



Universidad César Vallejo

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

Gestión de recursos biomédicos y su influencia en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024

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

AUTORA:

Pichihua Vargas, Almendra (orcid.org/0009-0004-5658-3441)

ASESORES:

Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

Dr. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos biomédicos y su influencia en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024", cuyo autor es PICHIHUA VARGAS ALMENDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

LIMA, 26 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO DNI: 17889722 ORCID: 0000-0002-7518-1200	Firmado electrónicamente por: DIONICIOGG el 12- 08-2024 09:52:47

Código documento Trilce: TRI - 0835345



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PICHIHUA VARGAS ALMENDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos biomédicos y su influencia en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024", 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
ALMENDRA PICHIHUA VARGAS DNI: 70156234 ORCID: 0009-0004-5658-3441	Firmado electrónicamente por: APICHIHUAVARP el 26-07-2024 16:33:23

Código documento Trilce: TRI - 0835347



Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres, quienes con su amor, apoyo y sacrificio han sido mi mayor fuente de inspiración y motivación para seguir adelante.

Y, en especial, dedico este trabajo a, quien con su sabiduría, paciencia y cariño ha sido mi guía en este arduo camino. Este logro es tan suyo como mío.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis, el Dr. González Dionicio Godofredo, por su valiosa orientación, paciencia y por compartir su vasto conocimiento conmigo. Su guía ha sido fundamental para el desarrollo de esta investigación.

A la Universidad César Vallejo y profesores por su esfuerzo y brindarme las herramientas que contribuyeron a mi formación profesional.

Finalmente, agradezco a mi familia, por su amor y apoyo incondicional que me han permitido llegar hasta aquí. A todos ustedes, gracias por creer en mí y por estar siempre a mi lado.

Índice de contenidos

Pág.

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Profesional 17
Tabla 2	Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Personal 18
Tabla 3	Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Ocupacional 19
Tabla 4	Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción con su Desempeño 20
Tabla 5	Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Inherente 21
Tabla 6	Ajuste del modelo Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Profesional 22
Tabla 7	Bondad de ajuste entre variables y dimensiones 23
Tabla 8	Prueba pseudo R cuadrado variables y dimensiones 24
Tabla 9	Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción profesional 26
Tabla 10	Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción personal..... 28
Tabla 11	Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción ocupacional..... 30
Tabla 12	Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción con su desempeño 32
Tabla 13	Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción inherente..... 34
Tabla 14	Operacionalización de la variable Gestión de recursos biomédicos..... 54
Tabla 15	Operacionalización de la variable Satisfacción profesional..... 55
Tabla 16	Análisis de fiabilidad..... 69

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3, orientado a promover la salud y el bienestar para todos y tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción profesional del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. El estudio se realizó siguiendo la ruta cuantitativa de investigación, mediante la aplicación del diseño no experimental, de corte transversal, correlacional causal. La muestra de estudio estuvo conformada por 92 profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Apurímac. Mediante la técnica de la encuesta se realizó la recolección de los datos para la medición de las variables, utilizando dos cuestionarios con validación por juicio de expertos y confiabilidad comprobadas. Los resultados de los cálculos realizados mediante regresión logística ordinal muestran coeficientes de Wald mayores que cuatro y una significancia < 0.05 . Asimismo, el valor de Nagelkerke (0.871) indica que un alto porcentaje (87.1%) de la variabilidad en la satisfacción profesional puede explicarse por la gestión de recursos biomédicos. Concluyendo que la gestión de los recursos biomédicos tiene una incidencia significativa en la satisfacción profesional del personal de salud.

Palabras clave: Gestión de recursos biomédicos, satisfacción profesional, personal de salud, centro de salud.

Abstract

This research work was carried out within the framework of Sustainable Development Goal (SDG) number 3, aimed at promoting health and well-being for all and its main objective was to determine the impact of biomedical resource management on the professional satisfaction of health personnel at a health center, Apurímac 2024. The study was carried out following the quantitative research route, through the application of the non-experimental, cross-sectional, causal correlational design. The study sample consisted of 92 health professionals working at a health center in Apurímac. Using the survey technique, data was collected for the measurement of the variables, using two questionnaires with validation by expert judgment and proven reliability. The results of the calculations made using ordinal logistic regression show Wald coefficients greater than four and a significance < 0.05 . Likewise, the Nagelkerke value (0.871) indicates that a high percentage (87.1%) of the variability in professional satisfaction can be explained by the management of biomedical resources. It is concluded that the management of biomedical resources has a significant impact on the professional satisfaction of health personnel.

Keywords: biomedical resource management, professional satisfaction, health personnel, health center.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de los recursos biomédicos es importante en el aseguramiento de la satisfacción profesional del personal de salud, una preocupación de relevancia global debido a su impacto directo en los servicios de atención médica y el bienestar de quienes trabajan en este ámbito. Desde equipos médicos hasta tecnologías de la información aplicadas a la salud, los recursos biomédicos son indispensables para que el personal de salud desempeñe sus funciones de manera efectiva, lo que a su vez influye en mejorar la experiencia laboral del personal, lo cual es vital para su rendimiento y retención como también en su satisfacción.

Este estudio se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3, orientado a promover bienestar y calidad de vida para todos. Al procurar un entorno laboral satisfactorio para los profesionales sanitarios mediante una administración eficaz de los recursos biomédicos, se facilita la provisión de servicios sanitarios de mayor excelencia. Esto, a su vez, contribuye significativamente al bienestar de la comunidad en general. Además, una gestión óptima puede reducir los costes operativos del centro de salud, permitiendo una redistribución más eficaz de los recursos hacia mejoras directas en la atención al paciente y en programas de salud pública, tal como sugieren diversas investigaciones en el área

A nivel internacional, instituciones de renombre como la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial han resaltado la urgencia de mejorar la gestión de los recursos en los sistemas de salud para potenciar la eficiencia y en consecuencia la satisfacción del personal. Estas entidades hacen hincapié en que una deficiente gestión de los recursos biomédicos puede ocasionar una merma en la calidad del servicio, aumentar los niveles de estrés entre los trabajadores de la salud y disminuir su satisfacción laboral. Además, se reconoce que la satisfacción del personal de salud es crucial para retener a trabajadores altamente calificados y mantener la estabilidad de los sistemas de salud, especialmente en contextos de crisis como pandemias (Banco Mundial, 2019; 2023).

A pesar de su indiscutible importancia, muchos sistemas del sector de la salud hacen frente a constantes y significativos desafíos en la administración efectiva de sus insumos biomédicos. La carencia de equipamiento adecuado, el mantenimiento deficiente de los equipos existentes y la insuficiente de capacitación laboral en el uso

óptimo de tecnologías avanzadas son problemas comunes que inciden negativamente en la satisfacción laboral. Además, la disparidad en la distribución de recursos biomédicos entre distintas regiones y países contribuye a una brecha en la excelencia de la atención, reflejando una inequidad que también afecta la actitud laboral del personal de salud (OPS, s.f.; Quiroz-Flores, 2020).

Un aspecto crucial en el contexto del contenido laboral del personal médico en Perú reside en la eficiente administración de los recursos biomédicos, clave para garantizar el bienestar de quienes trabajan en este sector. Esta preocupación, de relevancia global, ejerce una repercusión importante en la excelencia de los servicios médicos ofrecidos. Desde equipos médicos hasta tecnologías de la información aplicadas a la salud, los recursos biomédicos son esenciales para que el personal sanitario pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva. Este hecho, a su vez, incide notablemente en su nivel de satisfacción profesional, como revelan diversos estudios conducidos por organismos como el Ministerio de Salud (MINSA). Los desafíos identificados abarcan desde la escasez de personal capacitado hasta falencias en las instalaciones y entrega de materiales médicos, aspectos que repercuten directamente en la calidad de los servicios suministrados.

Según la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud (ENSUSALUD, 2016), los principales problemas residen en el déficit de especialistas y de recursos humanos en general, así como en las limitaciones presupuestarias que impactan tanto a nivel regional como en los establecimientos de salud individuales. Estas dificultades se reflejan en quejas frecuentes de los usuarios respecto a la falta de atención por parte de médicos especializados, demoras en la atención y maltrato por parte del personal, entre otros problemas. Además, los directivos de los establecimientos de salud identifican acciones necesarias para mejorar la atención, como el aumento en el número de médicos, la expansión de consultorios y una eficaz administración de los insumos biomédicos. Este contexto resalta la importancia del mejoramiento de la gestión que no solo incluya la mejora de la infraestructura física, sino también la maximización del personal y recursos técnicos.

La región de Apurímac enfrenta una problemática multifacética que abarca diversos aspectos primordial en el campo sanitario. En primer lugar, existe una constante preocupación por la disponibilidad y el mantenimiento adecuado de los equipos biomédicos necesarios en la atención eficiente de los pacientes. La carencia

de recursos adecuados y modernos puede limitar considerablemente la capacidad del personal de salud para llevar a cabo diagnósticos y tratamientos efectivos, lo que a su vez puede afectar su motivación y satisfacción laboral. Por otro lado, la capacitación del personal en el uso eficiente de estos recursos biomédicos constituye otro punto crítico. La falta de formación adecuada puede conducir a una utilización inadecuada de los equipos, aumentando el riesgo de errores médicos y disminuyendo la eficacia del tratamiento, lo cual impacta negativamente en su ambiente de trabajo y su desarrollo profesional. Además, factores como el modelo de administración, los vínculos interpersonales y la claridad en los objetivos y metas influyen considerablemente en la forma en que el personal percibe su ambiente de trabajo (Espinoza-Portilla et al., 2021).

Lo expuesto, conduce a la formulación de la pregunta: ¿La gestión de los recursos biomédicos incide en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024? Se enunciaron también problemas secundarios que se enuncian a continuación: ¿La gestión de los recursos biomédicos incide en la satisfacción personal, ocupacional, del desempeño e inherente del personal?

En cuanto a la justificación según el criterio de relevancia social dado que la integración de políticas y prácticas de capacitación promueven el crecimiento económico y también social, el emprendimiento y desarrollo de competencias de los servidores públicos. Además, el estudio aborda una problemática tangible y contemporánea, donde se demuestra la correlación directa entre la capacitación adecuada y el mejoramiento de las competencias laborales, impactando positivamente en la prestación de la educación.

Respecto al criterio práctico, la investigación proporciona datos valiosos en cuanto a las percepciones del personal del sector de salud, gracias a la implementación de cuestionarios meticulosamente diseñados. Esta información se convierte en una herramienta crucial para las autoridades, permitiéndoles tomar decisiones más informadas que contribuyan efectivamente a la optimización de los insumos biomédicos y la satisfacción del trabajador.

En el aspecto metodológico, la validez del estudio se sustenta en la creación de cuestionarios basados en referencias relevantes y fidedignas, los cuales han sido validados para asegurar su confiabilidad. Este proceso de validación no solo garantiza la calidad y precisión de los datos recabados, sino que también afirma la aplicabilidad

de la metodología en poblaciones similares, ofreciendo un modelo replicable para investigaciones futuras.

Encontrar la respuesta a la pregunta planteada requiere la formulación del objetivo general que busca demostrar que la gestión de los recursos biomédicos incide en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024. También se formularon los objetivos específicos: Demostrar que la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción personal, la satisfacción ocupacional, la satisfacción del desempeño y la satisfacción inherente del personal de un centro de salud, Apurímac 2024.

A nivel internacional se incluyeron investigaciones vinculadas con el tema de estudio, como es el artículo presentado por Arab-Zozani et al. (2021), en el cual se evalúa los investigadores examinaron las normativas que regulan la adquisición de equipos vitales en especial en el contexto de la emergencia sanitaria. El objetivo del estudio fue evaluar cómo la gestión efectiva de estos recursos esenciales podría mejorar la respuesta en situaciones de emergencia. Se reveló que una capacitación diseñada en base a sus necesidades es crucial para manejar adecuadamente estos dispositivos esenciales durante crisis, lo cual podría prevenir complicaciones en la gestión de pacientes que requieren asistencia respiratoria intensiva. La conclusión principal enfatizó que una mejor preparación del personal podría minimizar los desafíos operativos y organizativos, asegurando una mejor atención al paciente en momentos críticos.

Así también Atencia y Mielles (2021) se propusieron desarrollar un plan de mantenimiento en base a la fiabilidad para equipos biomédicos críticos en dos clínicas de Medellín, Colombia. Recopilaron datos de fallas y mantenimiento de los equipos en ambas instituciones sin la intervención en la realidad. Los principales resultados indicaron que el análisis de criticidad reveló que el equipo de tomografía PET-CT tenía el mayor impacto, con un valor crítico de 81. La implementación del plan RCM redujo las fallas correctivas en un 25% y aumentó la eficiencia operativa en un 30%. En conclusión, el estudio demostró que la adopción de RCM puede mejorar significativamente la confiabilidad y seguridad de los equipos biomédicos, destacando su potencial para ser replicado en otras instituciones de salud.

Asimismo, en su investigación cuantitativa, Becerra (2019) abordó la necesidad de optimizar el mantenimiento preventivo para equipos críticos en un

centro médico de Xalapa, Veracruz. El estudio, diseñado para evaluar y mejorar el programa de mantenimiento preventivo existente, incluyó el desarrollo y la implementación de un prototipo para la gestión de tareas de mantenimiento. Con una muestra significativa de equipos dentro del hospital, los resultados demostraron que la integración de principios de ingeniería de confiabilidad en el programa mejoró notablemente la eficacia del resguardo preventivo. En conclusión, Becerra sugirió que la adopción de este nuevo programa podría reducir las incidencias de fallas en equipos vitales, beneficiando a los pacientes y la operatividad del hospital. Esta investigación contribuye significativamente al estudio actual al proporcionar un modelo verificado de gestión de mantenimiento que puede ser replicado en otros contextos hospitalarios para mejorar la eficiencia y efectividad de los procedimientos de mantenimiento preventivo.

Por su parte, Valderrama y Gómez (2019), en su investigación llevada a cabo en Cali, Colombia, se plantearon diseñar un mecanismo informatizado para la administración del mantenimiento de equipos biomédicos, con el objetivo de optimizar los procesos dentro de la red asistencial. Se demostró que un mecanismo digitalizado para la gestión del mantenimiento podría mejorar notablemente la coordinación y la realización de las tareas de mantenimiento, evidenciando un efecto positivo en la administración general de los equipos.

Hevia-Carro et al. (2020), se destacó la importancia de la calidad en todas las actividades humanas. Este estudio se propuso evaluar, desde una perspectiva multidimensional, la rapidez y eficacia en la atención de emergencias en los centros médicos en Holguín. Mediante un análisis transversal con intervención, abarcando el periodo entre 2017 y 2019, utilizando métodos tanto cuantitativos como cualitativos. Se identificaron como principales debilidades la falta de conocimiento adecuado de las normativas e indicadores, así como la necesidad de rediseñar los contenidos de formación a las demandas específicas, especialmente dentro del campo de la indagación científica. El estudio recomendó la integración de la ciencia y la tecnología desde un enfoque interdisciplinario y multidisciplinario, proporcionando una perspectiva holística para abordar las necesidades de soluciones.

Entre los antecedentes a nivel nacional, se incluyeron diferentes investigaciones como el estudio de Clavijo (2023) quien investigó como la gestión hospitalaria se vincula con el mantenimiento de equipos médicos. Utilizando un

enfoque cuantitativo, el estudio se diseñó sin la intervención deliberada del investigador; y transversal, enfocándose en analizar como los constructos se asocian entre sí. Los hallazgos dan cuenta de $\rho = 0,825$, lo que indica una relación positiva y con significancia estadística entre la eficacia en la gestión de los hospitales y la efectividad en el mantenimiento de su equipo, destacando la importancia de una administración competente para asegurar la funcionalidad adecuada del equipamiento médico.

Asimismo, Ccolcca (2022) investigó la forma en que la gestión administrativa se vincula con el mantenimiento de equipos biomédicos en Padomi. El estudio se realizó desde la ruta cuantitativa y un diseño correlacional no experimental, con una muestra de 40 profesionales de la salud. A través de un cuestionario, validado por expertos, se halló un r_s de 0.518, mostrando una correlación positiva moderada. Los resultados indican que una gestión administrativa eficiente está significativamente asociada con mejores prácticas de mantenimiento. Esta investigación proporciona evidencia importante para la elaboración de tácticas de gestión que optimicen el mantenimiento de equipos biomédicos en el sector salud.

Mientras que, Orrego (2022) estudió el impacto de la administración en los procesos de mantenimiento de dispositivos médicos. Utilizando una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, el estudio reveló que el 47,5% de los encuestados aplicaban consistentemente prácticas administrativas eficaces, mientras que el 40,8% realizaba el mantenimiento de los dispositivos de manera rutinaria. Los resultados mostraron valores de p igual a 0,00 y ρ de 0,748, lo que demostró una fuerte asociación positiva entre la administración eficaz y la regularidad del mantenimiento.

Del mismo modo, Bustamante (2022) investigó el vínculo entre la administración y la satisfacción laboral del personal administrativo en una ruta cuantitativa correlacional no experimental. El estudio reveló una correlación moderada pero significativa entre estos factores, con ρ de 0,547 y una significancia bilateral de 0,000. Estos resultados indicaron que la gestión administrativa tenía una influencia moderada pero notable en la satisfacción de los trabajadores.

Mientras que, Aranda (2021) efectuó un estudio para evaluar cómo la administración de los recursos biomédicos afecta a los profesionales de la salud en su satisfacción. Los resultados obtenidos fueron $r=0.76$, $p<0.05$ entre una

administración eficiente de los recursos y altos niveles de satisfacción laboral. Además, se concluyó que el 70% de los encuestados experimentaron un aumento en su satisfacción profesional cuando la gestión de los recursos era óptima.

En cuanto a las teorías que proporcionan un fundamento científico para la administración de productos biomédicos, se halló que la Teoría de la Administración de Fayol destaca la importancia de implementar estrategias de administración eficaces para asegurar la previsibilidad y eficiencia en las organizaciones. Fayol sostenía que el éxito administrativo dependía en gran medida de una comunicación efectiva. En la actualidad, los principios de Fayol siguen ejerciendo una influencia significativa en las organizaciones modernas, adaptándose a los nuevos contextos organizacionales (Arregui, 2019).

Por otro lado, la teoría neoclásica de la administración, según Chiavenato (2019), reitera que los gerentes ejercen una función vital en la dirección de la administración de las empresas. Los gerentes deben diseñar y ejecutar planes eficazmente, gestionar los procesos organizativos y el rendimiento del personal, además de supervisar y ajustar las operaciones para asegurar el éxito organizacional.

Los equipos biomédicos se caracterizan por ser esenciales en los centros de atención de emergencia, incluyendo instrumentos y dispositivos utilizados en diagnósticos y tratamientos médicos (Tur-Sinai y Grinvald, 2021). Estos equipos, considerados dispositivos médicos esenciales, son fundamentales para asegurar la seguridad de pacientes y operadores, minimizando los riesgos en procedimientos médicos (Arregui et al., 2018). De forma complementaria, destacan que estos equipos no solo son vitales para preservar vidas humanas sino que son indispensables para el adecuado funcionamiento de cualquier instalación de salud. Estas definiciones subrayan la trascendencia crítica de una conducción efectiva de los recursos biomédicos en entornos clínicos (Flores et al., 2021).

Camacho-Cogollo et al. (2017) profundizan en esta idea a través de varios componentes y ofrecen una estructura sistemática para entender y perfeccionar la gestión de los equipos biomédicos en entornos de salud, asegurando que los recursos estén alineados con las necesidades clínicas y administrativas de las instituciones médicas. D1: Planeación: Enfatiza la necesidad de planificar operaciones seguras y rentables de los equipos, incluyendo mantenimientos preventivos centrados en minimizar riesgos, con miras a fomentar un espacio de seguridad y eficiente. D2.

Política de Gestión Tecnológica: Resalta la importancia de políticas efectivas para aumentar el valor de los equipos biomédicos, optimizando así la efectividad de los servicios ofrecidos. D3 Seguridad: Se centra en salvaguardar la integridad operativa de los equipos biomédicos, minimizando riesgos de accidentes o daños que afecten a pacientes y personal médico.

Continuando con las definiciones de los componentes: D4 Política de Funcionamiento: Subraya la importancia de un mantenimiento adecuado para prevenir contratiempos, garantizando la seguridad y prolongando la durabilidad de los equipos. Y la última de este conjunto de dimensiones es D5. Mantenimiento de los Recursos: Hace hincapié en la importancia de mantener un funcionamiento correcto a través de cuidados y revisiones regulares para prevenir fallas y problemas mayores. La sexta dimensión: Renovación de los Recursos: Discute la necesidad de evaluar y planificar cuidadosamente los recursos, considerando la seguridad, eficiencia y viabilidad económica para evitar la obsolescencia de los equipos. Y la D7: Accesos a Guías Clínicas: Destaca la importancia de disponer de guías clínicas que orienten el mejoramiento en la atención a los pacientes, basadas en una evaluación meticulosa de la evidencia disponible y las ventajas de diferentes tratamientos.

La satisfacción profesional se fundamenta en la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg, conocida como la teoría de los dos factores. Esta teoría distingue entre los determinantes motivacionales, que pueden incrementar la satisfacción sin que su ausencia cause insatisfacción, y los factores de higiene, cuya carencia puede provocar descontento, aunque su presencia no necesariamente motiva. La adecuada disponibilidad y mantenimiento de los equipos se consideran factores de higiene, ya que su correcta gestión previene la insatisfacción del personal de salud (Salazar, 2018).

Satisfacción profesional se define como la condición interna que motiva y dirige los factores emocionales de una persona en su entorno laboral. Está profundamente vinculado a lograr las metas y, en el caso de los empleados, su motivación a menudo se centra en intereses personales que pueden estar impuestos por la organización. Pérez et al. (2020) describieron la satisfacción profesional como un estado emocional favorable que surge de la valoración del trabajo realizado y de las condiciones en las que se desarrolla. Este estado se alcanza cuando las expectativas tanto personales

como profesionales del empleado se ven cumplidas, influyendo de manera directa en su motivación y desempeño.

Por otro lado, López y González (2021) argumentaron que la satisfacción profesional es la percepción subjetiva del empleado sobre la calidad de su entorno laboral y su capacidad para cumplir eficazmente con sus responsabilidades. Este concepto incluye aspectos como el reconocimiento, la autonomía en la toma de decisiones y la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Por su parte, Rodríguez y Martín (2022) definieron la satisfacción profesional como el compromiso de los empleados en relación a si se sienten realizados y valorados en su trabajo. Este concepto abarca tanto factores intrínsecos, como el sentido de logro y la autorrealización, como extrínsecos, tales como la remuneración, las posibilidades de evolución laboral y el clima laboral. Marin y Placencia (2017) destacaron que el éxito organizacional está fuertemente condicionado por su capital humano y que una administración efectiva de los recursos puede potenciar tanto la convergencia de las ambiciones individuales y las metas corporativas, impulsando un rendimiento extraordinario.

Peña-Sánchez et al. (2013) proponen varias dimensiones para la satisfacción profesional: la primera es la Satisfacción Personal: Relacionada con el bienestar y la paz interior que un individuo alcanza a través de la satisfacción con su vida, lo que resulta en felicidad y realización personal. Martínez y Sánchez (2020), la satisfacción personal se entiende como la satisfacción y la realización individual que los trabajadores experimentan en su entorno laboral. Este bienestar abarca la percepción de logro personal y la alineación de los objetivos personales con los profesionales. Gómez et al. (2021) sostienen que la satisfacción personal implica un equilibrio entre la vida laboral y personal, donde los empleados sienten que pueden manejar sus responsabilidades laborales sin sacrificar su bienestar personal. Este equilibrio es esencial para mantener una alta motivación y compromiso en el trabajo.

La Satisfacción Ocupacional es la segunda dimensión, mide cómo un empleado se alinea con su entorno y condiciones laborales, lo cual es fundamental para el éxito organizacional, la calidad del trabajo y la rentabilidad. Según García y López (2019), se refiere a la percepción positiva que los empleados tienen respecto a su entorno laboral, que abarcan aspectos laborales, convivencia y crecimiento profesional. Por su parte, Martínez y Rodríguez (2020) señalan que la satisfacción

ocupacional implica un equilibrio entre las expectativas laborales y la realidad del trabajo, lo que influye directamente en la motivación y el compromiso del personal de salud.

La dimensión tercera es el Desempeño Profesional que se enfoca en las responsabilidades laborales específicas del individuo, donde un alto desempeño puede llevar a progresos como aumentos salariales. López et al. (2021) enfatizan que se requiere de habilidades técnicas del personal, y también de factores emocionales y psicológicos, como el equilibrio entre la vida laboral y personal, que influyen en la calidad del trabajo realizado. Gómez y Fernández (2022) argumentan que la estabilidad laboral y la percepción de seguridad en el empleo son componentes clave del desempeño profesional, destacando que los trabajadores con contratos seguros y condiciones justas muestran una mayor dedicación y eficiencia. Vera, Álava y Basurto (2019) sugieren que el desempeño profesional debe ser visto como un proceso dinámico, influenciado por las oportunidades de desarrollo y proyección futura que el entorno laboral ofrece, lo cual motiva a los empleados a invertir más en su trabajo.

La Satisfacción Inherente es la cuarta dimensión, se refiere a la motivación intrínseca, que surge internamente y no está influenciada por factores externos, contribuyendo a beneficios personales como la autoestima y la autorrealización. Según Sánchez y Martínez (2020), esta dimensión se refiere a la sensación interna de gratificación y realización personal que experimenta un individuo cuando su trabajo en el ámbito biomédico genera un impacto positivo en los trabajadores. Este concepto resalta la conexión emocional y motivacional que los profesionales experimentan al sentir que su labor contribuye significativamente al avance científico y al bienestar de la comunidad. Por otro lado, Gutiérrez et al. (2021) indican que surge del sentimiento de competencia y logro personal al manejar eficazmente los recursos biomédicos. Esta perspectiva enfatiza la importancia de la autonomía y la capacidad de influir en el desarrollo de soluciones innovadoras dentro del contexto de gestión de centros de salud. Paredes y Cárdenas (2019), señalan que está estrechamente relacionada con la sensación de propósito y significado que los profesionales encuentran en su trabajo diario con recursos biomédicos. Este sentido de propósito fortalece la identidad profesional y fomenta un compromiso más profundo con la investigación y la gestión efectiva de recursos en el ámbito de la salud.

Este estudio incluye las inferencias siguientes, a nivel general: La gestión de los recursos biomédicos influye en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024. De igual manera, se formularon las hipótesis específicas siguientes: La gestión de los recursos biomédicos influye en la satisfacción personal, la satisfacción ocupacional, la satisfacción del desempeño y la satisfacción inherente del personal de un centro de salud, Apurímac 2024.

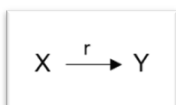
II. METODOLOGÍA

El estudio se clasificó como investigación de tipo pura, ya que su objetivo principal es ofrecer una base epistemológica para el desarrollo de la investigación, en lugar de aplicar teorías para resolver problemas prácticos (Akcigit et al., 2021). Según el enfoque, correspondió una investigación cuantitativa, se caracteriza por el empleo de técnicas de recojo y el procesamiento de datos numéricos con el fin de describir, explicar y predecir fenómenos a través de métodos estadísticos. Este enfoque utiliza instrumentos evaluados positivamente en su aplicabilidad para recolectar información para ser medida y comparada objetivamente. La principal ventaja del enfoque cuantitativo es ofrecer las facilidades para la generalización de los hallazgos a poblaciones, gracias a su énfasis en la replicabilidad y la precisión (Ñaupas et al., 2018).

La planificación del estudio se ajustó al diseño transversal, no experimental, correlacional-causal. Este enfoque no implica intervención en la realidad ni intervenir en la realidad. Se centra en describir el comportamiento, las características de las variables y sus relaciones mediante la observación. Además, un diseño transversal se refiere a un método en el cual la recolección de los datos se produce en un solo momento del tiempo, proporcionando una instantánea de la situación o fenómeno en estudio. Este tipo de diseño se utiliza para analizar la prevalencia de variables o condiciones en un punto específico, permitiendo a los investigadores identificar patrones y correlaciones entre variables sin inferir causalidad. Los estudios transversales son útiles para describir características de una población en un momento dado, facilitando la comparación entre diferentes grupos o subgrupos. Es un diseño correlacional-causal dado que busca determinar el grado de variabilidad que se produce en la variable dependiente a causa de la variable independiente (Majid, 2018).

Figura 1

Correlación causal



X: variable independiente
Y: variable dependiente
r: efecto

La Gestión de recursos biomédicos, se define conceptualmente como el conjunto de procesos que se centran en asegurar el funcionamiento seguro y eficaz de equipos biomédicos, optimizar su uso y maximizar su rentabilidad. Según Camacho-Cogollo et al. (2017), esto se alcanza mediante un mantenimiento proactivo que minimiza los riesgos, estableciendo así un entorno seguro y eficiente para la operatividad de estos equipos esenciales. Este enfoque ayuda a incrementar los períodos de vida útil del equipamiento médico y la seguridad tanto de los usuarios como de los pacientes. La definición operacional de esta variable comprende una escala de medición ordinal y siete dimensiones, a saber: Planeación, Políticas en la gestión, Seguridad, Política de funcionamiento, Mantenimiento, Renovación y Accesos a guías clínicas. Asimismo, para su medición se empleará un cuestionario conformado por 21 ítems.

La Satisfacción profesional, se define conceptualmente como la actitud de un empleado hacia su entorno laboral y las emociones experimentadas en el trabajo. Según Chiavenato (2009), esta satisfacción es crucial dentro del clima organizacional, pues no solo promueve el equilibrio emocional, sino que también mejora la capacidad de resolución de problemas del individuo, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, entender y fomentar la satisfacción profesional indispensable para una institución exitosa. La definición operacional de esta variable comprende una escala de medición ordinal y cuatro dimensiones, a saber: Personal, Ocupacional, Desempeño e Inherente. Asimismo, para su medición se empleará un cuestionario conformado por 17 ítems. El detalle de la operacionalización de las variables en estudio se muestra en el anexo 2.

Respecto a la población según la descripción de Stratton (2021) es un conjunto de elementos interrelacionados cuyo análisis proporciona información crucial para la investigación. Fueron 120 trabajadores que participaron en el estudio, considerando para su inclusión que sean profesionales de la salud, con vinculación contractual con la entidad; mientras que los criterios de exclusión comprenden a los trabajadores que se encuentra con licencia o permiso, y aquellos que han expresado su negativa en participar en el estudio. La muestra es una representación en pequeña escala de algo que comparte las mismas características. El muestreo es el conjunto de procedimientos que permiten calcular el tamaño muestral (Andrade, 2020). La

muestra estuvo conformada por 92 profesionales de salud determinada con la aplicación de un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Para la recolección de los datos se empleó la técnica de la encuesta, una herramienta fundamental en las investigaciones de ciencias sociales. Se utiliza para recopilar datos de manera sistemática a gran escala, facilitando así una evaluación profunda y precisa de las variables en estudio. Este método permite a los investigadores obtener perspectivas valiosas sobre comportamientos, opiniones y tendencias, apoyando el procesamiento estadístico y la toma de decisiones basada en evidencia (Arias, 2020). Los instrumentos que se aplicaron para la toma de datos son dos cuestionarios previamente validados por expertos.

Para la Gestión de recursos biomédicos, se diseñó un cuestionario en base al implementado por Camacho-Cogollo et al. (2017) compuesto por 21 ítems. (Ver Anexo 3). Para la Satisfacción profesional, se utilizó el cuestionario diseñado por Peña-Sánchez et al. (2013) compuesto por 17 ítems. (Ver Anexo 3). La precisión con la que un instrumento de medición evalúa lo que pretende medir es la validación. Un instrumento es válido si sus resultados reflejan fielmente la realidad del constructo que se está evaluando (Hernández y Mendoza, 2018). La validez por juicio de expertos se obtiene cuando un grupo de expertos en el tema revisa y evalúa un instrumento de medición para asegurar que los ítems son adecuados, relevantes y exhaustivos para medir el constructo de interés.

Los instrumentos diseñados específicamente para el estudio, que han pasado por un riguroso proceso de validación, se fundamentaron en la necesidad de asegurar su fiabilidad y validez. En cuanto a la validez, refiere a la medida en que un instrumento de investigación realmente evalúa lo que pretende medir. Es un indicador de la precisión y relevancia de los resultados obtenidos en relación con el objetivo de estudio. La validez asegura que las conclusiones derivadas del estudio sean verdaderas y se basen en datos precisos. Los cuestionarios aseguran su confiabilidad al someter los contenidos a una minuciosa evaluación de jueces, quienes evaluaron su coherencia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La fiabilidad de los instrumentos diseñados específicamente para el estudio y que han pasado por un proceso de validación se fundamenta en las métricas sobre las variables y dimensiones. Se empleó la confiabilidad para este fin, la cual se evalúa

analizando el alcance de similitud en los datos recogidos al aplicar el instrumento a poblaciones similares (Hernández y Mendoza, 2018). La consistencia interna se determinó por alfa de Cronbach para determinar cuán bien los ítems del instrumento están correlacionados entre sí. Un valor de alfa de Cronbach cercano a 1 indica alta fiabilidad, mientras que valores menores a 0.7 sugieren que el instrumento puede necesitar revisiones para mejorar su coherencia. Esta etapa es crucial para asegurar que el instrumento medirá de manera precisa y consistente las variables de interés en la investigación principal.

Se realizó una evaluación de la confiabilidad mediante prueba piloto aplicando el alfa de Cronbach que es un procedimiento preliminar utilizado para evaluar la fiabilidad de un instrumento de medición, como un cuestionario o una escala, antes de su aplicación definitiva en un estudio. Esta prueba consistió en administrar el instrumento a un pequeño grupo representativo de 20 trabajadores de la muestra de estudio para recopilar datos iniciales. Los resultados mostraron coeficientes de 0.950 y 0.983 para el cuestionario de Gestión de recursos biomédicos y Satisfacción profesional respectivamente. Ver Anexo 5.

El método de análisis de datos es el conjunto de técnicas y procedimientos utilizados para examinar, limpiar y modelar datos con el objetivo de descubrir información útil, apoyar la toma de decisiones y llegar a conclusiones basadas en los datos recolectados. En este estudio se realizó un Análisis descriptivo, este tipo de análisis se centra en resumir y describir los conjunto de datos mediante el uso de estadísticas como medias, medianas, modas y gráficos, proporcionando una visión general clara de la información recopilada. Asimismo, se realizó un Análisis inferencial, que involucra el uso de técnicas estadísticas para hacer generalizaciones o inferencias sobre una población. Este análisis permite probar hipótesis y estimar la probabilidad de que los resultados observados en la muestra se apliquen a la población total (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El estudio contempla aspectos éticos que se refieren a los principios y directrices que aseguran que los estudios se realicen de manera ética, protegiendo los derechos y el bienestar de los participantes. Estos aspectos incluyen obtener consentimiento informado, garantizar la confidencialidad de los datos y minimizar cualquier riesgo potencial para los sujetos de estudio. Los principales principios éticos:

Respeto por las personas, implica tratar a los participantes con dignidad, obteniendo su consentimiento informado y respetando su autonomía. Beneficencia, obliga a los investigadores a maximizar los beneficios de la investigación y reducir situaciones que puedan causar perjuicios a los participantes. Justicia, se refiere a un equilibrio en la repartición de beneficios responsabilidad, igualitaria, que no se discrimine en la selección de los participantes. Integridad, requiere que los investigadores actúen con honestidad y transparencia en todas las etapas del estudio, asegurando la veracidad y precisión de los resultados reportados.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

El análisis estadístico para el objetivo general evidenció los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 1

Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Profesional

Variable	Niveles	Satisfacción Profesional			Total	
		Bajo [17-39]	Medio [40-62]	Alto [63-85]		
Gestión de Recursos Biomédicos	Deficiente [21-48]	f	35	0	0	35
		%	38.0%	0.0%	0.0%	38.0%
	Regular [49-76]	f	7	31	2	40
		%	7.6%	33.7%	2.2%	43.5%
	Eficiente [77-105]	f	0	1	16	17
		%	0.0%	1.1%	17.4%	18.5%
Total	f	42	32	18	92	
	%	45.7%	34.8%	19.6%	100.0%	

El análisis sobre la vinculación de la GRB y la SP reveló que ninguno de los trabajadores que calificó como Deficiente a la GRB, presenta una satisfacción profesional media o alta; los 35 trabajadores en esta categoría (el 38% de la muestra total) presenta una SP baja.

En contraste, aquellos que calificaron como Regular a la GRB muestran una SP en los tres niveles: 7 trabajadores (7.6% del total) muestran una SP baja, 2 trabajadores (2.2%) muestran una SP alta, predominando la SP media con 31 trabajadores (33.7% de la muestra).

En cuanto a los trabajadores que calificaron a la GRB como Eficiente, 16 trabajadores (17.4% de la muestra) muestran SP alta y solo 1 trabajadores (1.1% de la muestra) en esta categoría presentan una SP media.

Los hallazgos encontrados sugieren una correlación positiva entre un mayor nivel de GRB y una mayor SP, mostrando una tendencia de los trabajadores en incrementar su SP frente a mejor GRB.

El análisis estadístico para el objetivo específico 1 evidenció los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 2

Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Personal

Variable	Niveles		Satisfacción Personal			Total
			Bajo [17-39]	Medio [40-62]	Alto [63-85]	
Gestión de Recursos Biomédicos	Deficiente [21-48]	f	35	0	0	35
		%	38.0%	0.0%	0.0%	38.0%
	Regular [49-76]	f	8	30	2	40
		%	8.7%	32.6%	2.2%	43.5%
	Eficiente [77-105]	f	0	2	15	17
		%	0.0%	2.2%	16.3%	18.5%
Total	f	43	32	17	92	
	%	46.7%	34.8%	18.5%	100.0%	

En la GRB en un nivel deficiente un total de 35 profesionales (38.0%) reportaron una gestión deficiente de los recursos biomédicos. Todos estos profesionales mostraron niveles bajos de SP (46.7% del total).

En la GRB en un nivel regular, entre los profesionales que la evaluaron como regular (40 en total, representando el 43.5%), se distribuyeron de la siguiente manera: 8 profesionales (8.7%) con baja SP, 30 profesionales (32.6%) con SP media, 2 profesionales (2.2%) con alta SP.

En la GRB en un nivel eficiente, de los 17 profesionales (18.5%) que consideraron la como eficiente: 2 profesionales (2.2%) reportaron SP media, 15 profesionales (16.3%) indicaron una alta SP.

Los datos evidencian que la SP del personal tiende a ser más alta cuando la GRB es evaluada como eficiente. La mayoría de los profesionales que reportaron una gestión deficiente también reportaron baja SP. Estos resultados sugieren que mejorar la GRB podría ser un factor clave para aumentar la SP entre los profesionales de salud.

El análisis estadístico para el objetivo específico 2 evidenció los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 3*Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Ocupacional*

Variable	Niveles		Satisfacción Ocupacional			Total
			Bajo [17-39]	Medio [40-62]	Alto [63-85]	
Gestión de Recursos Biomédicos	Deficiente [21-48]	f	35	0	0	35
		%	38.0%	0.0%	0.0%	38.0%
	Regular [49-76]	f	7	32	1	40
		%	7.6%	34.8%	1.1%	43.5%
	Eficiente [77-105]	f	0	3	14	17
		%	0.0%	3.3%	15.2%	18.5%
Total		f	42	35	15	92
		%	45.7%	38.0%	16.3%	100.0%

En la tabla se aprecia que una GBR en nivel Deficiente muestra que un total de 35 profesionales (38.0%) reportaron una gestión deficiente de los recursos biomédicos. Todos estos profesionales mostraron niveles bajos de SP, representando el 45.7% del total.

Entre los profesionales que evaluaron la GRB como Regular (40 en total, representando el 43.5%), 7 profesionales (7.6%) mostraron baja satisfacción ocupacional, 32 profesionales (34.8%) una satisfacción ocupacional media, y solo 1 profesional (1.1%) una alta satisfacción ocupacional.

De los 17 profesionales (18.5%) que consideraron la GB como Eficiente: 3 profesionales (3.3%) reportaron satisfacción ocupacional media y 14 profesionales (15.2%) indicaron una alta satisfacción ocupacional.

Los datos muestran que la satisfacción ocupacional de los profesionales de la salud tiende a ser más alta cuando la GRB es evaluada como eficiente. La mayoría de los profesionales que reportaron una gestión deficiente también reportaron baja satisfacción ocupacional. Estos hallazgos señalan que es primordial que una eficiente gestión de los recursos biomédicos en el mejoramiento de la satisfacción ocupacional entre el personal.

El análisis estadístico para el objetivo específico 3 evidenció los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 4

Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción con su Desempeño

Variable	Niveles		Satisfacción con su Desempeño			Total
			Bajo [17-39]	Medio [40-62]	Alto [63-85]	
Gestión de Recursos Biomédicos	Deficiente [21-48]	f	35	0	0	35
		%	38.0%	0.0%	0.0%	38.0%
	Regular [49-76]	f	8	31	1	40
		%	8.7%	33.7%	1.1%	43.5%
	Eficiente [77-105]	f	0	3	14	17
		%	0.0%	3.3%	15.2%	18.5%
Total	f	43	34	15	92	
	%	46.7%	37.0%	16.3%	100.0%	

Los resultados obtenidos muestran que un total de 35 profesionales (38.0%) reportaron una gestión deficiente de los recursos biomédicos. Todos estos profesionales mostraron niveles bajos de satisfacción con su desempeño, representando el 46.7% del total.

Entre los profesionales que evaluaron la GRB como regular (40 en total, representando el 43.5%): 8 profesionales (8.7%) reportan baja satisfacción con su desempeño, 31 profesionales (33.7%) una satisfacción con su desempeño media y solo 1 profesional (1.1%) con alta satisfacción con su desempeño.

De los 17 profesionales (18.5%) que consideraron la GRB como eficiente: 3 profesionales (3.3%) reportaron satisfacción con su desempeño media, 14 profesionales (15.2%) indicaron una alta satisfacción con su desempeño.

Los datos muestran que la satisfacción que los profesionales de la salud perciben respecto a su desempeño tiende a ser más alta cuando la GRB es evaluada como eficiente. La mayoría de los profesionales que reportaron una gestión deficiente también reportaron baja satisfacción con su desempeño. Estos resultados sugieren que una buena gestión es crucial para mejorar la satisfacción con el desempeño entre los profesionales de salud.

El análisis estadístico para el objetivo específico 4 evidenció los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 5

Contingencias entre Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Inherente

Variable	Niveles	Satisfacción Inherente			Total	
		Bajo [17-39]	Medio [40-62]	Alto [63-85]		
Gestión de Recursos Biomédicos	Deficiente [21-48]	f	35	0	0	35
		%	38.0%	0.0%	0.0%	38.0%
	Regular [49-76]	f	8	30	2	40
		%	8.7%	32.6%	2.2%	43.5%
	Eficiente [77-105]	f	0	1	16	17
		%	0.0%	1.1%	17.4%	18.5%
Total	f	43	31	18	92	
	%	46.7%	33.7%	19.6%	100.0%	

Los resultados revelaron que un total de 35 profesionales (38.0%) reportaron una gestión deficiente de los recursos biomédicos. Todos estos profesionales mostraron niveles bajos de satisfacción inherente, representando el 46.7% del total.

Entre los profesionales que evaluaron la GRB como regular (40 en total, representando el 43.5%), se distribuyeron de la siguiente manera: 8 profesionales (8.7%) con baja satisfacción inherente, 30 profesionales (32.6%) con satisfacción inherente media y 2 profesionales (2.2%) con alta satisfacción inherente.

De los 17 profesionales (18.5%) que consideraron la gestión de recursos biomédicos como eficiente: 1 profesional (1.1%) reportó satisfacción inherente media y 16 profesionales (17.4%) indicaron una alta satisfacción inherente.

Los datos muestran que la satisfacción inherente de los profesionales de la salud tiende a ser más alta cuando la gestión de los recursos biomédicos es evaluada como eficiente. La mayoría de los profesionales que reportaron una gestión deficiente también reportaron baja satisfacción inherente. Estos resultados sugieren que una gestión eficiente de los recursos biomédicos es crucial para mejorar la satisfacción inherente entre los profesionales de salud.

Resultados inferenciales

En el análisis estadístico se realizó el **ajuste global** de los modelos, considerando que:

H₀: El modelo se adecua con la constante.

H_a: El modelo no solo se adecua con la constante.

Tabla 6

Ajuste del modelo Gestión de Recursos Biomédicos vs Satisfacción Profesional

Variable/Dimensiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción profesional	Sólo intersección	140.482			
	Final	8.092	132.390	2	0.000
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción personal	Sólo intersección	131.872			
	Final	8.773	123.100	2	0.000
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción profesional	Sólo intersección	134.485			
	Final	8.461	126.024	2	0.000
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción profesional	Sólo intersección	131.301			
	Final	8.565	122.736	2	0.000
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción inherente	Sólo intersección	137.182			
	Final	8.198	128.984	2	0.000

En el análisis se utilizó regresión logística ordinal para evaluar la adecuación de los modelos, considerando la hipótesis nula (H₀) que plantea que el modelo es adecuado solo con la constante. Los resultados de los diferentes modelos analizados se presentan valores de significancia de 0.000. Esto indica que el modelo que incluye las variables proporciona un ajuste significativamente mejor en comparación con un modelo que solo incluye la constante, esto sugiere una mejora significativa al incluir las variables predictoras.

Todos los modelos presentan valores de Chi-cuadrado significativos ($p < 0.05$), lo que indica que la inclusión de las variables de GRB mejora la explicación de la variación en la SP de los profesionales de la salud. Estos resultados sugieren que una gestión efectiva de los recursos biomédicos tiene un impacto considerable y positivo en la satisfacción personal de los empleados.

En el análisis estadístico se realizó **bondad de ajuste** de los modelos, considerando que:

H₀: El modelo se ajusta a los datos.

H_a: El modelo no se ajusta a los datos.

Tabla 7

Bondad de ajuste entre variables y dimensiones

Variable/Dimensiones	Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción profesional	Pearson	0.147	2	0.929
	Desvianza	0.277	2	0.871
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción personal	Pearson	0.274	2	0.922
	Desvianza	0.346	2	0.858
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción ocupacional	Pearson	0.187	2	0.916
	Desvianza	0.306	2	0.808
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción con su desempeño	Pearson	0.259	2	0.897
	Desvianza	0.332	2	0.763
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción inherente	Pearson	0.163	2	0.922
	Desvianza	0.306	2	0.858

El análisis estadístico evaluó la bondad de ajuste de los modelos considerando H₀ que establece que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos. Todos los modelos evaluados muestran un buen ajuste a los datos, ya que los valores de significancia de los estadísticos de Chi-cuadrado de Pearson y Desvianza son mayores a 0.05 en cada caso. Esto sugiere que los modelos utilizados son adecuados para explicar la relación entre la GRB y la SP de los profesionales de la salud.

En el análisis estadístico se realizó el test de **pseudo R cuadrado** de los modelos, considerando que:

H₀: La Gestión de recursos biomédicos incide en la satisfacción profesional.

H_a: La Gestión de recursos biomédicos incide en la satisfacción profesional.

Tabla 8

Test pseudo R cuadrado variables y dimensiones

Variable/Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción profesional	0.763	0.871	0.691
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción personal	0.738	0.843	0.642
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción ocupacional	0.746	0.852	0.657
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción con su desempeño	0.737	0.841	0.640
Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción inherente	0.754	0.861	0.673

El análisis estadístico se centró en determinar el grado de explicación que la GRB tiene sobre la SP, utilizando tres medidas diferentes de pseudo R cuadrado: Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. La hipótesis nula (H₀) en este contexto postula que no existe incidencia de la GRB en la SP.

Los valores obtenidos en la primera medición indican que un alto porcentaje de la variabilidad en la SP puede explicarse por la gestión de recursos biomédicos. En particular, el valor de Nagelkerke (0.871) sugiere que el modelo tiene un poder explicativo muy fuerte.

Similarmente, los valores obtenidos en la segunda medición reflejan una significativa capacidad explicativa del modelo, con Nagelkerke indicando nuevamente un alto poder explicativo (0.843).

Los resultados obtenidos en la tercera medición continúan mostrando una fuerte relación, con Nagelkerke (0.852) sugiriendo que la GRB explica una gran parte de la variabilidad en la SP.

Los valores obtenidos en la cuarta medición siguen siendo altos (Nagelkerke=0.841), indicando que la influencia de la GRB en la SP.

De igual modo en la quinta medición, los valores sugieren una fuerte capacidad explicativa, con Nagelkerke (0.861) mostrando que el modelo es altamente adecuado para explicar la SP en función de la GRB.

Los resultados de los tests de pseudo R cuadrado indican que la GRB tiene una incidencia significativa y fuerte en la SP de los profesionales de la salud. Los valores altos de Nagelkerke en todas las mediciones confirman que una gran parte de la variabilidad en la SP puede ser explicada por cómo se gestionan los recursos biomédicos, subrayando la importancia de una gestión eficiente en este ámbito para mejorar la satisfacción del personal de salud.

En el análisis estadístico se realizó la **estimación de parámetros** de los modelos, considerando que:

Hipótesis general

H₀: La Gestión de recursos biomédicos no incide en la satisfacción profesional.

H_g: La Gestión de recursos biomédicos incide en la satisfacción profesional.

Tabla 9

Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción profesional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisf. profesional = Baja]	-25.707	0.414	3854.842	1	0.000	-26.518	-24.895
	[Satisf. profesional = Media]	-2.079	0.750	7.687	1	0.006	-3.549	-0.609
Ubicación	[Gest.Rec.Biomédicos = Deficiente]	-27.316	0.000		1		-27.316	-27.316
	[Gest.Rec.Biomédicos = Regular]	-5.513	1.263	19.061	1	0.000	-7.989	-3.038
	[Gest.Rec.Biomédicos = Eficiente]	0 ^a			0			

El análisis se centró en evaluar la incidencia de la GRB en la SP. Los valores del estadístico Wald son mayores que cuatro y el valor de la significancia es menor que 0.05. Los factores indican la potencia y sentido de la asociación entre la gestión de recursos biomédicos y la satisfacción profesional.

Una gestión deficiente de los recursos biomédicos está asociada con una reducción muy significativa en la SP. La magnitud de -27.316 indica una fuerte influencia negativa.

Una gestión regular de los recursos biomédicos también reduce la SP, pero de manera menos severa que la gestión deficiente. El factor de -5.513 indica una influencia negativa considerable, aunque menos extrema.

La gestión eficiente de recursos biomédicos se establece como cero (parámetro de referencia) para servir como base de comparación. Significa que una gestión eficiente no reduce la satisfacción profesional y se utiliza como el estándar o referencia para medir la incidencia de las otras categorías.

Con un factor de -27.316, la gestión deficiente de los recursos biomédicos reduce significativamente la SP de los profesionales de la salud. Este valor extremadamente negativo muestra que cuando la gestión es deficiente, la SP se ve muy afectada negativamente.

El factor de -5.513 indica que una gestión regular también tiene un impacto negativo en la SP, aunque no tan drástico como la gestión deficiente. Aun así, es una reducción significativa, lo que sugiere que mejorar la gestión de regular a eficiente podría aumentar notablemente la SP.

La incidencia de la GRB en la SP se cuantifica mediante los factores. En términos prácticos:

- Si se mejora la GRB de deficiente a regular, la SP podría aumentar en 21.803 unidades ($27.316 - 5.513$).

- Si se mejora la gestión de regular a eficiente, la SP podría aumentar en 5.513 unidades.

La GRB tiene una incidencia significativa en la SP. Mejores prácticas de gestión pueden traducirse en aumentos considerables en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, subrayando la importancia de una gestión eficiente para mantener altos niveles de satisfacción profesional.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe incidencia de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción personal.

H₁: Existe incidencia de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción personal.

Tabla 10

Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción personal

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisf. personal = Baja]	-24.966	0.392	4058.616	1	0.000	-25.734	-24.198
	[Satisf. personal = Media]	-2.015	0.753	7.164	1	0.007	-3.490	-0.539
Ubicación	[Gest.Rec.Biomédicos = Deficiente]	-26.442	0.000		1		-26.442	-26.442
	[Gest.Rec.Biomédicos = Regular]	-4.723	1.049	20.278	1	0.000	-6.779	-2.667
	[Gest.Rec.Biomédicos = Eficiente]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El análisis se centró en evaluar la incidencia de la GRB en la SP. Los valores del estadístico Wald son mayores que cuatro y el valor de la significancia es menor que 0.05. Los factores indican el nivel y sentido entre la GRB y la SP.

Una gestión deficiente de los recursos biomédicos está asociada con una reducción muy significativa en la satisfacción personal. La magnitud de -26.442 indica una fuerte influencia negativa.

Una gestión regular de los recursos biomédicos también reduce la satisfacción personal, pero de manera menos drástica que la gestión deficiente. El factor de -4.723 indica una influencia negativa considerable, aunque menos extrema.

La gestión eficiente de recursos biomédicos se establece como cero (parámetro de referencia) para servir como base de comparación. Significa que una gestión eficiente no reduce la satisfacción personal y se utiliza como el estándar o referencia para

medir la incidencia de las otras categorías y no se utiliza directamente en la interpretación.

Los factores negativos y significativos para las categorías de gestión deficiente y regular indican que cualquier mejora en la GRB tiene un impacto positivo significativo en la satisfacción personal. Específicamente, un factor de -26.442 para una gestión deficiente indica una reducción drástica en la satisfacción personal, mientras que un factor de -4.723 para una gestión regular muestra una disminución notable, aunque menos drástica.

El factor de -5.513 indica que una gestión regular también tiene un impacto negativo en la SP, aunque no tan drástico como la gestión deficiente. Aun así, es una reducción significativa, lo que sugiere que mejorar la gestión de regular a eficiente podría aumentar notablemente la satisfacción personal.

La incidencia de la GRB en la satisfacción personal se cuantifica mediante los factores. En términos prácticos:

- Si se mejora la gestión de recursos biomédicos de deficiente a regular, la satisfacción personal podría aumentar en 21.719 unidades (26.442 - 4.723).

- Si se mejora la gestión de regular a eficiente, la satisfacción personal podría aumentar en 4.723 unidades.

La GRB tiene una influencia significativa en la satisfacción personal. Mejores prácticas de gestión pueden traducirse en aumentos considerables en la satisfacción personal de los profesionales de la salud, subrayando la importancia de una gestión eficiente para mantener altos niveles de satisfacción personal en el sector salud.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe incidencia de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción ocupacional

H₂: Existe incidencia de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción ocupacional

Tabla 11

Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción ocupacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisf. ocupacional = Baja]	-25.336	0.414	3744.404	1	0.000	-26.147	-24.524
	[Satisf. ocupacional = Media]	-2.639	1.035	6.500	1	0.011	-4.668	-0.610
Ubicación	[Gest.Rec.Biomédicos = Deficiente]	-26.945	0.000		1		-26.945	-26.945
	[Gest.Rec.Biomédicos = Regular]	-5.006	1.198	17.452	1	0.000	-7.355	-2.657
	[Gest.Rec.Biomédicos = Eficiente]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El análisis se centró en evaluar la incidencia de la GRB en la satisfacción ocupacional. Los valores del estadístico Wald son mayores que cuatro y el valor de la significancia es menor que 0.05. Los factores indican el nivel y sentido entre la GRB y la satisfacción ocupacional.

Una gestión deficiente de los recursos biomédicos está asociada con una reducción muy significativa en la satisfacción ocupacional. La magnitud de -26.945 indica una fuerte influencia negativa.

Una gestión regular de los recursos biomédicos también reduce la satisfacción ocupacional, pero de manera menos drástica que la gestión deficiente. El factor de -5.006 indica una influencia negativa considerable, aunque menos extrema.

La gestión eficiente de recursos biomédicos se establece como cero (parámetro de referencia) para servir como base de comparación. Significa que una gestión eficiente no reduce la satisfacción ocupacional y se utiliza como el estándar o

referencia para medir la incidencia de las otras categorías y no se utiliza directamente en la interpretación.

Los factores negativos y significativos para las categorías de gestión deficiente y regular indican que cualquier mejora en la GRB tiene un impacto positivo significativo en la satisfacción ocupacional. Específicamente, un factor de -26.945 para una gestión deficiente indica una reducción drástica en la satisfacción ocupacional, mientras que un factor de -5.006 para una gestión regular muestra una disminución notable, aunque menos severa.

La incidencia de la GRB en la satisfacción ocupacional se cuantifica mediante los factores. En términos prácticos:

- Si se mejora la GRB de deficiente a regular, la satisfacción ocupacional podría aumentar en 21.939 unidades ($26.945 - 5.006$).

- Si se mejora la gestión de regular a eficiente, la satisfacción ocupacional podría aumentar en 5.006 unidades.

La GRB tiene una influencia significativa en la satisfacción ocupacional. Mejores prácticas de gestión pueden traducirse en aumentos considerables en la satisfacción ocupacional de los profesionales de la salud, subrayando la importancia de una gestión eficiente para mantener altos niveles de satisfacción ocupacional en el sector salud.

Hipótesis específica 3

H₀: La Gestión de recursos biomédicos no influye en la satisfacción con su desempeño

H₃: Existe incidencia de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción con su desempeño

Tabla 12

Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción con su desempeño

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisf. desempeño = Baja]	-25.291	0.392	4165.089	1	0.000	-26.059	-24.523
	[Satisf. desempeño = Media]	-2.639	1.035	6.500	1	0.011	-4.668	-0.610
Ubicación	[Gest.Rec.Biomédicos = Deficiente]	-26.767	0.000		1		-26.767	-26.767
	[Gest.Rec.Biomédicos = Regular]	-4.974	1.199	17.220	1	0.000	-7.324	-2.625
	[Gest.Rec.Biomédicos = Eficiente]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El análisis se centró en evaluar la incidencia de la GRB en la satisfacción con su desempeño. Los valores del estadístico Wald son mayores que cuatro y el valor de la significancia es menor que 0.05. Los factores indican el grado y la dirección de la relación entre la GRB y la satisfacción con su desempeño.

Una gestión deficiente está asociada con una reducción muy significativa en la satisfacción con el desempeño. La magnitud de -26.767 indica una fuerte influencia negativa.

Una gestión regular de los recursos biomédicos también reduce significativamente la satisfacción con el desempeño, aunque menos drásticamente que una gestión deficiente. El factor de -4.974 indica una influencia negativa considerable, aunque menos extrema.

La gestión eficiente de recursos biomédicos se establece como cero (parámetro de referencia) para servir como base de comparación. Significa que una gestión eficiente no reduce la satisfacción con el desempeño y se utiliza como el

estándar o referencia para medir la incidencia de las otras categorías y no se utiliza directamente en la interpretación.

Los factores negativos y significativos para las categorías de gestión deficiente y regular indican que cualquier mejora en la GRB tiene un impacto positivo significativo en la satisfacción con el desempeño profesional. Específicamente, un factor de -26.767 para una gestión deficiente indica una reducción drástica en la satisfacción con el desempeño, mientras que un factor de -4.974 para una gestión regular muestra una disminución notable, aunque menos severa.

La incidencia de la GRB en la satisfacción ocupacional se cuantifica mediante los factores. En términos prácticos:

- Si se mejora la GRB de deficiente a regular, la satisfacción con el desempeño podría aumentar en 21.793 unidades (26.767 - 4.974).

- Si se mejora la gestión de regular a eficiente, la satisfacción con el desempeño podría aumentar en 4.974 unidades.

La GRB tiene una influencia significativa en la satisfacción con el desempeño. Mejores prácticas de gestión pueden traducirse en aumentos considerables en la satisfacción con el desempeño profesional de los profesionales de la salud, subrayando la importancia de una gestión eficiente para mantener altos niveles de satisfacción en el sector salud.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe incidencia de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción inherente

H₄: Existe incidencia de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción inherente

Tabla 13

Estimaciones de parámetro de la Gestión de recursos biomédicos en la satisfacción inherente

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisf. inherente = Baja]	-25.653	0.392	4285.239	1	0.000	-26.421	-24.885
	[Satisf. inherente = Media]	-2.079	0.750	7.687	1	0.006	-3.549	-0.609
Ubicación	[Gest.Rec.Biomédicos = Deficiente]	-27.129	0.000		1		-27.129	-27.129
	[Gest.Rec.Biomédicos = Regular]	-5.481	1.263	18.822	1	0.000	-7.957	-3.005
	[Gest.Rec.Biomédicos = Eficiente]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El análisis se centró en evaluar la incidencia de la GRB en la satisfacción inherente. Los valores del estadístico Wald son mayores que cuatro y el valor de la significancia es menor que 0.05. Los factores indican el grado y la dirección de la relación entre la GRB y la satisfacción inherente.

Una gestión deficiente está asociada con una reducción muy significativa en la satisfacción inherente. La magnitud de -27.129 indica una fuerte influencia negativa.

Una gestión regular de los recursos biomédicos también reduce significativamente la satisfacción inherente, aunque menos drásticamente que una gestión deficiente. El factor de -5.481 indica una influencia negativa considerable, aunque menos extrema.

La gestión eficiente de recursos biomédicos se establece como cero (parámetro de referencia) para servir como base de comparación. Significa que una gestión eficiente no reduce la satisfacción inherente y se utiliza como el estándar o

referencia para medir la incidencia de las otras categorías y no se utiliza directamente en la interpretación.

Los factores negativos y significativos para las categorías de gestión deficiente y regular indican que cualquier mejora en la GRB tiene un impacto positivo significativo en la satisfacción inherente. Específicamente, un factor de -27.129 para una gestión deficiente indica una reducción drástica en la satisfacción inherente, mientras que un factor de -5.481 para una gestión regular muestra una disminución notable, aunque menos severa.

La incidencia de la GRB en la satisfacción ocupacional se cuantifica mediante los factores. En términos prácticos:

- Si se mejora la GRB de deficiente a regular, la satisfacción inherente podría aumentar en 21.648 unidades ($27.129 - 5.481$).

- Si se mejora la gestión de regular a eficiente, la satisfacción inherente podría aumentar en 5.481 unidades.

La GRB tiene una influencia significativa en la satisfacción inherente. Mejores prácticas de gestión pueden traducirse en aumentos considerables en la satisfacción inherente de los profesionales de la salud, subrayando la importancia de una gestión eficiente para mantener altos niveles de satisfacción inherente en el sector salud.

IV. DISCUSIÓN

La gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud en su objetivo general, se centra en evaluar cómo la administración eficiente de estos recursos impacta en diversos aspectos de la satisfacción profesional. Los resultados descriptivos indican que la satisfacción profesional está fuertemente influenciada por la calidad de la gestión de los recursos biomédicos. La investigación revela que el 38% de los trabajadores que califican la gestión como deficiente presentan una satisfacción profesional baja, mientras que ningún trabajador en esta categoría reporta satisfacción media o alta. En contraste, el 43.5% de los trabajadores consideran la gestión regular, con una distribución más equilibrada en los niveles de satisfacción: 7.6% baja, 33.7% media y 2.2% alta. Los trabajadores que perciben una gestión eficiente muestran una mayor satisfacción profesional alta (17.4%) y media (1.1%), sin ningún reporte de satisfacción baja.

Estos hallazgos se comparan con estudios internacionales que investigan la gestión de recursos biomédicos. Por ejemplo, Arab-Zozani et al. (2021) destacan la importancia de la capacitación en la gestión de equipos médicos durante emergencias sanitarias, encontrando que una mejor preparación del personal puede mejorar significativamente la respuesta en situaciones críticas. Este estudio coincide con los resultados de Apurímac al subrayar la relevancia de una gestión eficiente para incrementar la satisfacción profesional y la efectividad operativa del personal de salud. De manera similar, Atención y Miele (2021) implementaron un plan de mantenimiento basado en la confiabilidad en dos clínicas de Medellín, Colombia, que resultó en una reducción del 25% en fallas correctivas y un aumento del 30% en la eficiencia operativa. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de nuestra investigación, donde una gestión eficiente de los recursos biomédicos se asocia con niveles más altos de satisfacción profesional.

Sin embargo, existen diferencias metodológicas y contextuales que deben considerarse. Mientras que el estudio de Arab-Zozani et al. (2021) se centra en situaciones de emergencia, nuestra investigación en Apurímac se enfoca en la gestión diaria de recursos biomédicos en un contexto no crítico. Además, el estudio en Medellín utiliza un enfoque de mantenimiento preventivo, mientras que en Apurímac

se evalúa la percepción general de la gestión de recursos. Estas diferencias pueden influir en la variabilidad de los resultados observados en distintos contextos.

La teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1966) respalda los resultados de nuestra investigación, sugiriendo que factores como la calidad de los recursos biomédicos (factores higiénicos) son fundamentales para evitar la insatisfacción laboral, indica que mejorar estos factores puede no necesariamente incrementar la satisfacción, pero su deficiencia ciertamente provoca insatisfacción, lo cual es evidente en los hallazgos alcanzados.

Respecto al **objetivo específico 1** se analiza la gestión de los recursos biomédicos y su impacto en la satisfacción personal del profesional de salud, evidenciándose el efecto de la eficiencia en la gestión en la satisfacción personal de los trabajadores. Los resultados descriptivos muestran que de los profesionales que perciben una gestión deficiente de los recursos biomédicos, el 38.0% reporta una baja satisfacción personal. En contraste, aquellos que perciben una gestión regular y eficiente muestran una distribución diferente: el 43.5% de los que perciben una gestión regular presentan mayormente satisfacción personal media (32.6%) y solo un pequeño porcentaje alta satisfacción (2.2%). Los resultados inferenciales confirman estas tendencias, se valida que la gestión de recursos biomédicos influye significativamente en la satisfacción personal del personal de salud. Los profesionales que califican la gestión de los recursos biomédicos como eficiente tienen mayor probabilidad de reportar una alta satisfacción personal (16.3%) comparado con aquellos que califican la gestión como deficiente, quienes predominantemente reportan una baja satisfacción personal (46.7%).

Comparando estos resultados con estudios internacionales, se observan tanto coincidencias como diferencias. En un estudio realizado en hospitales de España, Peña-Sánchez et al. (2013) encuentran una correlación positiva entre una gestión efectiva y altos niveles de satisfacción profesional, similar a los resultados obtenidos en Apurímac. Sin embargo, la diferencia radica en que, en el estudio español, los niveles medios de satisfacción personal son más prevalentes incluso en contextos de gestión deficiente, lo que podría deberse a diferencias culturales y organizacionales. Otro antecedente relevante es el estudio de Camacho-Cogollo et al. (2017) en Colombia, donde se evidencia que una planificación y renovación adecuada de recursos biomédicos está estrechamente ligada a la satisfacción del personal de

salud. Este estudio corrobora los hallazgos de Apurímac en cuanto a que la gestión de recursos biomédicos eficiente se asocia con una alta satisfacción personal. No obstante, las diferencias metodológicas, como el tamaño de la muestra y el contexto hospitalario específico, pueden explicar variaciones en la magnitud de la satisfacción reportada.

Reafirmando estos resultados con teorías y autores del marco teórico, Chiavenato (2009) define la satisfacción profesional como la actitud del personal respecto al servicio que brinda la institución, subrayando la importancia del ambiente de trabajo. Según este autor, un entorno laboral bien gestionado, en términos de recursos y apoyo organizacional, contribuye significativamente a la satisfacción del personal, lo cual es consistente con los hallazgos de nuestra investigación en Apurímac. Autores como Herzberg (1966) con su teoría de los dos factores, señala la influencia de factores motivadores e higiénicos en la satisfacción en el trabajo, donde una gestión eficiente de recursos biomédicos puede actuar como un factor motivador, mejorando la satisfacción personal y Locke (1976) prioriza la vinculación de la percepción de logro y la satisfacción, sugiriendo que una gestión eficiente permite a los profesionales de salud alcanzar sus metas y, por ende, sentirse más satisfechos.

Los resultados de la investigación sobre la gestión de los recursos biomédicos y su influencia en la satisfacción ocupacional del personal de un centro de salud como **objetivo específico 2**, revela hallazgos significativos que contribuyen a la comprensión de la relación entre estos factores. En términos descriptivos, los datos muestran que el 38.0% del personal considera la gestión de los recursos biomédicos como deficiente, y de estos, el 45.7% presenta niveles bajos de satisfacción ocupacional. En contraste, un 18.5% de los profesionales que evalúan la gestión como eficiente, muestra una satisfacción ocupacional alta en un 15.2%. Estos resultados sugieren que una gestión eficiente está asociada con mayores niveles de satisfacción ocupacional. A nivel inferencial, la prueba de hipótesis confirma la relación significativa entre las variables.

Comparando estos resultados con investigaciones previas, encontramos coincidencias y diferencias notables. Bustamante (2022) en su estudio encontró que una gestión administrativa eficiente se asocia a la satisfacción ocupacional de los colaboradores de áreas administrativas influyendo de manera notable en ella. Del mismo modo, Aranda (2021) al evaluar la relación entre la gestión de recursos

biomédicos y la satisfacción profesional del personal de salud en un hospital en Lima, concluyó que la gestión de recursos era óptima y que aumenta la satisfacción profesional. Sin embargo, en nuestra investigación se encontró que una gestión deficiente de los recursos resultaba en insatisfacción ocupacional. Las diferencias metodológicas pueden explicar estas variaciones, permitiendo observar cambios a lo largo del tiempo y posiblemente captar la implementación de mejoras progresivas en la gestión de recursos.

Teóricamente, nuestros hallazgos se alinean con la teoría de la motivación-higiene de Herzberg, que distingue entre factores motivacionales e higiénicos. La gestión eficiente de los recursos biomédicos actúa como un factor higiénico crucial, cuya ausencia genera insatisfacción, pero su presencia adecuada puede no ser suficiente para motivar si no se acompañan de otros incentivos. Salazar (2018) refuerza esta perspectiva al argumentar que la adecuada disponibilidad y mantenimiento de los equipos biomédicos son esenciales para prevenir la insatisfacción del personal de salud. Marin y Placencia (2017) también destacan la importancia de una gestión efectiva en el logro de los objetivos personales e institucionales, sugiriendo que una buena gestión no solo previene la insatisfacción, sino que también puede contribuir a un mejor desempeño y realización personal de los empleados. Esta doble función de la gestión de recursos como factor higiénico y potencial motivador subraya su relevancia en el contexto organizacional.

Respecto al **objetivo específico 3**, la gestión de los recursos biomédicos en un centro de salud evidencia una relación significativa con la satisfacción del desempeño del personal de salud. Los resultados descriptivos revelan que la satisfacción del desempeño varía notablemente según la percepción de la gestión de los recursos biomédicos. De los profesionales que evaluaron la gestión como deficiente, un 38.0% reporta bajos niveles de satisfacción con su desempeño, mientras que entre aquellos que consideran la gestión regular, la mayoría presenta niveles medios de satisfacción. Los profesionales que califican la gestión como eficiente muestran una alta satisfacción con su desempeño, lo cual representa el 15.2% del total. En cuanto a los resultados inferenciales, la prueba de hipótesis confirma que existe una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de satisfacción del desempeño.

Estos hallazgos están alineados con estudios previos realizados en contextos internacionales. En el estudio realizado por Peña-Sánchez et al. (2013), se observó que una gestión adecuada de los recursos biomédicos correlacionaba con altos niveles de satisfacción y desempeño profesional entre el personal sanitario en España. Por otro lado, las diferencias metodológicas entre estudios pueden explicar las variaciones en los resultados, puesto que, en el contexto de Apurímac, la limitada disponibilidad de recursos y las condiciones laborales específicas del establecimiento médico podrían influir en la percepción de los profesionales. En comparación, los estudios internacionales a menudo se llevan a cabo en entornos con mayores recursos y mejores condiciones laborales, lo que puede resultar en niveles inherentemente más altos de satisfacción del desempeño.

Para comprender mejor estos resultados, se sustenta la dimensión de satisfacción del desempeño de forma teórica. Según Chiavenato (2009), la satisfacción profesional está intrínsecamente ligada a la actitud del empleado hacia los servicios prestados por la organización, influenciada por el ambiente de trabajo y las emociones dentro de la institución. Además, autores como Locke (1976) para quien la satisfacción del desempeño es una respuesta emocional positiva resultante de la evaluación de las propias actividades laborales, mientras que Herzberg (1968) identifica la gestión de recursos como un factor higiénico que puede prevenir la insatisfacción y potenciar el desempeño.

En lo que respecta al **objetivo específico 4** sobre la gestión de los recursos biomédicos y su impacto en la satisfacción inherente del personal de salud, revela resultados significativos que subrayan la relevancia de una efectiva gestión de estos recursos. Los resultados descriptivos indican que un 38% del personal evaluó la gestión de los recursos biomédicos como deficiente, correlacionándose esta percepción con un bajo nivel de satisfacción inherente. Por otro lado, aquellos que consideraron la gestión como regular (43.5%) o eficiente (18.5%) mostraron niveles medios y altos de satisfacción inherente, respectivamente. Los resultados inferenciales obtenidos mediante la prueba de hipótesis muestran una relación estadísticamente significativa entre la gestión de los recursos biomédicos y la satisfacción inherente del personal.

Al comparar estos hallazgos con estudios previos, se pueden identificar tanto coincidencias como diferencias. En el estudio realizado por Peña-Sánchez et al.

(2013) en hospitales de España encontró que la percepción positiva sobre la gestión de los recursos se asocia con altos niveles de satisfacción profesional, similar a los resultados obtenidos en Apurímac. Estas diferencias pueden atribuirse a variaciones en el diseño metodológico y a las particularidades del entorno cultural y organizacional.

Reafirmando estos resultados con teorías existentes, la teoría de la satisfacción laboral de Locke (1976) define la satisfacción laboral como una condición emocional positiva resultante de la evaluación de las experiencias laborales de una persona, lo cual coincide con los hallazgos de que una gestión eficiente de los recursos biomédicos contribuye positivamente a la satisfacción inherente del personal. Marin y Placencia (2017) enfatizan que una organización exitosa depende significativamente de su personal y puede potenciar tanto los objetivos personales como organizacionales y Peña-Sánchez et al. (2013) por su parte, definen la satisfacción inherente como la motivación intrínseca que surge de la práctica profesional, no influenciada por factores externos, y que contribuye a beneficios personales como la autoestima y la autorrealización.

Finalmente, los resultados de esta investigación resaltan la importancia de una gestión eficiente de los recursos biomédicos para mejorar la satisfacción profesional del personal de salud. Comparado con estudios internacionales, se observa una tendencia similar en la que una mejor gestión y capacitación del personal resultan en una mayor satisfacción y eficiencia operativa. Estas conclusiones reafirman la relevancia de implementar políticas de gestión y capacitación adecuadas para optimizar los recursos biomédicos y, en consecuencia, la satisfacción profesional del personal de salud.

V. CONCLUSIONES

Primera: El estudio concluyó que la gestión de los recursos biomédicos tiene una influencia significativa en la satisfacción profesional del personal de salud. Los coeficientes de Wald obtenidos para la gestión deficiente y regular son muy significativos, lo que respalda que los recursos biomédicos presentan una fuerte relación negativa con la satisfacción profesional en una gestión inadecuada. Asimismo, el valor de Nagelkerke (0.871) indica que un alto porcentaje (87.1%) de la variabilidad en la satisfacción profesional puede explicarse por la gestión de recursos biomédicos.

Segunda: La investigación concluyó que la gestión de los recursos biomédicos tiene una incidencia significativa en la satisfacción personal de los trabajadores de salud. Los coeficientes de Wald y los valores de significancia obtenidos respaldan esta relación. Asimismo, el valor de Nagelkerke (0.843) indica que un alto porcentaje (84.3%) de la variabilidad en la satisfacción personal puede explicarse por la gestión de recursos biomédicos.

Tercera: La investigación concluyó que la gestión de los recursos biomédicos tiene una incidencia significativa en la satisfacción ocupacional de los trabajadores de salud. Los coeficientes de Wald y los valores de significancia obtenidos respaldan esta relación. Asimismo, el valor de Nagelkerke (0.852) indica que un alto porcentaje (85.2%) de la variabilidad en la satisfacción ocupacional puede explicarse por la gestión de recursos biomédicos.

Cuarta: La investigación concluyó que la gestión de los recursos biomédicos tiene una incidencia significativa en la satisfacción con el desempeño de los trabajadores de salud. Los coeficientes de Wald y los valores de significancia obtenidos respaldan esta relación. Asimismo, el valor de Nagelkerke (0.841) indica que un alto porcentaje (84.1%) de la variabilidad en la satisfacción con el desempeño de los trabajadores puede explicarse por la gestión de recursos biomédicos.

Quinta: La investigación concluyó que la gestión de los recursos biomédicos tiene una incidencia significativa en la satisfacción inherente de los trabajadores de salud. Los coeficientes de Wald y los valores de significancia obtenidos

respaldan esta relación. Asimismo, el valor de Nagelkerke (0.861) indica que un alto porcentaje (86.1%) de la variabilidad en la satisfacción inherente de los trabajadores puede explicarse por la gestión de recursos biomédicos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades de salud implementar programas de capacitación continua y especializada para el personal encargado de la gestión de los recursos biomédicos. La formación debe enfocarse en la actualización de conocimientos y habilidades técnicas, así como en el uso de nuevas tecnologías y normativas vigentes. Esto no solo optimizará el manejo de estos recursos, sino que también incrementará la satisfacción profesional del personal al sentirse más capacitado y valorado en su rol.

Segunda: Es crucial desarrollar y adoptar un sistema informatizado de gestión de mantenimiento para los equipos biomédicos. Este sistema debe incluir módulos de planificación, seguimiento y evaluación de las actividades de mantenimiento, así como alertas para la renovación o reparación de equipos. La implementación de este tipo de sistema permitirá una gestión más eficiente y reducirá la incidencia de fallas, lo que repercutirá positivamente en la satisfacción ocupacional del personal de salud.

Tercera: Se sugiere establecer políticas claras y rigurosas para la adquisición, uso y mantenimiento de los equipos biomédicos. Estas políticas deben estar alineadas con estándares internacionales y deben ser revisadas periódicamente para asegurar su relevancia y efectividad. La claridad en las políticas contribuirá a un mejor entendimiento y cumplimiento por parte del personal, lo que a su vez mejorará su percepción de la gestión y su satisfacción inherente.

Cuarta: Se recomienda a los investigadores considerar la aplicación de metodologías mixtas que combinen análisis cualitativos y cuantitativos. Esto permitirá una comprensión más integral del impacto de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción del personal. También es aconsejable realizar estudios longitudinales que puedan evaluar los efectos a largo plazo de las intervenciones en la gestión de estos recursos.

REFERENCIAS

- Akcigit, U., Akgun, S., & Acar, A. F. (2021). Does research quality influence firm innovation? Evidence from Turkish R&D grants. *R&D Management*, 51(2), 241-258. <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/14679310>
- Andrade, C. M. (2020). Muestreo estadístico: conceptos y aplicaciones en las ciencias sociales (2a ed.). Ediciones de la U.
- Arab-Zozani, M., Imani, A., Doshmangir, L., Dalal, K., & Bahreini, R. (2021). Assessment of medical equipment maintenance management: proposed checklist using Iranian experience. *BioMedical Engineering Online*, 20(1), 1–23. <https://doi.org/10.1186/S12938-021-00885-5/TABLES/1>
- Aranda, J. M. y Cuya, K.A. (2021). *Evaluación de la gestión de recursos biomédicos y su impacto en la satisfacción profesional del personal de salud en un hospital de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/670316/Aranda_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica (1a ed.). Editorial Inudi. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>
- Arregui, M., Alfaro, N., Baldizzoni, M., Wald, I., Gambogi, R., Ferreira, A., & Simini, F. (2018). Reducción del Riesgo en Equipos Biomédicos y en Instalaciones Eléctricas de Entornos Clínicos. *Mexican Journal of Biomedical Engineering*, 40(1), 1-13. <https://doi.org/10.17488/RMIB.40.1.3>
- Arregui, M. (2019). Teorías de la administración y su aplicación en la gestión de recursos biomédicos. *Revista de la Asociación Mexicana de Hospitales*, 85(4), 189-197.
- Atencia, L. y Miele, J. (2021). *Planteamiento de actividades y procedimientos de mantenimiento en equipos biomédicos con base en análisis RCM*. [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. <http://hdl.handle.net/10495/25627>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2024). *Gestión de la Capacitación*. Gestión de La Capacitación - GDC.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc>

Banco Mundial (2023). *Sistemas de Gestión de Información en Salud. Informe General.*

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099062123174135607/pdf/P1778220d5911f0bd081d205543f78f357d.pdf>

Banco Mundial (2019). *Evaluación Externa de la Calidad de la Atención en el Sector Salud en Colombia. Banco Mundial e IFC. Informe versión final.*

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/933731564123661734/pdf/Evaluaci%C3%B3n-Externa-de-la-Calidad-de-la-Atenci%C3%B3n-en-el-Sector-Salud-en-Colombia.pdf>

Becerra, J. (2019). Optimización del mantenimiento preventivo para equipos críticos en un hospital de Xalapa, Veracruz. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 30(3), 123-132. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672022000100055&script=sci_abstract

Bustamante, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97697/Bustamante_VML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Camacho-Cogollo, J.E., Torres-Vélez, D.M., & Chavarría, T. (2017). Gestión de equipos médicos: implementación y validación de una herramienta de auditoría. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 38(1), 76-92. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322017000100076

Ccolcca, F. (2022). *Gestión Administrativa y Procedimientos de Mantenimiento de Equipos Biomédicos del Área de Padomi EsSaludLima, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79774/Ccolcca_MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos (7a ed.).* McGraw-Hill Interamericana.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.

Clavijo, J. (2023). *Gestión administrativa y el mantenimiento de equipos hospitalarios del área de emergencia en un hospital público de Paita, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107807>

Espinoza-Portilla, Elizabeth, Gil-Quevedo, Walter y Agurto-Távora, Elvia (2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4). ISSN 1561-3127. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/#>

Flores, A., Sánchez Sosa, G. H., Arce, Y., & Ballance, K. L. (2021). Operating Room Function and Biomedical Equipment. *Global Cleft Care in Low-Resource Settings*, 463-477.

García, P., & López, M. (2019). Factores determinantes de la satisfacción ocupacional en el ámbito sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo*, 15(2), 145-160.

Gómez, P., López, M., & Rodríguez, S. (2021). Equilibrio vida-trabajo y satisfacción personal en el ámbito sanitario. *Journal of Occupational Health*, 17(2), 130-145.

Gómez, P., & Fernández, S. (2022). La satisfacción ocupacional en profesionales de la salud: Un análisis integral. *Salud y Bienestar Laboral*, 19(4), 301-318. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8837685>

Gutiérrez, C., et al. (2021). "Intrinsic satisfaction and professional achievement in biomedical resource management: Insights from a qualitative study." *International Journal of Health Sciences*, 20(3), 345-359. <https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/61b4fa29ff6ada1aa9a0797a?lang=en>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A

- Hevia-Carro, E., Guach-Estévez, J. L., & Sánchez-Soca, Z. (2020). Gestión de calidad en la atención de urgencias médicas desde la ciencia y la innovación en Holguín. *Luz*, 19(3). Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Cuba. <https://www.redalyc.org/journal/5891/589165783003/589165783003.pdf>
- Kumar, S., & Mohammadnezhad, M. (2022). Perceptions of dental health professionals (DHPs) on job satisfaction in Fiji: a qualitative study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1261. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08620-z>
- López, A., & González, R. (2021). Factores determinantes de la satisfacción profesional en profesionales de la salud. *Journal of Occupational Health*, 15(2), 145-160. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>
- López, R., et al. (2021). Equilibrio vida-trabajo y satisfacción personal en el ámbito sanitario. *Journal of Occupational Health*, 17(2), 130-145. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/175312/1/702855.pdf>
- Majid, I. S. (2018). *Research Methods for Graduate Students and Researchers* (5th ed.). Sage Publications.
- Marin, R., & Placencia, A. (2017). La satisfacción profesional y su impacto en el rendimiento laboral: un análisis comparativo entre empresas públicas y privadas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 5-18. <https://www.sciencedirect.com/journal/revista-de-psicologia-del-trabajo-y-de-las-organizaciones>
- Martínez, J., & Sánchez, A. (2020). Impacto de la satisfacción personal en el desempeño profesional. *Revista de Psicología Laboral*, 22(3), 175-190. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a ed.). Ediciones de la U. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/506/664>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (s.f.). *Dispositivos médicos*. <https://www.paho.org/es/temas/dispositivos-medicos>

- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (s.f.). *Innovación, Acceso a Medicamentos y Tecnologías Sanitarias*. <https://www.paho.org/es/innovacion-acceso-medicamentos-tecnologias-sanitarias>
- Orrego, L. (2022). *Gestión administrativa y los procedimientos de mantenimiento de equipos biomédicos de hemodiálisis del Hospital Nacional Hipólito Unanue, El Agustino, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96768/Orrego_GLF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Paredes, D., & Cárdenas, E. (2019). "The concept of inherent satisfaction in biomedical resource management: A theoretical framework." *Health Administration Review*, 18(1), 56-72. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-94526-2_2
- Peña-Sánchez, J. N., Delgado, A., Lucena-Muñoz, J. J., & Morales-Asencio, J. M. (2013). Adaptación y validación al español del cuestionario 4CornerSAT para la medida de la satisfacción profesional del personal médico de atención especializada. *Revista española de salud pública*, 87, 181-189. https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v87n2/07_original3.pdf
- Pérez, J., Ramírez, L., & Torres, M. (2020). Evaluación de la satisfacción profesional en el ámbito de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo*, 12(3), 215-230. URL: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/La-evaluaci%C3%B3n-de-impacto-en-la-pr%C3%A1ctica-Segunda-edici%C3%B3n.pdf>
- Quiroz-Flores, C. P. (2020). La Gestión de Equipo Médico en los retos del Sistema Nacional de Salud: Una Revisión. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 41(1), 141-150. <https://doi.org/10.17488/rmib.41.1.11>
- Rodríguez, P., & Martín, S. (2022). El impacto del ambiente laboral en la satisfacción profesional de los trabajadores sanitarios. *Salud y Bienestar Laboral*, 18(4), 301-318. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>

- Salazar, J. A. (2018). La gestión de recursos biomédicos como factor determinante en la satisfacción del personal de salud. *Revista Venezolana de Salud Pública*, 57(2), 123-132.
- Salazar, J., Cosiun, G., & Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista científica ecociencia*, 6(1), 1-24. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>
- Sánchez, A., & Martínez, B. (2020). "Exploring intrinsic satisfaction in biomedical resource management: A case study approach." *Journal of Healthcare Management*, 45(2), 112-127. <https://publications.iadb.org/es/la-evaluacion-de-impacto-en-la-practica-segunda-edicion>
- Stratton, S.J. (2021) Population Research Convenience Sampling Strategies. Cambridge University Press, Cambridge. - References - Scientific Research Publishing. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3503966>
- Superintendencia Nacional de Salud [SUSALUD]. (2016). *Encuestas de Satisfacción a nivel Nacional. ENSUSALUD 2016*. <http://portal.susalud.gob.pe/blog/encuestas-de-satisfaccion-a-nivel-nacional-ensusalud-2016/>
- Temesgen, K., Aycheh, M. W., & Leshargie, C. T. (2018). Job satisfaction and associated factors among health professionals working at Western Amhara Region, Ethiopia. *Health and Quality of Life Outcomes*, 16(1), 65. <https://doi.org/10.1186/s12955-018-0898-7>
- Tur-Sinai, J., & Grinvald, M. (2021). Biomedical equipment in emergency care centers: A review. *Journal of Emergency Medicine*, 63(5), 632-642. <https://www.sciencedirect.com/journal/the-journal-of-emergency-medicine/articles-in-press>
- Valderrama, D., y Gómez, R. (2019). Sistema de información para la gestión del mantenimiento en equipos biomédicos Red de Salud SurOriente ESE [Tesis de especialización, Universidad Autónoma de Occidente]. <https://acortar.link/Rzzbc>

Vera, Alava, & Basurto (2019). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio de caso. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/html/>

Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión de recursos biomédicos y su influencia en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024 AUTORA: Pichihua Vargas, Almendra							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción profesional del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024? Problemas específicos 1. ¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción personal de los trabajadores de salud de un centro de salud, Apurímac 2024? 2. ¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción ocupacional del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024? 3. ¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción del desempeño del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024? 4. ¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción inherente del personal de	Objetivo general Determinar la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción profesional del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. Objetivos específicos 1. Determinar la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción personal de los trabajadores de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. 2. Determinar la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción ocupacional del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. 3. Determinar la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción del desempeño del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. 4. Determinar la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción inherente del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024?	Hipótesis general La gestión de los recursos biomédicos incide en la satisfacción profesional del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. Hipótesis específicas 1. La gestión de los recursos biomédicos incide en la satisfacción personal de los trabajadores de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. 2. La gestión de los recursos biomédicos incide en la satisfacción ocupacional del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. 3. La gestión de los recursos biomédicos incide en la satisfacción del desempeño del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. 4. La gestión de los recursos biomédicos incide en la satisfacción inherente del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024	Variable 1: Gestión de los recursos biomédicos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planeación	Plan estratégico Requerimiento adecuado y anticipado Adquisición	1-3	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)	Deficiente Regular Eficiente
			Políticas en la gestión de recursos biomédicos	Políticas claras Comunicación Cumplimiento de las políticas	4-6		
			Seguridad	Implementación de medidas de seguridad	7-9		
			Política de funcionamiento	Registro y seguimiento Criterios claros y transparente	10-12		
			Mantenimiento	Mantenimiento preventivo y correctivo	13-15		
			Renovación	Renovación y actualización	16-18		
			Accesos a guías clínicas	Uso y manejo de las guías clínicas	10-21		
			Variable 2: Satisfacción profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Personal	Capacidad de tiempo Interferencias vida personal	1-4	Ordinal Muy insatisfecho (0)	Alto Medio Bajo

salud de un centro de salud, Apurímac 2024?			Ocupacional Relación con el personal enfermero Relación con dirección y gestión Toma de decisiones clínicas ■ Ingresos profesionales	5 – 8	Insatisfecho (1) Algo insatisfecho (2) Algo satisfecho (3) Satisfecho (4) Muy satisfecho (5)		
			Desempeño Satisfacción de los pacientes Capacidad de conseguir recursos ■ Organización de actividades	9 – 12			
			Inherente Relación con el personal facultativo Relación médico – paciente Diversidad de paciente Progreso profesional	13 - 17			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS	
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional-causal</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 120 trabajadores del establecimiento de salud.</p> <p>Muestra: 92 trabajadores del establecimiento de salud.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.</p>		<p>Variable 1: Gestión de los recursos biomédicos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Satisfacción profesional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará la prueba de regresión logística ordinal para conocer la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.</p>	

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Tabla 14

Operacionalización de la variable Gestión de recursos biomédicos

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
La gestión de recursos biomédicos tiene como objetivo lograr la operación segura, un máximo de usos y costo efectivo de todos los equipos biomédicos, esto mediante el mantenimiento orientado a riesgos, con el propósito de generar un ambiente seguro y funcional de los equipos (Camacho-Cogollo et al., 2017).	La gestión de recursos biomédicos es una variable cualitativa que pertenece a las variables categóricas y se mide en una escala ordinal. La escala utilizada en este instrumento tiene opciones de respuesta politómicas.	Planeación	Plan estratégico Requerimiento adecuado y anticipado Adquisición	1-3	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
		Políticas en la gestión de recursos biomédicos	Políticas claras Comunicación Cumplimiento de las políticas	4-6	
		Seguridad	Implementación de medidas de seguridad	7-9	
		Política de funcionamiento	Registro y seguimiento Criterios claros y transparente	10-12	
		Mantenimiento	Mantenimiento preventivo y correctivo	13-15	
		Renovación	Renovación y actualización	16-18	
		Accesos a guías clínicas	Uso y manejo de las guías clínicas	10-21	

Tabla 15*Operacionalización de la variable Satisfacción profesional*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Según Chiavenato (2009), la definición de satisfacción profesional está determinada por la actitud de cada empleado hacia los servicios prestados por la organización. El concepto está fuertemente entrelazado con el ambiente de trabajo y las emociones del empleado dentro de la institución. La satisfacción profesional es importante porque puede mejorar el clima organizacional general, promover la estabilidad emocional, mejorar las habilidades para resolver problemas y, en última instancia, conducir al logro de las metas y objetivos organizacionales.	La variable es cualitativa, ordinal, y categórica, se ha descompuesto en dos dimensiones, además tendrá un cuestionario con 17 ítems.	Personal	Capacidad de tiempo Interferencias vida personal	1-4	Ordinal Muy insatisfecho (0) Insatisfecho (1) Algo insatisfecho (2) Algo satisfecho (3) Satisfecho (4) Muy satisfecho (5)
		Ocupacional	Relación con el personal enfermero Relación con dirección y gestión Toma de decisiones clínicas Ingresos profesionales	5 – 8	
		Desempeño	Satisfacción de los pacientes Capacidad de conseguir recursos Organización de actividades	9 – 12	
		Inherente	Relación con el personal facultativo Relación médico – paciente Diversidad de paciente Progreso profesional	13 - 17	

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de Gestión de recursos biomédicos

A continuación, se presenta un cuestionario para medir la gestión de los recursos biomédicos en el establecimiento de salud. Lea con detenimiento cada una de las preguntas y responda con sinceridad.

Marque la respuesta con la cual se identifica más según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
---------------------------------	----------------------	---------------------------------------	-------------------	------------------------------

	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Planeación					
1	El hospital cuenta con un plan estratégico integral para la gestión de los recursos biomédicos.					
2	Se realiza una planificación adecuada y anticipada de las necesidades de recursos biomédicos en el hospital.					
3	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos para la planificación y adquisición de los recursos biomédicos necesarios.					
	Dimensión 2. Política en gestión de los recursos biomédicos					
4	El hospital tiene políticas claras y documentadas para la gestión de los recursos biomédicos.					
5	Las políticas de gestión de los recursos biomédicos se comunican de manera efectiva a todo el personal del hospital.					
6	Se lleva a cabo una evaluación regular del cumplimiento de las políticas de gestión de los recursos biomédicos.					
	Dimensión 3. Seguridad					
7	Se implementan medidas de seguridad efectivas para proteger los recursos biomédicos de daños o pérdidas.					
8	Se realizan inspecciones periódicas de seguridad en los equipos biomédicos del hospital.					
9	El personal recibe capacitación sobre las prácticas de seguridad para el manejo adecuado de los recursos biomédicos.					
	Dimensión 4. Política de funcionamiento					
10	Existe un sistema de registro y seguimiento para controlar el uso y la asignación de los recursos biomédicos en el hospital.					
11	Se establecen criterios claros y transparentes para la asignación y distribución equitativa de los recursos biomédicos.					
12	La comunicación entre los diferentes departamentos del hospital en relación a la gestión de los recursos biomédicos es efectiva y fluida.					
	Dimensión 5. Mantenimiento					
13	Se realiza un mantenimiento preventivo regular de los equipos biomédicos en el hospital.					
14	Existe un programa establecido para el mantenimiento correctivo de los recursos biomédicos en caso de fallas o averías.					
15	El personal responsable del mantenimiento de los equipos biomédicos está debidamente capacitado y actualizado en sus conocimientos.					
	Dimensión 6. Renovación					
16	El hospital cuenta con un plan para la renovación y actualización de los recursos biomédicos obsoletos.					
17	Se realizan evaluaciones periódicas para identificar los recursos biomédicos que requieren renovación o sustitución.					

18	Existe un presupuesto asignado para la renovación y adquisición de nuevos recursos biomédicos en el hospital.					
	Dimensión 7. Acceso a guías clínicas					
19	El personal del hospital tiene acceso a guías clínicas actualizadas para el uso y manejo adecuado de los recursos biomédicos.					
20	Se fomenta el uso de guías clínicas como herramienta de referencia para la correcta utilización de los recursos biomédicos.					
21	Existe un proceso establecido para garantizar que las guías clínicas estén disponibles y accesibles para todo el personal del hospital.					

Nota: Elaborado en base a Camacho-Cogollo (2017).

Camacho-Cogollo, J.E., Torres-Vélez, D.M., & Chavarría, T. (2017). Gestión de equipos médicos: implementación y validación de una herramienta de auditoría. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 38(1), 76-92. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322017000100076

Cuestionario: Satisfacción profesional

A continuación, se presenta un cuestionario para medir la gestión de los recursos biomédicos en el establecimiento de salud. Lea con detenimiento cada una de las preguntas y responda con sinceridad. Marque la respuesta con la cual se identifica más según la siguiente escala:

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
0	1	2	3	4	5

Nº	Dimensiones/ítems	ESCALA					
		0	1	2	3	4	5
Dimensión personal							
1	Su capacidad para controlar su agenda						
	Su capacidad para que sus responsabilidades profesionales no interfieran en su vida personal						
3	La forma en que se gestiona su práctica médica						
4	Su capacidad para realizar actividades fuera del trabajo						
Dimensión ocupacional							
5	Sus relaciones con el personal de enfermería						
6	Sus relaciones con la dirección y la gestión						
7	Su autoridad para llevar a cabo la toma de decisiones clínicas						
8	Sus ingresos profesionales						
Dimensión desempeño							
9	Su éxito en satisfacer las necesidades de sus pacientes						
10	Su capacidad para conseguir los recursos necesarios para atender a sus pacientes						
11	Su capacidad para mantenerse actualizado						
12	Su papel en la organización de las actividades asistenciales de su servicio						
Dimensión inherente							
13	Sus relaciones con el personal facultativo						
14	La relación médico-paciente durante la asistencia						
15	La diversidad de los pacientes que atiende (edad, tipo de patología, situación clínica, etc.)						
16	Su progreso en la carrera profesional						
17	Con su profesión						

Nota: Tomado de Peña-Sánchez (2013).

Peña-Sánchez, J. N., Delgado, A., Lucena-Muñoz, J. J., & Morales-Asencio, J. M. (2013). Adaptación y validación al español del cuestionario 4CornerSAT para la medida de la satisfacción profesional del personal médico de atención especializada. *Revista española de salud pública*, 87, 181-189. https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v87n2/07_original3.pdf

Anexo 4. Validación

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO GESTIÓN DE RECURSOS BIOMÉTRICOS EXPERTO 1



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS BIOMÉTRICOS

Definición de la variable: Conjunto de procesos que se centran en asegurar el funcionamiento seguro y eficaz de equipos biomédicos, optimizar su uso y maximizar su rentabilidad. Según Camacho-Cogollo et al. (2017), esto se alcanza mediante un mantenimiento proactivo que minimiza los riesgos, estableciendo así un entorno seguro y eficiente para la operatividad de estos equipos esenciales. Este enfoque ayuda a prolongar la vida útil de los equipos y a garantizar la seguridad tanto de los usuarios como de los pacientes.

Dimensión/ Categoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planeación	Plan estratégico	1. El hospital cuenta con un plan estratégico integral para la gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
	Requerimiento adecuado y anticipado	2. Se realiza una planificación adecuada y anticipada de las necesidades de recursos biomédicos en el hospital	1	1	1	1	
	Adquisición	3. Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos para la planificación y adquisición de los recursos biomédicos necesarios.	1	1	1	1	
Políticas en la gestión de recursos biomédicos	Políticas claras	4. El hospital tiene políticas claras y documentadas para la gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
	Comunicación	5. Las políticas de gestión de los recursos biomédicos se comunican de manera efectiva a todo el personal del hospital.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de las políticas	6. Se lleva a cabo una evaluación regular del cumplimiento de las políticas de gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
Seguridad	Implementación de medidas de seguridad	7. Se implementan medidas de seguridad efectivas para proteger los recursos biomédicos de daños o pérdidas.	1	1	1	1	
		8. Se realizan inspecciones periódicas de seguridad en los equipos biomédicos del hospital.	1	1	1	1	
		9. El personal recibe capacitación sobre las prácticas de seguridad para el manejo adecuado de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
Política de funcionamiento	Registro y seguimiento	10. Existe un sistema de registro y seguimiento para controlar el uso y la asignación de los recursos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
	Criterios claros y transparente	11. Se establecen criterios claros y transparentes para la asignación y distribución equitativa de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		12. La comunicación entre los diferentes departamentos del hospital en relación a la gestión de los recursos biomédicos es efectiva y fluida.	1	1	1	1	




Mantenimiento	Mantenimiento preventivo y correctivo	13. Se realiza un mantenimiento preventivo regular de los equipos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
		14. Existe un programa establecido para el mantenimiento correctivo de los recursos biomédicos en caso de fallas o averías.	1	1	1	1	
		15. El personal responsable del mantenimiento de los equipos biomédicos está debidamente capacitado y actualizado en sus conocimientos.	1	1	1	1	
Renovación	Renovación y actualización	16. El hospital cuenta con un plan para la renovación y actualización de los recursos biomédicos obsoletos.	1	1	1	1	
		17. Se realizan evaluaciones periódicas para identificar los recursos biomédicos que requieren renovación o sustitución.	1	1	1	1	
		18. Existe un presupuesto asignado para la renovación y adquisición de nuevos recursos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
Accesos a guías clínicas	Uso y manejo de las guías clínicas	19. El personal del hospital tiene acceso a guías clínicas actualizadas para el uso y manejo adecuado de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		20. Se fomenta el uso de guías clínicas como herramienta de referencia para la correcta utilización de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		21. Existe un proceso establecido para garantizar que las guías clínicas estén disponibles y accesibles para todo el personal del hospital.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Recursos Biométricos
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del personal médico respecto a la gestión de recursos biométricos.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	18/05/2024

EXPERTO 2



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS BIOMÉTRICOS

Definición de la variable: Conjunto de procesos que se centran en asegurar el funcionamiento seguro y eficaz de equipos biomédicos, optimizar su uso y maximizar su rentabilidad. Según Camacho-Cogollo et al. (2017), esto se alcanza mediante un mantenimiento proactivo que minimiza los riesgos, estableciendo así un entorno seguro y eficiente para la operatividad de estos equipos esenciales. Este enfoque ayuda a prolongar la vida útil de los equipos y a garantizar la seguridad tanto de los usuarios como de los pacientes.

Dimensión/ Categoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planeación	Plan estratégico	1. El hospital cuenta con un plan estratégico integral para la gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
	Requerimiento adecuado y anticipado	2. Se realiza una planificación adecuada y anticipada de las necesidades de recursos biomédicos en el hospital	1	1	1	1	
	Adquisición	3. Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos para la planificación y adquisición de los recursos biomédicos necesarios.	1	1	1	1	
Políticas en la gestión de recursos biomédicos	Políticas claras	4. El hospital tiene políticas claras y documentadas para la gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
	Comunicación	5. Las políticas de gestión de los recursos biomédicos se comunican de manera efectiva a todo el personal del hospital.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de las políticas	6. Se lleva a cabo una evaluación regular del cumplimiento de las políticas de gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
Seguridad	Implementación de medidas de seguridad	7. Se implementan medidas de seguridad efectivas para proteger los recursos biomédicos de daños o pérdidas.	1	1	1	1	
		8. Se realizan inspecciones periódicas de seguridad en los equipos biomédicos del hospital.	1	1	1	1	
		9. El personal recibe capacitación sobre las prácticas de seguridad para el manejo adecuado de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
Política de funcionamiento	Registro y seguimiento	10. Existe un sistema de registro y seguimiento para controlar el uso y la asignación de los recursos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
	Criterios claros y transparente	11. Se establecen criterios claros y transparentes para la asignación y distribución equitativa de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		12. La comunicación entre los diferentes departamentos del hospital en relación a la gestión de los recursos biomédicos es efectiva y fluida.	1	1	1	1	

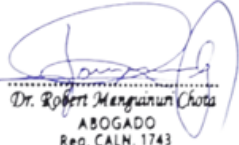


Mantenimiento	Mantenimiento preventivo y correctivo	13. Se realiza un mantenimiento preventivo regular de los equipos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
		14. Existe un programa establecido para el mantenimiento correctivo de los recursos biomédicos en caso de fallas o averías.	1	1	1	1	
		15. El personal responsable del mantenimiento de los equipos biomédicos está debidamente capacitado y actualizado en sus conocimientos.	1	1	1	1	
Renovación	Renovación y actualización	16. El hospital cuenta con un plan para la renovación y actualización de los recursos biomédicos obsoletos.	1	1	1	1	
		17. Se realizan evaluaciones periódicas para identificar los recursos biomédicos que requieren renovación o sustitución.	1	1	1	1	
		18. Existe un presupuesto asignado para la renovación y adquisición de nuevos recursos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
Accesos a guías clínicas	Uso y manejo de las guías clínicas	19. El personal del hospital tiene acceso a guías clínicas actualizadas para el uso y manejo adecuado de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		20. Se fomenta el uso de guías clínicas como herramienta de referencia para la correcta utilización de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		21. Existe un proceso establecido para garantizar que las guías clínicas estén disponibles y accesibles para todo el personal del hospital.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Recursos Biométricos
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del personal médico respecto a la gestión de recursos biométricos.
Nombres y apellidos del experto	Robert Manguinuri Chota
Documento de identidad	06739917
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	987424288
Firma	 Dr. Robert Manguinuri Chota ABOGADO Reg. CALN. 1743
Fecha	18/05/2024

EXPERTO 3



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS BIOMÉTRICOS

Definición de la variable: Conjunto de procesos que se centran en asegurar el funcionamiento seguro y eficaz de equipos biomédicos, optimizar su uso y maximizar su rentabilidad. Según Camacho-Cogollo et al. (2017), esto se alcanza mediante un mantenimiento proactivo que minimiza los riesgos, estableciendo así un entorno seguro y eficiente para la operatividad de estos equipos esenciales. Este enfoque ayuda a prolongar la vida útil de los equipos y a garantizar la seguridad tanto de los usuarios como de los pacientes.

Dimensión/ Categoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planeación	Plan estratégico	1. El hospital cuenta con un plan estratégico integral para la gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
	Requerimiento adecuado y anticipado	2. Se realiza una planificación adecuada y anticipada de las necesidades de recursos biomédicos en el hospital	1	1	1	1	
	Adquisición	3. Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos para la planificación y adquisición de los recursos biomédicos necesarios.	1	1	1	1	
Políticas en la gestión de recursos biomédicos	Políticas claras	4. El hospital tiene políticas claras y documentadas para la gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
	Comunicación	5. Las políticas de gestión de los recursos biomédicos se comunican de manera efectiva a todo el personal del hospital.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de las políticas	6. Se lleva a cabo una evaluación regular del cumplimiento de las políticas de gestión de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
Seguridad	Implementación de medidas de seguridad	7. Se implementan medidas de seguridad efectivas para proteger los recursos biomédicos de daños o pérdidas.	1	1	1	1	
		8. Se realizan inspecciones periódicas de seguridad en los equipos biomédicos del hospital.	1	1	1	1	
		9. El personal recibe capacitación sobre las prácticas de seguridad para el manejo adecuado de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
Política de funcionamiento	Registro y seguimiento	10. Existe un sistema de registro y seguimiento para controlar el uso y la asignación de los recursos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
	Criterios claros y transparente	11. Se establecen criterios claros y transparentes para la asignación y distribución equitativa de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		12. La comunicación entre los diferentes departamentos del hospital en relación a la gestión de los recursos biomédicos es efectiva y fluida.	1	1	1	1	




Mantenimiento	Mantenimiento preventivo y correctivo	13. Se realiza un mantenimiento preventivo regular de los equipos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
		14. Existe un programa establecido para el mantenimiento correctivo de los recursos biomédicos en caso de fallas o averías.	1	1	1	1	
		15. El personal responsable del mantenimiento de los equipos biomédicos está debidamente capacitado y actualizado en sus conocimientos.	1	1	1	1	
Renovación	Renovación y actualización	16. El hospital cuenta con un plan para la renovación y actualización de los recursos biomédicos obsoletos.	1	1	1	1	
		17. Se realizan evaluaciones periódicas para identificar los recursos biomédicos que requieren renovación o sustitución.	1	1	1	1	
		18. Existe un presupuesto asignado para la renovación y adquisición de nuevos recursos biomédicos en el hospital.	1	1	1	1	
Accesos a guías clínicas	Uso y manejo de las guías clínicas	19. El personal del hospital tiene acceso a guías clínicas actualizadas para el uso y manejo adecuado de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		20. Se fomenta el uso de guías clínicas como herramienta de referencia para la correcta utilización de los recursos biomédicos.	1	1	1	1	
		21. Existe un proceso establecido para garantizar que las guías clínicas estén disponibles y accesibles para todo el personal del hospital.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Recursos Biométricos
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del personal médico respecto a la gestión de recursos biométricos.
Nombres y apellidos del experto	Angie Luisa Romero Espinoza
Documento de identidad	70006010
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	962955921
Firma	
Fecha	18/05/2024

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SATISFACCIÓN PROFESIONAL

EXPERTO 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Definición de la variable: Actitud de un empleado hacia su entorno laboral y las emociones experimentadas en el trabajo. Según Chiavenato (2009), esta satisfacción es crucial dentro del clima organizacional, pues no solo promueve el equilibrio emocional, sino que también mejora la capacidad de resolución de problemas del individuo, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, entender y fomentar la satisfacción profesional es esencial para el éxito de cualquier organización.

Dimensión/ Categoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Satisfacción Personal	Capacidad de tiempo	1. Su capacidad para controlar su agenda	1	1	1	1	
		2. Su capacidad para que sus responsabilidades profesionales no interfieran en su vida personal	1	1	1	1	
	Interferencias vida personal	3. La forma en que se gestiona su práctica médica	1	1	1	1	
		4. Su capacidad para realizar actividades fuera del trabajo	1	1	1	1	
Satisfacción Ocupacional	Relación con el personal enfermero	5. Sus relaciones con el personal de enfermería	1	1	1	1	
	Relación con dirección y gestión	6. Sus relaciones con la dirección y la gestión	1	1	1	1	
	Toma de decisiones clínicas	7. Su autoridad para llevar a cabo la toma de decisiones clínicas	1	1	1	1	
	Ingresos profesionales	8. Sus ingresos profesionales	1	1	1	1	
Desempeño Profesional	Satisfacción de los pacientes	9. Su éxito en satisfacer las necesidades de sus pacientes	1	1	1	1	
	Capacidad de conseguir recursos	10. Su capacidad para conseguir los recursos necesarios para atender a sus pacientes	1	1	1	1	
	Organización de actividades	11. Su capacidad para mantenerse actualizado	1	1	1	1	
		12. Su papel en la organización de las actividades asistenciales de su servicio	1	1	1	1	
Satisfacción Inherente	Relación con el personal facultativo	13. Sus relaciones con el personal facultativo	1	1	1	1	
	Relación médico – paciente	14. La relación médico-paciente durante la asistencia	1	1	1	1	
	Diversidad de paciente	15. La diversidad de los pacientes que atiende (edad, tipo de patología, situación clínica, etc.)	1	1	1	1	
	Progreso profesional	16. Su progreso en la carrera profesional	1	1	1	1	
17. Con su profesión		1	1	1	1		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Satisfacción Profesional
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del personal médico respecto a su satisfacción profesional.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	18/05/2024

EXPERTO 2



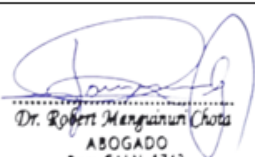
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Definición de la variable: Actitud de un empleado hacia su entorno laboral y las emociones experimentadas en el trabajo. Según Chiavenato (2009), esta satisfacción es crucial dentro del clima organizacional, pues no solo promueve el equilibrio emocional, sino que también mejora la capacidad de resolución de problemas del individuo, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, entender y fomentar la satisfacción profesional es esencial para el éxito de cualquier organización.

Dimensión/ Categoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Satisfacción Personal	Capacidad de tiempo	1. Su capacidad para controlar su agenda	1	1	1	1	
		2. Su capacidad para que sus responsabilidades profesionales no interfieran en su vida personal	1	1	1	1	
	Interferencias vida personal	3. La forma en que se gestiona su práctica médica	1	1	1	1	
		4. Su capacidad para realizar actividades fuera del trabajo	1	1	1	1	
Satisfacción Ocupacional	Relación con el personal enfermero	5. Sus relaciones con el personal de enfermería	1	1	1	1	
	Relación con dirección y gestión	6. Sus relaciones con la dirección y la gestión	1	1	1	1	
	Toma de decisiones clínicas	7. Su autoridad para llevar a cabo la toma de decisiones clínicas	1	1	1	1	
	Ingresos profesionales	8. Sus ingresos profesionales	1	1	1	1	
Desempeño Profesional	Satisfacción de los pacientes	9. Su éxito en satisfacer las necesidades de sus pacientes	1	1	1	1	
	Capacidad de conseguir recursos	10. Su capacidad para conseguir los recursos necesarios para atender a sus pacientes	1	1	1	1	
	Organización de actividades	11. Su capacidad para mantenerse actualizado	1	1	1	1	
		12. Su papel en la organización de las actividades asistenciales de su servicio	1	1	1	1	
Satisfacción Inherente	Relación con el personal facultativo	13. Sus relaciones con el personal facultativo	1	1	1	1	
	Relación médico – paciente	14. La relación médico-paciente durante la asistencia	1	1	1	1	
	Diversidad de paciente	15. La diversidad de los pacientes que atiende (edad, tipo de patología, situación clínica, etc.)	1	1	1	1	
	Progreso profesional	16. Su progreso en la carrera profesional	1	1	1	1	
		17. Con su profesión	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desarrollo Profesional en Docentes
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del personal médico respecto a su satisfacción profesional.
Nombres y apellidos del experto	Robert Manguinuri Chota
Documento de identidad	06739917
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	987424288
Firma	 Dr. Robert Manguinuri Chota ABOGADO Reg. CALN. 1743
Fecha	18/05/2024

EXPERTO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Definición de la variable: Actitud de un empleado hacia su entorno laboral y las emociones experimentadas en el trabajo. Según Chiavenato (2009), esta satisfacción es crucial dentro del clima organizacional, pues no solo promueve el equilibrio emocional, sino que también mejora la capacidad de resolución de problemas del individuo, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, entender y fomentar la satisfacción profesional es esencial para el éxito de cualquier organización.

Dimensión/ Categoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Satisfacción Personal	Capacidad de tiempo	1. Su capacidad para controlar su agenda	1	1	1	1	
		2. Su capacidad para que sus responsabilidades profesionales no interfieran en su vida personal	1	1	1	1	
	Interferencias vida personal	3. La forma en que se gestiona su práctica médica	1	1	1	1	
		4. Su capacidad para realizar actividades fuera del trabajo	1	1	1	1	
Satisfacción Ocupacional	Relación con el personal enfermero	5. Sus relaciones con el personal de enfermería	1	1	1	1	
	Relación con dirección y gestión	6. Sus relaciones con la dirección y la gestión	1	1	1	1	
	Toma de decisiones clínicas	7. Su autoridad para llevar a cabo la toma de decisiones clínicas	1	1	1	1	
	Ingresos profesionales	8. Sus ingresos profesionales	1	1	1	1	
Desempeño Profesional	Satisfacción de los pacientes	9. Su éxito en satisfacer las necesidades de sus pacientes	1	1	1	1	
	Capacidad de conseguir recursos	10. Su capacidad para conseguir los recursos necesarios para atender a sus pacientes	1	1	1	1	
	Organización de actividades	11. Su capacidad para mantenerse actualizado	1	1	1	1	
		12. Su papel en la organización de las actividades asistenciales de su servicio	1	1	1	1	
Satisfacción Inherente	Relación con el personal facultativo	13. Sus relaciones con el personal facultativo	1	1	1	1	
	Relación médico – paciente	14. La relación médico-paciente durante la asistencia	1	1	1	1	
	Diversidad de paciente	15. La diversidad de los pacientes que atiende (edad, tipo de patología, situación clínica, etc.)	1	1	1	1	
	Progreso profesional	16. Su progreso en la carrera profesional	1	1	1	1	
		17. Con su profesión	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desarrollo Profesional en Docentes
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del personal médico respecto a su satisfacción profesional.
Nombres y apellidos del experto	Angie Luisa Romero Espinoza
Documento de identidad	70006010
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	962955921
Firma	
Fecha	18/05/2024

Registro de grados académicos de los evaluadores

Aplicativo

Guía

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 1810381	MAESTRA EN EDUCACION MENCION: PEDAGOGIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 1810381	MAESTRA EN EDUCACION PEDAGOGIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 1810381	INGENIERA DE COMPUTACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 03/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 1810381	BACHILLER EN INGENIERIA DE COMPUTACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 11/01/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU

Aplicativo

Guía

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MANGUNURI CHOTA, ROBERT DNI 06739917	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 09/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
MANGUNURI CHOTA, ROBERT DNI 06739917	TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO Fecha de diploma: 13/03/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
MANGUNURI CHOTA, ROBERT DNI 06739917	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 20/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/09/2015 Fecha egreso: 04/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MANGUNURI CHOTA, ROBERT DNI 06739917	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Aplicativo

Guía

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO ESPINOZA, ANGE LUISA DNI 70005010	ABOGADO Fecha de diploma: 16/07/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROMERO ESPINOZA, ANGE LUISA DNI 70005010	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 16/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROMERO ESPINOZA, ANGE LUISA DNI 70005010	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 17/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error a la validez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatoria declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 015023933, de lunes a viernes, de 09:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 5. Confiabilidad

Tabla 16

Análisis de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Gestión de Recursos Biomédicos	0.950	21
Cuestionario de Satisfacción Profesional	0.983	17

Confiabilidad del cuestionario de Gestión de Recursos Biomédicos

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | H: 22, W: 1097 pt.

Resultado
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLE
Título
Resumen de Estadísticas
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLE
Título
Resumen de Estadísticas
Registro

```
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY  
  /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.950	21

RELIABILITY

Confiabilidad del cuestionario de Satisfacción Profesional

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window shows the following content:

```
RELIABILITY
/VARIABLES=p31 p32 p33 p34 p35 p36 p37 p38 p39 p40 p41 p42 p43 p44 p45 p46 p47
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.983	17

At the bottom of the window, the status bar reads: "Efectúe una doble pulsación para editar Registro" and "IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 64. W: 1097 pt."

Base de datos de la prueba piloto

BDPilotoAlmendra.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	p 27	p 28	p 29	p 30	p 31	p 32	p 33	p 34	p 35	p 36	p 37	p 38	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2		
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
8	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
12	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
15	3	1	2	4	4	3	4	5	4	4	4	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
16	4	1	4	4	4	2	2	4	5	2	5	4	4	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
19	2	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	1	2	1	2	4	2	1	5	2	4	4	5	4	2	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	4	
21																																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BDPilotoAlmendra.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	p 27	p 28	p 29	p 30	p 31	p 32	p 33	p 34	p 35	p 36	p 37	p 38	var	var	var	var	var	var	var	var	var						
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4																																			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																					
4	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2																																					
5	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2																																				
6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																			
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																			
8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4																																				
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																			
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																			
11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4																																				
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																			
13	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2																																						
14	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4																																				
15	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1																																				
16	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																				
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5																																			
18	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1																																					
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4																																				
20	5	4	2	2	4	4	5	2	4	4	5	4	2	2	4	4																																					
21																																																					

Vista de datos Vista de variables

Mendeley Reference Manager

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Anexo 6. Formato de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024

Investigadora: Pichihua Vargas, Almendra

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024”, cuyo objetivo es: Determinar la incidencia de la gestión de los recursos biomédicos en la satisfacción profesional del personal de salud de un centro de salud, Apurímac 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Centro de Salud Dr. Carlos Alfredo Ayestas La Torre.

La gestión eficaz de los recursos biomédicos es importante en el aseguramiento de la satisfacción profesional del personal de salud, una preocupación de relevancia global debido a su impacto directo en los servicios de atención médica y el bienestar de quienes trabajan en este ámbito. Desde equipos médicos hasta tecnologías de la información aplicadas a la salud, los recursos biomédicos son indispensables para que el personal de salud desempeñe sus funciones de manera efectiva, lo que a su vez influye en mejorar la experiencia laboral del personal, lo cual es vital para su rendimiento y retención como también en su satisfacción. Al procurar un entorno laboral satisfactorio para los profesionales de la salud mediante una gestión efectiva de los recursos biomédicos, se facilita la prestación de servicios de salud de mayor calidad, contribuyendo así a la salud y bienestar de la comunidad en general. Además, una gestión eficiente puede ayudar a reducir los costos operativos del centro de salud, lo que permite una redistribución más efectiva de los recursos hacia mejoras directas en la atención al paciente y programas de salud pública.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de [colocar el ambiente] de la institución [indicar la institución]. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Pichihua Vargas, Almendra, email: apichihuavarp@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dionicio Godofredo Gonzalez Gonzalez, email: dggonzalez@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Fecha y hora: [colocar fecha y hora].

Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Firma(s):

Fecha y hora: [colocar fecha y hora]

Anexo 7: Pantallazo de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?rc=103&ko=2426877401&ls=1&lang=es&u=1088032488

feedback studio | Almendra Pichihua Vargas | Gestión de recursos biomédicos y su influencia en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024

Resumen de coincidencias 16 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
5	red.usdo.edu.co Fuente de Internet	<1 %
6	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
7	catalonica.bnc.cat Fuente de Internet	<1 %
8	fulfillmenthubusa.com Fuente de Internet	<1 %
9	pequisa.bvialud.org Fuente de Internet	<1 %
10	Artigara Caballero, Itza. Publicación	<1 %
11	Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 %
12	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
13	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
14	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Universidad César Vallejo

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

Gestión de recursos biomédicos y su influencia en la satisfacción profesional del personal de un centro de salud, Apurímac 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:
Pichihua Vargas, Almendra (orcid.org/0009-0004-5658-3441)

ASESORES:
Dr. González González, Dionicio Godofredo (orcid.org/0009-0002-7518-1200)
Dr. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ
2024

Página: 1 de 45 | Número de palabras: 12918 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado | 08:12 5/08/2024