabajadores, el cual, no se debe a un proceso de salida natural como la jubilación o el fallecimiento. Así también, Weller (2020), señala que, la crisis sanitaria ha afectado de manera negativa la tendencia vigente en el mercado laboral, donde el cambio drástico de la atención personalizada a la aplicación de los diferentes medios

tecnológicos ha generado preocupación en los trabajadores por la puesta en marcha de la eliminación de determinadas áreas de trabajo, lo cual, no permite que se desarrolle un adecuado desempeño laboral.

Los objetivos tienen una relación baja con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; de conformidad con lo observado en la tabla 10, en la cual, se cuenta con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.392$  y un nivel de significancia de  $p = 0.004$ ; el mismo que, ha sido interpretado como habrá más viabilidad para el cumplimiento de los objetivos, con un adecuado rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. Lo cual quiere decir que, la entidad deberá garantizar un ambiente laboral adecuado a fin de que los trabajadores incrementen su rendimiento y por tanto cumplan con los objetivos propuestos, lo cual, se ve reforzado con lo desarrollado por Sydle (2022), quien señala que el objetivo de una empresa constituye un paso definido para alcanzar el resultado del negocio desarrollado. Este objetivo debe ser medible a fin de que sea posible evaluar su desempeño y, así, tomar una medida necesaria para redefinir la estrategia requerida. Así también, Bolivia y Castañeda (2021), señalan que, el comportamiento laboral en tiempos de pandemia ha afectado al desempeño laboral de manera negativa, ya que, se ha observado en los trabajadores la existencia de un estrés moderado, ansiedad y dificultad en su relación laboral, lo cual, significa la urgente necesidad de generar estrategias que permita a los trabajadores mejorar su relación laboral y disminuir su nivel de estrés, lo cual, permitirá un mejor desempeño laboral para alcanzar los objetivos y metas.

El ausentismo tiene una relación alta con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; de conformidad con lo observado en la tabla 11, en la cual, se cuenta con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.808$  y un nivel de significancia de  $p = 0.043$ ; el mismo que, ha sido interpretado como con la ausencia de ausentismo en la organización, mayor será el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021. Lo cual quiere decir que, la institución municipal deberá crear las mejores estrategias para evitar el ausentismo continuo del personal del área de salud o en su defecto contar con el

personal suficiente e idóneo que garantice una suplencia rápida y eficiente a fin de lograr alcanzar el objetivo propuesto, lo cual, se ve reforzado con lo desarrollado por Abolafio (2017) quien señala que, el ausentismo constituye una inasistencia o tardanza del trabajador, la cual, trae como consecuencia el descuento remunerativo, se refiere a un patrón habitual y repetitivo de ausencia en el puesto laboral de parte del trabajador. Así también Morales (2022) señala que, con el ausentismo laboral se puede generar graves consecuencias para la organización, siendo la principal la afectación directa del buen estado de las finanzas, lo cual, genera pérdidas en términos de productividad y competitividad.

## VI. CONCLUSIONES

1. El desempeño laboral en pandemia se relaciona de manera alta con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; con un coeficiente de correlación de Rho se Spearman  $Rho = 0.651$  y un nivel de significancia de  $p = 0.045$ .
2. La capacitación se relaciona de manera alta y fuerte con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; con un coeficiente de correlación de Rho se Spearman  $Rho = 0.918$  y un nivel de significancia de  $p = 0.013$ .
3. El riesgo psicosocial se relaciona de manera alta con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; con un coeficiente de correlación de Rho se Spearman  $Rho = 0.715$  y un nivel de significancia de  $p = 0.027$ .
4. La rotación se relaciona de manera moderada con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; con un coeficiente de correlación de Rho se Spearman  $Rho = 0.478$  y un nivel de significancia de  $p = 0.000$ .
5. Los objetivos se relacionan de manera baja con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; con un coeficiente de correlación de Rho se Spearman  $Rho = 0.392$  y un nivel de significancia de  $p = 0.004$ .
6. El ausentismo se relaciona de manera alta con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; con un coeficiente de correlación de Rho se Spearman  $Rho = 0.808$  y un nivel de significancia de  $p = 0.043$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1 Al señor alcalde de una Municipalidad de Trujillo, gestionar la aprobación de un presupuesto adecuado que garantice la contratación de un personal profesional capacitado y competente para la Sub Gerencia de Salud, a fin de que cubra todas las áreas correspondientes con los especialistas requeridos y así mejorar su rendimiento laboral de los mismos.
- 2 Al señor Gerente de una Municipalidad de Trujillo, buscar el estricto cumplimiento de los instrumentos de gestión municipal, en los procesos de contratación para los cargos requeridos, a fin de contar con un personal capacitado y con la experiencia necesaria para mejorar el rendimiento laboral en el área de la Sub Gerencia de Salud de una Municipalidad de Trujillo.
- 3 Al señor Jefe de Recursos Humanos de una Municipalidad de Trujillo, buscar la capacitación constante de la Sub Gerencia de Salud, con el objetivo de contar con personal adecuadamente capacitado en el área y con ello buscar mejorar su rendimiento eficiente y eficaz en la organización.
- 4 Al señor Sud Gerente de Salud de una Municipalidad de Trujillo, coordinar de manera activa las capacitaciones constantes y permanentes para el personal de la Sub Gerencia de Salud con el Alcalde y el Gerente de una Municipalidad de Trujillo.
- 5 A los señores trabajadores de la Sub Gerencia de Salud de una Municipalidad de Trujillo, requerir de manera constante capacitaciones referentes a su área laboral con el objetivo de alcanzar la eficiencia, eficacia y calidad al momento de desempeñar sus funciones dentro de su área laboral.
- 6 A los usuarios de la Sub Gerencia de Salud de una Municipalidad de Trujillo, participar de manera activa como un supervisor más de la entidad a fin de que tanto los servidores como los gerentes y sub gerente cumplan con su función de servicio a la sociedad, la cual, es realidad por encargo del Estado y por lo consiguiente de la sociedad misma.

## REFERENCIAS

- Abolafio M. (2017). Ausentismo laboral: ¿Qué es y cómo combatirlo? Recuperado de: <https://blog.edenred.es/ausentismo-que-es-y-como-combatirlo/>
- Alcayaga A. (2018). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Recuperado: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Aljuaid M. y Hasan F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Remote Working on Employee Performance During COVID-19 Pandemic. Recuperado de: <https://www.frontiersin.org/articles/>
- Ameghino G. (2019). Sobrecarga laboral y su impacto en la salud del colaborador. Recuperado: <https://www.businessempresarial.com.pe/sobrecarga-laboral-y-su-impacto-en-la-salud-del-colaborador/>
- Arellano V. y Luján G. (2022). *Programa de estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo. Tumbes – Perú.
- Balbuena F. (2020). Teoría de McClelland. Recuperado de: <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Basilio C. (2022). *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en épocas de pandemia en el Hospital Virgen de la Puerta*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Trujillo.
- Bautista R., Cienfuegos R. y Aguilar E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. Vol. 7, núm. 1. Pp. 109 – 121.
- Bienkowska A. y Koszela A. (2022). COVID-19 oriented HRM strategies influence on job and organizational performance through job-related attitudes. Recuperado de: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/>
- Bolivia N. y Castañeda M. (2021). *Comportamiento laboral y el desempeño en época de pandemia*, Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Calla A. y Roque Y. (2021). *Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en el contexto de la pandemia COVID-19*. Tesis de Grado. Universidad Autónoma de Ica. Perú.



- Castañeda A. (2021). *Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.
- Castillo R. (2020). *Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo de Huaraz – Perú.
- Castro M. (2021). *Calidad de servicio y satisfacción de usuarios en cardiología, en tiempos COVID-19. Hospital-III EsSalud Víctor LazarteEchegaray, 2021*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo.
- Chiao T. y Ping M. (2021). Factors Influencing Employees' Subjective Wellbeing and Job Performance During the COVID-19 Global Pandemic: The Perspective of Social Cognitive Career Theory. Recuperado de: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.577028/full>
- Chuco V. y Álvarez J. (2020). *El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19*. Tesis de Grado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú.
- Coll F. (2020). Rotación de personal. *Economipedia.com*. recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html>
- Correa A. y Llanos M. (2021). *La pandemia por COVID-19 y su efecto en el clima laboral de la Clínica NEFRODIAZ, 2020 – 2021*. Tesis de Grado. Universidad Tecnológica ECOTEC – Ecuador.
- Delgado S. y Calvanapón F. (2020). *El estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo.
- Duque O. y Ramírez E. (2021). *Percepción del rendimiento laboral individual en tiempos de pandemia: un acercamiento al trabajador de salud*. Tesis de Grado, Universidad de Antioquia. Colombia.
- Enríquez G. y Miranda M. (2020). *Estrés y desempeño laboral de personal de salud durante la pandemia del COVID-19, Trujillo, 2021*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

- Fernandini J. (2022), *Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco, 2021*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo.
- Frigo E. (2017). ¿Qué es la capacitación, y que gana una organización al capacitar a su personal? Foro de Seguridad Latinoamericano. Recuperado de: <https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Guadamuz P. (2021). *Relación del desempeño laboral y la salud mental durante la pandemia del COVID-19*. Tesis de Grado. Universidad de Costa Rica.
- Idrogo J. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Trujillo, 2021*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo.
- Klingner E. y Nalbandian J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC
- Lahite Y. y Céspedes V. (2020). *El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Cuba.
- Lengua M. (2022). *Relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en tiempos de COVID-19*. Tesis de Grado. Universidad de Córdoba – España.
- Locke E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Mendoza K. (2020). *Clima Organizacional y su Relación con la Calidad de Servicios de Enfermería en el Hospital Regional Docente de Trujillo – 2020*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo.
- Mero E. y Salas Y. (2021). *Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19*. Tesis de Grado. Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador.
- Meunier S. y Bouchad L. (2022). The Association between Perceived Stress, Psychological Distress, and Job Performance During the COVID-19 Pandemic: the Buffering Role of Health-Promoting Management Practices. Estados Unidos. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s43076-021-00136-5>

- Muddassar S. y Hira H. (2022). The effects of the COVID-19 pandemic on healthcare workers' psychological and mental health: The moderating role of felt obligation. Recuperado de: <https://content.iospress.com/articles/work/wor211073>
- Ntim C. (2022). How coronavirus (COVID-19) pandemic thought concern affects employees' work performance: evidence from real time survey. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2022.206470>
- Padilla J. (2021). ¿Qué es un estudio transversal? Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/estudio-transversal/>
- Pérez J. y Gardey A. (2021). Definición de: Definición de riesgo social. Recuperado de: <https://definicion.de/riesgo-social/>
- Pérez J. y Merino M. (2021). Definición de eficacia y eficiencia. Recuperado de: <https://definicion.de/eficacia/>
- Peters S. y Dennerlein J. (2022). Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective. Recuperado de: [https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667\(21](https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667(21)
- Popa I. y Stefan S. (2022). Modelling the COVID-19 Pandemic Effects on Employees' Health and Performance: A PLS-SEM Mediation Approach. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/358431390\\_Modelling\\_the\\_COVID-19\\_Pandemic\\_Effects\\_on\\_Employees'\\_Health](https://www.researchgate.net/publication/358431390_Modelling_the_COVID-19_Pandemic_Effects_on_Employees'_Health)
- Porto J. y Merino M. (2016). Definición de rendimiento laboral. Recuperado de: <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Quintana D. y Tarqui C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. Tesis de Grado.
- Rainer M. (2017). *Guía para elaborar trabajos académicos*. Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado. (1° edición). Colombia: Panamericana Editorial.
- Rodas K. (2020). *Impacto de la pandemia por SARS - COV 2 en el desempeño laboral de los trabajadores de salud, 2020*. Tesis de Grado. Universidad Cesar de Trujillo. Lima – Perú.

- Rus E. (2022). Investigación Descriptiva. Recuperado el 19 de mayo del 2022.  
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Santiago C. (2021). *Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19*. Tesis de Grado. Universitat de Vic -Universitat Central de Catalunya. España.
- Sydle (2022). Objetivos de una empresa: ¿Cómo definirlos y cuáles son los mejores métodos para hacerlo? Recuperado de:  
<https://www.sydle.com/es/blog/objetivos-de-una-empresa>
- Trujillo N. (2022), *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en el hospital María Auxiliadora*. Tesis de Grado. Universidad María Auxiliadora. Lima – Perú.
- Valenzuela F. (2022). Como mejorar el desempeño laboral en las empresas. Recuperado de: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o>
- Vicente E. (2017). Qué es responsabilidad. Recuperado de:  
<https://www.significados.com/responsabilidad/>
- Vroom V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.
- Weller J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Tesis de Grado. Universidad Privada de Santiago de Chile.
- Westreicher G. (2020). Empleado. *Ecomipedia*. Recuperado de:  
<https://economipedia.com/definiciones/empleado.html>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E ÍTEMS				
			<u>Variable 1:</u> Desempeño laboral en pandemia				
¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral en pandemia y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021?	Determinar la relación del desempeño laboral en pandemia con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.	Existe una relación alta entre desempeño laboral y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021	<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>ITEMS</u>	<u>ESCALA</u>	<u>NIVELES O RANGOS</u>
			Capacitación	- Organización interna de Recursos Humanos. - Flexibilización en los procesos laborales - Reconocimiento por labor desempeñada	<b>1 al 3</b>	Ordinal Del 1 al 3	Siempre
			Riesgo psicosocial	- Estrategias de motivación laboral - Líderes para el desarrollo de trabajo - Distribución de los puestos de trabajo	<b>4 al 6</b>		
			Rotación.	- Selección de Personal. - Vinculación del Personal. - Período de Prueba.	<b>7 al 9</b>	Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1	Nunca
			Objetivos	- Meta alcanzada - Formación adquirida - Comodidad en el área	<b>10 al 12</b>		
			Ausentismo	- Control de asistencia - Justificación - Capacidad de suplencia	<b>13 al 15</b>		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	<u>Variable 2:</u> Rendimiento del personal de salud				
			<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>ITEMS</u>	<u>ESCALA</u>	<u>NIVELES O RANGOS</u>



¿De qué manera se relaciona el ausentismo y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021?	Determinar la relación del ausentismo con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021	La relación es alta entre el ausentismo y el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.	<b>Empleado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrece soluciones</li> <li>- Aplica estrategias</li> <li>- Corrige errores</li> </ul>	<b>13 al 15</b>		
<b>TECNICA E INSTRUMENTO</b>							
<p><b>Variable 1:</b> Desempeño laboral en pandemia</p> <p><b>Variable 2:</b> Rendimiento del personal de salud</p>				<p>Tecnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>			

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
<b>Variable 1:</b> Desempeño laboral en pandemia	El desempeño constituye la calidad de trabajo aportado por cada uno de los empleados de manera diaria en una organización, empresa o institución en un determinado periodo de tiempo (Valenzuela, 2022)	Se aplicó un cuestionario con la finalidad de obtener información relacionada con la capacitación, riesgo social y rotación; información de gran importancia para poder dar cumplimiento a los objetivos propuestos.	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización interna de Recursos Humanos.</li> <li>- Flexibilización en los procesos laborales</li> <li>- Reconocimiento por labor desempeñada</li> </ul>	Ordinal Del 1 al 3	
			Riesgo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de motivación laboral</li> <li>- Líderes para el desarrollo de trabajo</li> <li>- Distribución de los puestos de trabajo</li> </ul>		
			Rotación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de Personal.</li> <li>- Vinculación del Personal.</li> <li>- Período de Prueba.</li> </ul>		
			Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meta alcanzada</li> <li>- Formación adquirida</li> <li>- Comodidad en el área.</li> </ul>		Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1
			Ausentismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control de asistencia</li> <li>- Justificación</li> <li>- Capacidad de suplencia</li> </ul>		
<b>Variable 2:</b> Rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021	El rendimiento del personal de salud, puede ser definido como un vínculo real entre el medio utilizado para obtener algo y el resultado que se espera alcanzar. De la misma forma, se puede vincular el rendimiento del beneficio con el provecho o resultado laboral (Porto y Merino, 2016).	Se aplicó un cuestionario con la finalidad de obtener información relacionada con la eficacia, eficiencia y expectativas; información de gran importancia para poder dar cumplimiento a los objetivos propuestos.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo</li> <li>- Procesos</li> <li>- Resultados</li> </ul>	Ordinal Del 1 al 3	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de salud oportuna</li> <li>- Satisfacción del administrado</li> <li>- Competitivo</li> </ul>		
			Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena actitud</li> <li>- Información actualizada</li> <li>- Disposición para trabajar</li> </ul>		Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1
			Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer áreas</li> <li>- Identificar necesidades</li> <li>- Proporcionar herramientas</li> </ul>		
			Empleado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrece soluciones</li> <li>- Aplica estrategias</li> <li>- Corrige errores</li> </ul>		



### Anexo 3: Matriz de instrumento

**TITULO:** El desempeño laboral en pandemia y su relación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta		
				Nunca	A veces	Siempre
Desempeño laboral en pandemia	Capacitación	– Organización interna	01			
		– Flexibilización en los procesos	02			
		– Reconocimiento laboral	03			
	Riesgo psicosocial	– Estrategia motivacional	04			
		– Liderazgo	05			
		– Distribución de los puestos	06			
		– Selección de Personal.	07			
	Rotación	– Vinculación del Personal.	08			
		– Período de Prueba.	09			
	Objetivos	– Meta alcanzada	10			
		– Formación adquirida	11			
		– Comodidad en el área	12			
	Ausentismo	– Control de asistencia	13			
		– Justificación	14			
		– Capacidad de suplencia	15			
Eficiencia	– Tiempo	01				
	– Procesos	02				
	– Resultados	03				
Eficacia	– Servicio de Salud Oportuna	04				
	– Satisfacción del administrado	05				
	– Competitivo	06				
Expectativas	– Buena aptitud	07				
	– Información actualizada	08				
	– Disposición para trabajar.	09				
Responsable	– Conocer áreas	10				
	– Identificar necesidades	11				
	– Proporcionar herramientas	12				
Empleado	– Ofrece soluciones	13				
	– Aplica estrategias	14				
	– Corrige errores	15				

#### Anexo 4: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN PANDEMIA DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

#### ESTIMADO(A) SR./SRA.:

Con el presente instrumento se busca evaluar los resultados recabados a través de la aplicación del desempeño laboral en pandemia del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.

#### Instrucciones:

Marcar con una "X" conforme a las alternativas propuestas

Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

Nro	Ítems	Escala		
		1	2	3
01	Existe una adecuada organización del personal en las áreas de trabajo dentro de la entidad			
02	Se han implementado estrategias de flexibilización en los procesos			
03	La entidad reconoce públicamente la labor desempeñada por el personal			
04	Se han implementado estrategias para motivar al personal			
05	Se busca identificar a un líder en cada área laboral			
06	Se planifica la distribución laboral de cada trabajador en su puesto o área de trabajo			
07	Se busca identificar el perfil profesional requerido en cada área laboral para la selección de los trabajadores			
08	Se realiza la contratación del personal que cumpla con el perfil necesario para cada puesto o área de trabajo			
09	Se aplica el periodo de prueba legal en el proceso de contratación del nuevo personal			
10	Se ha logrado alcanzar la meta trazada en su área laboral			
11	En la institución se brinda facilidades para el personal que desee continuar con su formación académica			
12	Su área laboral se encuentra correctamente acondicionada para el adecuado desempeño de sus funciones			
13	Se lleva un control de asistencia diario en la entidad			
14	Se da facilidades a los trabajadores que tengan alguna justificación para no acudir a su área laboral			
15	Se cuenta con el personal suficiente para la suplencia del personal con justificación			

## CUESTIONARIO SOBRE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO

**ESTIMADO(A) SR./SRA.:**

Con el presente instrumento se busca evaluar los resultados recabados a través de la aplicación del rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021.

**Instrucciones:**

Marcar con una "X" conforme a las alternativas propuestas

Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

Nro	Ítems	Escala		
		1	2	3
01	Se busca brindar el servicio en el menor tiempo posible			
02	Los procesos realizados se encuentran adecuados para facilitar el servicio brindado			
03	El resultado obtenido en su área laboral es el más adecuado			
04	El servicio de salud brindado es oportuno			
05	Los administrados muestran satisfacción con el servicio brindado			
06	Se busca la competitividad entre las áreas de trabajo dentro de la entidad			
07	Se ha implementado estrategias en el personal para que trabajen con la mejor aptitud			
08	La entidad busca tener al trabajador con la información actualizada sobre las nuevas formas de trabajo implementado			
09	Los trabajadores muestran disposición adecuado para la realización de sus funciones dentro del área			
10	Los trabajadores pueden identificar con facilidad todas las áreas de trabajo.			
11	Los trabajadores se encuentran capacitados para identificar las necesidades requeridas por el administrado			
12	La entidad busca proporcionar las herramientas más adecuadas para el correcto desempeño de los trabajadores			
13	Los trabajadores se encuentran capacitados para ofrecer la solución más adecuada			
14	Los trabajadores están capacitados para aplicar las nuevas estrategias laborales implementadas			
15	Los trabajadores tienen la capacidad para corregir el error involuntario ocasionado			

## Anexo 5: Validación de instrumentos

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN PANDEMIA DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

**Maestro:** Luis Fernando Coronado Bocanegra

Instrucción: A través de la presente, le hago llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) con la cual, se busca recoger la información sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo. Por lo cual, le solicito tenga a bien realizar una evaluación del instrumento y, de ser el caso, realizar las correcciones pertinentes en escala valorativa, la cual, pongo a su disposición.

- A. Redacción;** interpretar de forma unívoca el enunciado de la pregunta para alcanzar de manera clara y precisa el uso adecuado del vocabulario técnico.
- B. Pertinencia;** es útil y adecuado para el fortalecimiento de la ciencia y tecnología.
- C. Coherencia o congruencia;** se evidencia una organización lógica, la cual, cuenta con una relación estrecha entre las variables y sus dimensiones y las dimensiones con sus ítems; y, los ítems con los criterios de evaluación.
- D. Adecuación;** existe una relación entre el contenido, cada pregunta; y, el nivel y preparación del entrevistado.
- E. Comprensión;** se puede alcanzar un entendimiento global con las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTARÉ MUY AGRADECIDA DE USTED**



Rotación	- Selección personal	de	7. Se busca identificar el perfil profesional requerido en cada área laboral para la selección de los trabajadores	X	X	X	X	X
	- Vinculación personal	del	8. Se realiza la contratación del personal que cumpla con el perfil necesario para cada puesto o área de trabajo	X	X	X	X	X
	- Periodo prueba	de	9. Se aplica el periodo de prueba legal en el proceso de contratación del nuevo personal	X	X	X	X	X
Objetivos	- Meta alcanzada		10. Se ha logrado alcanzar la meta trazada en su área laboral	X	X	X	X	X
	- Formación adquirida		11. En la institución se brinda facilidades para el personal que desee continuar con su formación académica	X	X	X	X	X
	- Comodidad en el área		12. Su área laboral se encuentra correctamente acondicionada para el adecuado desempeño de sus funciones	X	X	X	X	X
Ausentismo	- Control asistencia	de	13. Se lleva un control de asistencia diario en la entidad	X	X	X	X	X
	- Justificación		14. Se da facilidades a los trabajadores que tengan alguna justificación para no acudir a su área laboral	X	X	X	X	X
	- Capacidad suplencia	de	15. Se cuenta con el personal suficiente para la suplencia del personal con justificación	X	X	X	X	X

  
 Luis F. Coronado Bocanegra  
 ABOGADO  
 REG. C.A.LL 9300

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Conocer la opinión de los expertos sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>52 colaboradores de la sub gerencia de salud de una Municipalidad de Trujillo, año 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	LUIS FERNANDO CORONADO BOCANEGRA	<b>DNI N°</b>	43499443
<b>Título Profesional</b>	ABOGADO	<b>Celular</b>	946488962
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. Cahuide Mz Z Lote 43 – La Esperanza		
<b>Grado Académico</b>	MAESTRO		
<b>Mención</b>	Gestión Pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	02 de noviembre del 2022

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

**Maestro:** Luis Fernando Coronado Bocanegra

**Instrucción:** A través de la presente, le hago llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) con la cual, se busca recoger la información sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo. Por lo cual, le solicito tenga a bien realizar una evaluación del instrumento y, de ser el caso, realizar las correcciones pertinentes en escala valorativa, la cual, pongo a su disposición.

**A. Redacción;** interpretar de forma unívoca el enunciado de la pregunta para alcanzar de manera clara y precisa el uso adecuado del vocabulario técnico.

**B. Pertinencia;** es útil y adecuado para el fortalecimiento de la ciencia y tecnología.

**C. Coherencia o congruencia;** se evidencia una organización lógica, la cual, cuenta con una relación estrecha entre las variables y sus dimensiones y las dimensiones con sus ítems; y, los ítems con los criterios de evaluación.

**D. Adecuación;** existe una relación entre el contenido, cada pregunta; y, el nivel y preparación del entrevistado.

**E. Comprensión;** se puede alcanzar un entendimiento global con las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted





Expectativas	- Buena aptitud	7. Se ha implementado estrategias en el personal para que trabajen con la mejor aptitud	X	X	X	X	X
	- Información actualizada	8. La entidad busca tener al trabajador con la información actualizada sobre las nuevas formas de trabajo implementado	X	X	X	X	X
	- Disposición para trabajar	9. Los trabajadores muestran disposición adecuado para la realización de sus funciones dentro del área	X	X	X	X	X
Responsable	- Conocer áreas	10. Los trabajadores pueden identificar con facilidad todas las áreas de trabajo.	X	X	X	X	X
	- Identificar necesidades	11. Los trabajadores se encuentran capacitados para identificar las necesidades requeridas por el administrado	X	X	X	X	X
	- Proporcionar herramientas	12. La entidad busca proporcionar las herramientas más adecuadas para el correcto desempeño de los trabajadores	X	X	X	X	X
Empleado	- Ofrece soluciones	13. Los trabajadores se encuentran capacitados para ofrecer la solución más adecuada	X	X	X	X	X
	- Aplica estrategias	14. Los trabajadores están capacitados para aplicar las nuevas estrategias laborales implementadas	X	X	X	X	X
	- Corrige errores	15. Los trabajadores tienen la capacidad para corregir el error involuntario ocasionado	X	X	X	X	X



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Conocer la opinión de los expertos sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>52 colaboradores de la sub gerencia de salud de una Municipalidad de Trujillo, año 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	LUIS FERNANDO CORONADO BOCANEGRA	<b>DNI N°</b>	43499443
<b>Título Profesional</b>	ABOGADO	<b>Celular</b>	946488962
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. Cahuide Mz Z Lote 43 – La Esperanza		
<b>Grado Académico</b>	MAESTRO		
<b>Mención</b>	Gestión Pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	02 de noviembre del 2022

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN PANDEMIA DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

**Maestro:** Maggie Gabriela López Agüero

**Instrucción:** A través de la presente, le hago llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) con la cual, se busca recoger la información sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo. Por lo cual, le solicito tenga a bien realizar una evaluación del instrumento y, de ser el caso, realizar las correcciones pertinentes en escala valorativa, la cual, pongo a su disposición.

- A. Redacción;** interpretar de forma unívoca el enunciado de la pregunta para alcanzar de manera clara y precisa el uso adecuado del vocabulario técnico.
- B. Pertinencia;** es útil y adecuado para el fortalecimiento de la ciencia y tecnología.
- C. Coherencia o congruencia;** se evidencia una organización lógica, la cual, cuenta con una relación estrecha entre las variables y sus dimensiones y las dimensiones con sus ítems; y, los ítems con los criterios de evaluación.
- D. Adecuación;** existe una relación entre el contenido, cada pregunta; y, el nivel y preparación del entrevistado.
- E. Comprensión;** se puede alcanzar un entendimiento global con las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTARÉ MUY AGRADECIDA DE USTED**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN PANDEMIA DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

**Título:** El desempeño laboral en pandemia y su relación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021

**Autor(a):** Alina Luzdelia Razuri Noriega

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación						Observación				
				Nunca	A veces	Siempre	Redacción		Pertinencia		Coherencia			Adecuación		Comprensión	
							A	B	A	B	A	B		A	B	A	B
V1: Desempeño laboral en pandemia	Capacitación	- Organización interna	16. Existe una adecuada organización del personal en las áreas de trabajo dentro de la entidad				X		X		X		X				
		- Flexibilización en los procesos	17. Se han implementado estrategias de flexibilización en los procesos				X		X		X		X				
		- Reconocimiento laboral	18. La entidad reconoce públicamente la labor desempeñada por el personal				X		X		X		X				
	Riesgo psicosocial	- Estrategia motivacional	19. Se han implementado estrategias para motivar al personal				X		X		X		X				
		- Liderazgo	20. Se busca identificar a un líder en cada área laboral				X		X		X		X				
		- Distribución de puestos	21. Se planifica la distribución laboral de cada trabajador en su puesto o área de trabajo				X		X		X		X				

	- Selección personal	de	22. Se busca identificar el perfil profesional requerido en cada área laboral para la selección de los trabajadores	X	X	X	X	X
Rotación	- Vinculación personal	del	23. Se realiza la contratación del personal que cumpla con el perfil necesario para cada puesto o área de trabajo	X	X	X	X	X
	- Periodo de prueba	de	24. Se aplica el periodo de prueba legal en el proceso de contratación del nuevo personal	X	X	X	X	X
	- Meta alcanzada		25. Se ha logrado alcanzar la meta trazada en su área laboral	X	X	X	X	X
Objetivos	- Formación adquirida		26. En la institución se brinda facilidades para el personal que desee continuar con su formación académica	X	X	X	X	X
	- Comodidad en el área		27. Su área laboral se encuentra correctamente acondicionada para el adecuado desempeño de sus funciones	X	X	X	X	X
	- Control asistencia	de	28. Se lleva un control de asistencia diario en la entidad	X	X	X	X	X
Ausentismo	- Justificación		29. Se da facilidades a los trabajadores que tengan alguna justificación para no acudir a su área laboral	X	X	X	X	X
	- Capacidad suplencia	de	30. Se cuenta con el personal suficiente para la suplencia del personal con justificación	X	X	X	X	X

  
 Maggy G. López Agüero  
 ABOGADA  
 CALL 10078

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Conocer la opinión de los expertos sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>52 colaboradores de la sub gerencia de salud de una Municipalidad de Trujillo, año 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Maggie Gabriela López Agüero	<b>DNI N°</b>	46979156
<b>Título Profesional</b>	Abogada	<b>Celular</b>	967714948
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Mz T Lote 02 Urb. Natasha Alta - Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Maestra		
<b>Mención</b>	Gestión Pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	02 de noviembre del 2022

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

**Maestro:** Maggie Gabriela López Agüero

Instrucción: A través de la presente, le hago llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) con la cual, se busca recoger la información sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo. Por lo cual, le solicito tenga a bien realizar una evaluación del instrumento y, de ser el caso, realizar las correcciones pertinentes en escala valorativa, la cual, pongo a su disposición.

- A. Redacción;** interpretar de forma unívoca el enunciado de la pregunta para alcanzar de manera clara y precisa el uso adecuado del vocabulario técnico.
- B. Pertinencia;** es útil y adecuado para el fortalecimiento de la ciencia y tecnología.
- C. Coherencia o congruencia;** se evidencia una organización lógica, la cual, cuenta con una relación estrecha entre las variables y sus dimensiones y las dimensiones con sus ítems; y, los ítems con los criterios de evaluación.
- D. Adecuación;** existe una relación entre el contenido, cada pregunta; y, el nivel y preparación del entrevistado.
- E. Comprensión;** se puede alcanzar un entendimiento global con las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

**Título:** El desempeño laboral en pandemia y su relación con el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021

**Autor(a):** Alina Luzdelia Razuri Noriega

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación						Observación					
				Nunca	A veces	Siempre	Redacción		Pertinencia		Coherencia			Adecuación		Comprensión		
							A	B	A	B	A	B		A	B	A	B	
V1: Rendimiento del Personal de Salud de una Municipalidad de Trujillo	Eficiencia	- Tiempo	16. Se busca brindar el servicio en el menor tiempo posible				X		X		X		X					
		- Procesos	17. Los procesos realizados se encuentran adecuados para facilitar el servicio brindado				X		X		X		X					
		- Resultado	18. El resultado obtenido en su área laboral es el más adecuado				X		X		X		X					
	Eficacia	- Servicios de salud oportuna	19. El servicio de salud brindado es oportuno				X		X		X		X					
		- Satisfacción del administrado	20. Los administrados muestran satisfacción con el servicio brindado				X		X		X		X					
		- Competitivo	21. Se busca la competitividad entre las áreas de trabajo dentro de la entidad				X		X		X		X					

Expectativas	- Buena aptitud	22. Se ha implementado estrategias en el personal para que trabajen con la mejor aptitud	X	X	X	X	X
	- Información actualizada	23. La entidad busca tener al trabajador con la información actualizada sobre las nuevas formas de trabajo implementado	X	X	X	X	X
	- Disposición para trabajar	24. Los trabajadores muestran disposición adecuado para la realización de sus funciones dentro del área	X	X	X	X	X
Responsable	- Conocer áreas	25. Los trabajadores pueden identificar con facilidad todas las áreas de trabajo.	X	X	X	X	X
	- Identificar necesidades	26. Los trabajadores se encuentran capacitados para identificar las necesidades requeridas por el administrado	X	X	X	X	X
	- Proporcionar herramientas	27. La entidad busca proporcionar las herramientas más adecuadas para el correcto desempeño de los trabajadores	X	X	X	X	X
Empleado	- Ofrece soluciones	28. Los trabajadores se encuentran capacitados para ofrecer la solución más adecuada	X	X	X	X	X
	- Aplica estrategias	29. Los trabajadores están capacitados para aplicar las nuevas estrategias laborales implementadas	X	X	X	X	X
	- Corrige errores	30. Los trabajadores tienen la capacidad para corregir el error involuntario ocasionado	X	X	X	X	X

  
**Maggy G. López Agüero**  
**ABOGADA**  
**CALL 10078**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Conocer la opinión de los expertos sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>52 colaboradores de la sub gerencia de salud de una Municipalidad de Trujillo, año 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Maggie Gabriela López Agüero	<b>DNI N°</b>	46979156
<b>Título Profesional</b>	Abogada	<b>Celular</b>	967714948
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Mz T Lote 02 Urb. Natasha Alta - Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Maestra		
<b>Mención</b>	Gestión Pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	02 de noviembre del 2022

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN PANDEMIA DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

### Maestro:

Instrucción: A través de la presente, le hago llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) con la cual, se busca recoger la información sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo. Por lo cual, le solicito tenga a bien realizar una evaluación del instrumento y, de ser el caso, realizar las correcciones pertinentes en escala valorativa, la cual, pongo a su disposición.

- A. Redacción;** interpretar de forma unívoca el enunciado de la pregunta para alcanzar de manera clara y precisa el uso adecuado del vocabulario técnico.
- B. Pertinencia;** es útil y adecuado para el fortalecimiento de la ciencia y tecnología.
- C. Coherencia o congruencia;** se evidencia una organización lógica, la cual, cuenta con una relación estrecha entre las variables y sus dimensiones y las dimensiones con sus ítems; y, los ítems con los criterios de evaluación.
- D. Adecuación;** existe una relación entre el contenido, cada pregunta; y, el nivel y preparación del entrevistado.
- E. Comprensión;** se puede alcanzar un entendimiento global con las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTARÉ MUY AGRADECIDA DE USTED**



	- Selección personal	de	37. Se busca identificar el perfil profesional requerido en cada área laboral para la selección de los trabajadores
Rotación	- Vinculación personal	del	38. Se realiza la contratación del personal que cumpla con el perfil necesario para cada puesto o área de trabajo
	- Periodo prueba	de	39. Se aplica el periodo de prueba legal en el proceso de contratación del nuevo personal
	- Meta alcanzada		40. Se ha logrado alcanzar la meta trazada en su área laboral
Objetivos	- Formación adquirida		41. En la institución se brinda facilidades para el personal que desee continuar con su formación académica
	- Comodidad en el área		42. Su área laboral se encuentra correctamente acondicionada para el adecuado desempeño de sus funciones
	- Control asistencia	de	43. Se lleva un control de asistencia diario en la entidad
Ausentismo	- Justificación		44. Se da facilidades a los trabajadores que tengan alguna justificación para no acudir a su área laboral
	- Capacidad suplencia	de	45. Se cuenta con el personal suficiente para la suplencia del personal con justificación

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Conocer la opinión de los expertos sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>52 colaboradores de la sub gerencia de salud de una Municipalidad de Trujillo, año 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>		<b>DNI N°</b>	
<b>Título Profesional</b>		<b>Celular</b>	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>			
<b>Mención</b>			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	02 de noviembre del 2022

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021

### Maestro:

Instrucción: A través de la presente, le hago llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) con la cual, se busca recoger la información sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo. Por lo cual, le solicito tenga a bien realizar una evaluación del instrumento y, de ser el caso, realizar las correcciones pertinentes en escala valorativa, la cual, pongo a su disposición.

- A. Redacción;** interpretar de forma unívoca el enunciado de la pregunta para alcanzar de manera clara y precisa el uso adecuado del vocabulario técnico.
- B. Pertinencia;** es útil y adecuado para el fortalecimiento de la ciencia y tecnología.
- C. Coherencia o congruencia;** se evidencia una organización lógica, la cual, cuenta con una relación estrecha entre las variables y sus dimensiones y las dimensiones con sus ítems; y, los ítems con los criterios de evaluación.
- D. Adecuación;** existe una relación entre el contenido, cada pregunta; y, el nivel y preparación del entrevistado.
- E. Comprensión;** se puede alcanzar un entendimiento global con las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted





	– Buena aptitud	37. Se ha implementado estrategias en el personal para que trabajen con la mejor aptitud
Expectativas	– Información actualizada	38. La entidad busca tener al trabajador con la información actualizada sobre las nuevas formas de trabajo implementado
	– Disposición para trabajar	39. Los trabajadores muestran disposición adecuado para la realización de sus funciones dentro del área
	– Conocer áreas	40. Los trabajadores pueden identificar con facilidad todas las áreas de trabajo.
Responsable	– Identificar necesidades	41. Los trabajadores se encuentran capacitados para identificar las necesidades requeridas por el administrado
	– Proporcionar herramientas	42. La entidad busca proporcionar las herramientas más adecuadas para el correcto desempeño de los trabajadores
	– Ofrece soluciones	43. Los trabajadores se encuentran capacitados para ofrecer la solución más adecuada
Empleado	– Aplica estrategias	44. Los trabajadores están capacitados para aplicar las nuevas estrategias laborales implementadas
	– Corrige errores	45. Los trabajadores tienen la capacidad para corregir el error involuntario ocasionado

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Conocer la opinión de los expertos sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>52 colaboradores de la sub gerencia de salud de una Municipalidad de Trujillo, año 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>		<b>DNI N°</b>	
<b>Título Profesional</b>		<b>Celular</b>	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>			
<b>Mención</b>			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	02 de noviembre del 2022

## Anexo 6: Confiabilidad de instrumento

### Prueba piloto para la confiabilidad del instrumento del Desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo, 2021

N°	Dimensiones										Variable	
	Capacitación		Riesgo psicosocial		Rotación		Objetivos		Ausentismo		Desempeño laboral	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
01	9	Adecuada	9	Adecuada	5	Poco adecuada	6	Poco adecuada	9	Adecuada	38	Adecuada
02	8	Adecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	23	Poco adecuada
03	8	Adecuada	5	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	25	Poco adecuada
04	4	Poco adecuada	6	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	5	Poco adecuada	23	Poco adecuada
05	4	Poco adecuada	6	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	5	Poco adecuada	23	Poco adecuada
06	7	Poco adecuada	6	Poco adecuada	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	28	Poco adecuada
07	9	Adecuada	7	Adecuada	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	3	Inadecuada	29	Poco adecuada
08	8	Adecuada	6	Poco adecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	24	Poco adecuada
09	9	Adecuada	6	Poco adecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	8	Adecuada	30	Poco adecuada
10	6	Poco adecuada	6	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	21	Poco adecuada
11	9	Adecuada	7	Adecuada	6	Poco adecuada	6	Poco adecuada	8	Adecuada	36	Adecuada
12	9	Adecuada	9	Adecuada	9	Adecuada	9	Adecuada	7	Adecuada	43	Adecuada
13	9	Adecuada	6	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	9	Adecuada	32	Adecuada
14	8	Adecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	23	Poco adecuada
15	6	Poco adecuada	7	Adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	25	Poco adecuada
16	9	Adecuada	9	Adecuada	9	Adecuada	9	Adecuada	9	Adecuada	45	Adecuada
17	9	Adecuada	7	Adecuada	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	31	Adecuada
18	8	Adecuada	6	Poco adecuada	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	3	Inadecuada	27	Poco adecuada
19	9	Adecuada	8	Adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	26	Poco adecuada
20	9	Adecuada	6	Poco adecuada	3	inadecuada	5	Poco adecuada	8	adecuada	31	Adecuada

**Prueba piloto para la confiabilidad del instrumento del rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de  
Trujillo, 2021**

N°	Dimensiones										Variable	
	Eficiencia		Eficacia		Expectativas		Responsable		Empleado		Rendimiento del Pers.	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
01	6	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	7	Adecuada	6	Poco adecuada	27	Poco adecuada
02	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	6	Poco adecuada	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	26	Poco adecuada
03	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	6	Poco adecuada	5	Poco adecuada	23	Poco adecuada
04	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	18	Poco adecuada
05	6	Poco adecuada	6	Poco adecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	22	Poco adecuada
06	3	Inadecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	16	Poco adecuada
07	3	Inadecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	16	Poco adecuada
08	6	Poco adecuada	9	Adecuada	3	Inadecuada	6	Poco adecuada	9	Adecuada	33	Adecuada
09	9	Adecuada	9	Adecuada	9	Adecuada	4	Poco adecuada	5	Poco adecuada	36	Adecuada
10	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	5	Poco adecuada	18	Poco adecuada
11	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	6	Poco adecuada	20	Poco adecuada
12	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	5	Poco adecuada	19	Poco adecuada
13	6	Poco adecuada	5	Poco adecuada	5	Poco adecuada	6	Poco adecuada	7	Adecuada	29	Poco adecuada
14	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	5	Poco adecuada	20	Poco adecuada
15	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	18	Poco adecuada
16	3	Inadecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	16	Poco adecuada
17	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	Inadecuada	17	Poco adecuada
18	3	Inadecuada	3	Inadecuada	4	Poco adecuada	3	inadecuada	5	Poco adecuada	18	Poco adecuada
19	6	Poco adecuada	3	Inadecuada	9	Adecuada	8	Adecuada	6	Poco adecuada	32	Adecuada
20	4	Poco adecuada	3	Inadecuada	3	inadecuada	4	Poco adecuada	4	Poco adecuada	18	Poco adecuada

## Anexo 7: Confiabilidad del instrumento

Con el objetivo de realizar una evaluación respecto a la confiabilidad del instrumento, se elaboró una prueba piloto sobre 20 colaboradores del área de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; quienes cuentan con determinadas semejanzas sobre las características muestrales relacionadas a los criterios de inclusión y exclusión, el resultado obtenido se encuentra vinculado con los ítems evaluadores sobre el desempeño laboral en pandemia de una Municipalidad de Trujillo, 2021, donde el Alfa de Cronbach dio como resultado 0,902 considerado dentro de la escala Excelente (Mallery, 2003).

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	15

### Matriz de correlaciones entre elementos

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
Item01	1,000	,785	,724	,108	,136	,387	,441	,330	-,006	,330	,440	,045	,202	,279	,428
Item02	,785	1,000	,745	-,120	,000	,210	,411	,411	-,149	,411	,497	-,113	,185	,241	,302
Item03	,724	,745	1,000	,239	,272	,313	,390	,279	-,056	,390	,399	,000	,275	,269	,494
Item04	,108	-,120	,239	1,000	,877	,381	,467	,108	,347	,467	,208	,338	,434	,212	,145
Item05	,136	,000	,272	,877	1,000	,511	,682	,273	,546	,682	,419	,550	,674	,440	,330
Item06	,387	,210	,313	,381	,511	1,000	,492	,387	,283	,492	,439	,253	,276	,135	,296
Item07	,441	,411	,390	,467	,682	,492	1,000	,777	,441	,888	,783	,383	,478	,369	,338
Item08	,330	,411	,279	,108	,273	,387	,777	1,000	,330	,777	,897	,270	,202	,009	,158
Item09	-,006	-,149	-,056	,347	,546	,283	,441	,330	1,000	,441	,326	,947	,570	,459	,428
Item10	,330	,411	,390	,467	,682	,492	,888	,777	,441	1,000	,783	,383	,386	,189	,158
Item11	,440	,497	,399	,208	,419	,439	,783	,897	,326	,783	1,000	,369	,433	,212	,300
Item12	,045	-,113	,000	,338	,550	,253	,383	,270	,947	,383	,369	1,000	,687	,563	,455
Item13	,202	,185	,275	,434	,674	,276	,478	,202	,570	,386	,433	,687	1,000	,859	,594
Item14	,279	,241	,269	,212	,440	,135	,369	,009	,459	,189	,212	,563	,859	1,000	,690
Item15	,428	,302	,494	,145	,330	,296	,338	,158	,428	,158	,300	,455	,594	,690	1,000

Con el objetivo de realizar una evaluación respecto a la confiabilidad del instrumento, se elaboró una prueba piloto sobre 20 colaboradores del área de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021; quienes cuentan con determinadas semejanzas sobre las características muestrales relacionadas a los criterios de inclusión y exclusión, el resultado obtenido se encuentra vinculado con los ítems evaluadores sobre el rendimiento del personal de salud de una Municipalidad de Trujillo, 2021, donde el Alfa de Cronbach dio como resultado 0,900 considerado dentro de la escala Excelente (Mallery, 2003).

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	15

#### Matriz de correlaciones entre elementos

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
Item01	1,000	,789	,645	,660	,528	,660	,582	,637	,396	,184	,290	,400	,266	,323	,110
Item02	,789	1,000	,712	,702	,623	,702	,629	,818	,225	,241	,495	,694	,293	,538	,320
Item03	,645	,712	1,000	,570	,358	,702	,499	,563	,225	,611	,204	,350	,293	,279	,210
Item04	,660	,702	,570	1,000	,707	,878	,346	,306	,220	,034	,080	,179	,508	,370	,163
Item05	,528	,623	,358	,707	1,000	,707	,251	,283	-,220	-,034	,187	,348	,475	,585	,447
Item06	,660	,702	,702	,878	,707	1,000	,346	,306	,098	,204	,080	,179	,671	,370	,264
Item07	,582	,629	,499	,346	,251	,346	1,000	,830	,490	,150	,420	,429	-,008	,520	,269
Item08	,637	,818	,563	,306	,283	,306	,830	1,000	,400	,263	,621	,774	-,032	,553	,275
Item09	,396	,225	,225	,220	-,220	,098	,490	,400	1,000	-,204	-,080	,032	-,344	-,131	-,468
Item10	,184	,241	,611	,034	-,034	,204	,150	,263	-,204	1,000	,487	,398	,480	,350	,369
Item11	,290	,495	,204	,080	,187	,080	,420	,621	-,080	,487	1,000	,765	,324	,761	,424
Item12	,400	,694	,350	,179	,348	,179	,429	,774	,032	,398	,765	1,000	,191	,708	,449
Item13	,266	,293	,293	,508	,475	,671	-,008	-,032	-,344	,480	,324	,191	1,000	,489	,450
Item14	,323	,538	,279	,370	,585	,370	,520	,553	-,131	,350	,761	,708	,489	1,000	,627
Item15	,110	,320	,210	,163	,447	,264	,269	,275	-,468	,369	,424	,449	,450	,627	1,000







**BASE DE DATOS DEL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO, 2021**

ÍTEM	EFICIENCIA			EFICACIA			EXPECTATIVAS			RESPONSABLE			EMPLEADO		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2
4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
8	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2
10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
11	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3
12	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
14	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
15	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
17	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3
19	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2
20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
21	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3
22	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
23	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3
24	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
25	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
28	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3
29	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
30	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
31	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3
32	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
33	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
34	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
35	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
37	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3
39	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2
40	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2

<b>41</b>	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3
<b>42</b>	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>43</b>	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3
<b>44</b>	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
<b>45</b>	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
<b>46</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
<b>47</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
<b>48</b>	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3
<b>49</b>	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
<b>50</b>	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
<b>51</b>	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3
<b>52</b>	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2