



Universidad César Vallejo

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

Plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de
salud de un hospital de Ferreñafe, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Mendoza Guillermo, Angela Viviana (orcid.org/0000-0002-4950-2699)

ASESORES:

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)

Dr. Mejia Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

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

CHICLAYO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad de la asesora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MONTEAGUDO ZAMORA VILMA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "PLAN DE MEJORA PARA LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE FERREÑAFE, 2024", cuyo autor es MENDOZA GUILLERMO ANGELA VIVIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 09 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MONTEAGUDO ZAMORA VILMA CARNET EXT.: 001725395 ORCID: 0000-0002-7602-1807	Firmado electrónicamente por: MMONTEAGUDOZA el 07-08-2024 19:29:31

Código documento Trilce: TRI - 0807733

Declaratoria de originalidad de la autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDOZA GUILLERMO ANGELA VIVIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PLAN DE MEJORA PARA LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE FERREÑAFE, 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
ANGELA VIVIANA MENDOZA GUILLERMO DNI: 71872477 ORCID: 0000-0002-4950-2699	Firmado electrónicamente por: AMENDOZAGU796 el 09-07-2024 18:37:47

Código documento Trilce: TRI - 0807734

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mis padres Santos y Adelina, por su amor y apoyo incondicional; a mi esposo Pedro Torres que ha sido mi amigo, compañero fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento. A mis hijos que son mi fuerza a seguir y mi voluntad; también a los profesionales de la salud que trabajan incansablemente para mejorar nuestras vidas, siendo un principio de inspiración constante.

Angela

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mis profesores y tutores por su valiosa orientación, y a mi familia y a mi amiga colega María Del Carmen por su inquebrantable apoyo. También, al personal del hospital de Ferreñafe por su colaboración y dedicación, haciendo posible esta investigación.

La autora

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticad del asesor.....	ii
Declaración 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.....	14
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Percepción del personal sobre seguridad laboral.....	15
Tabla 2 Evaluación de la implementación	16
Tabla 3 Evaluación de la coerción laboral.....	17
Tabla 4 Percepción de seguridad personal	18
Tabla 5 Percepciones generales de las condiciones sociolaborales.....	19
Tabla 6 Eval. de claridad y viabilidad de la propuesta de mejora por expertos.....	20

Resumen

La investigación se orientó a contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 (Salud y bienestar) mediante la propuesta de un plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud en un hospital de Ferreñafe. Los objetivos del estudio fueron caracterizar las condiciones sociolaborales, diseñar un plan de mejora y validar dicho plan. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa y no experimental. La población estuvo compuesta por el personal de salud del hospital. Los resultados principales indicaron deficiencias en protección laboral, recursos tecnológicos y soporte técnico, con una alta percepción de inseguridad y coerción laboral. Las conclusiones destacaron la necesidad de un enfoque integral y sistemático para mejorar estas condiciones y promover un entorno laboral más seguro y saludable. Se sugiere desarrollar estrategias participativas y basadas en la evidencia para abordar las problemáticas identificadas. La implementación de políticas adecuadas y programas de apoyo emocional y profesional es crucial para asegurar el bienestar y rendimiento del personal. La validación por expertos subrayó la relevancia y viabilidad del plan, proponiendo su aplicación en otros contextos similares, lo cual demuestra su potencial impacto positivo en otros entornos de salud.

Palabras clave: Condiciones sociolaborales, salud, mejora continua, bienestar laboral, seguridad emocional.

Abstract

The research aimed to contribute to Sustainable Development Goal 3 (Good Health and Well-being) by proposing an improvement plan for the sociolabor conditions of healthcare personnel at a referral hospital in Ferreñafe. The study's objectives were to characterize the sociolabor conditions, design an improvement plan, and validate the plan. The research was basic, quantitative, and non-experimental. The population comprised the hospital's healthcare personnel. The main results indicated deficiencies in labor protection, technological resources, and technical support, with high perceptions of insecurity and labor coercion. The conclusions highlighted the need for an integral and systematic approach to improve these conditions and promote a safer and healthier work environment. It is suggested to develop participatory and evidence-based strategies to address the identified issues. The implementation of appropriate policies and emotional and professional support programs is crucial to ensure the well-being and performance of personnel. Expert validation emphasized the relevance and feasibility of the plan, proposing its application in other similar contexts, which demonstrates its potential positive impact on other healthcare settings.

Keywords: Sociolabor conditions, health, continuous improvement, occupational well-being, emotional security.

I. INTRODUCCIÓN

El escenario mundial del trabajo en el sector salud ha devenido en formas estresantes y fatigosas en los últimos tiempos debido a la pandemia que se atravesó y las consecuencias que cae hoy en día, donde el personal que labora en los establecimientos de salud se encuentra sujetos a riesgos laborales de contagio, estrés, sufrimiento; así como el trabajo sacrificado debido a las condiciones de precariedad a que se someten (Berumen-Rodriguez et al., 2024). Por esto, se hace necesario la planificación de planes de mejora orientados a optimizar las capacidades de los trabajadores para lograr un adecuado o eficiente rendimiento (Castro Mori y Delgado Bardales, 2020). Promover el crecimiento económico sostenible e inclusivo; pleno empleo, productividad y trabajo decente para todos (ODS – 3); para hacer más sostenible las instituciones de salud en calidad, inclusión e igualdad para todos concordante a los objetivos de desarrollo sostenible (Rudin et al., 2020).

A nivel internacional, La Organización Mundial de la Salud expuso en pandemia y los cambios sociales derivados ha traído consecuencias negativas en el personal de salud como trabajo estresante, exclusión social, vida poco saludable, afectación a la salud mental, vulnerabilidad al personal de salud (De la fuente et al., 2020), El campo de la industria tecnológica, la salud, la educación y la logística, son los que más trabajo y estrés desarrollan (Charest & Grandner, 2020). Por su parte la Organización Panamericana de Salud (OPS, 2019) reportó que el 54% del personal de salud no se siente contento por las condiciones de trabajo, debido al desinterés de las instituciones (64%) y el trato hostil que reciben. El personal de salud, el cual está integrado por médicos, enfermeras, tecnólogos, terapeutas y personal relacionado al cuidado del paciente está sometido a niveles altos de estrés, y los registros a nivel mundial reportan entre 40% a 80% alto nivel de estrés (Mora Romero y Mariscal Rosado, 2019).

Otros estudios reportaron porcentajes altos de estrés (34,7%) y ansiedad (33,3%) y depresión (34,6%) en el personal sanitario (Martínez et al., 2020); así como en el personal de salud de primera línea el 58,6% evidenció alto estrés (Marquina & Adriazola, 2020); situación que trae como consecuencia que el personal sufriera de riesgo psicosocial, especialmente el personal de enfermería (Martínez Arriaga et al., 2021). Un estudio chino reportó que el personal de enfermería mostraba indicios de depresión (50,45), angustia (71,5%) y ansiedad (44,6%) por lo que se percibe que la existencia de salud mental bajo (Lai et al., 2019). Asimismo, se encontraron que el

67% mostró síntomas depresivos y el 41,9% ansiedad evidenciando bajo nivel de salud mental (Gutiérrez et al., 2022); además, se encontró que las enfermeras de primera línea que atendían de manera directa presentaban síntomas de agotamiento (Huang & Shao, 2021), lo que contribuye a la vulnerabilidad psicológica del personal.

La realidad laboral refleja, que el personal de salud está sometido a altos niveles de compromiso que concomitantemente es proporcional al desempeño o responsabilidad, aunque puede existir excepciones (Adanaqué Castillo, Reynoso Valdez & Contreras Castro, 2020). La realidad actual muestra que los trabajadores sanitarios tienen que lidiar con altos niveles de estrés, y aunque mucho de ellos hayan desarrollado algún grado de resiliencia, la cifras a nivel mundial siguen siendo altas con frecuencias entre 40% a 80%; aunque localmente pueden existir heterogeneidades (Tarqui Mamani y Quintana Atencio, 2020). Asimismo, existe limitaciones de las condiciones sociolaborales, que muchos de ellos son intrínsecos al establecimiento de salud (Martsof et al., 2020),

Después y en plena pandemia, los trabajadores del sector salud, fueron sometidos a altos niveles de estrés, y el grado de compromiso que mucho de ellos tuvieron fueron su factor protector o su factor de riesgo (Liu et al., 2019). Aunque varios factores fueron identificados asociados a las condiciones laborales, no obstante, es importante reconocerlos para saber el tipo de abordaje y evaluación de las gestiones (Huayta Vilcapaza, 2022). Aunque en 1998, se plantea el síndrome médico como una alteración ligada al desenvolvimiento laboral de los médicos, sin embargo, esta situación no es ajena al resto de profesionales sanitarios. Se ha identificado relaciones entre los factores laborales y sociales del personal sanitario, que pueden involucrar varias variables, como sexo, años de trabajo, especialización, años de especialización, nivel de investigación, familia, condición y regímenes laborales, entre otros (Bautista Cuello et al., 2020)

En el Perú, las vicisitudes, las condiciones de sobrecarga laboral, la idiosincrasia de la gente, la inestabilidad laboral, la incertidumbre gerencial, los bajos incentivos económicos han creado una atmósfera estresante entre todos los trabajadores de la salud, pero estos trabajadores aún pueden hacer frente a este entorno a pesar de la frecuencia de los informes de agotamiento emocional, pérdida de personalidad y quejas en el lugar de trabajo, así como la falta de liderazgo, que son comunes (Mora Romero y Mariscal Rosado, 2019). Cada hospital, tiene a su jurisdicción un territorio; donde según su capacidad resolutive atiende a la población.

Aun así, existen niveles de organización y de acuerdo con ello, se realiza una asignación de personal, aunque, hay varias carencias y se han hecho saber en los requerimientos y gestiones que se hacen (Delgado Espinoza et al., 2020). Actualmente también estas atenciones son evaluadas, mediante objetivos a alcanzar, por lo que es necesario realizar ese tipo de evaluaciones que sean más equitativas y permitan alcanzar los objetivos nacionales.

A nivel local, existe un índice de 10.532 casos de efectos secundarios, lo que representa una tasa de notificación del 0,030%, que van desde informes leves, moderados a graves. La situación y las perspectivas de mejorar la seguridad personal a un nivel importante, desde infraestructura, falta de equipos, herramientas y equipos obsoletos, distribución de almacenes de medicina (GERESA, 2023). Las condiciones sociolaborales del personal de salud no es ajena al fenómeno que atraviesan en este periodo de post pandemia, debido que más allá de motivarse con el fin lucrativo, hay motivaciones personales, humanitarias y colectivas que las hacen diferentes a las otras instituciones, además las motivaciones o valores intangibles de los trabajadores, hace que el rendimiento de los nosocomios y la capacidad de organización y resolución de problemas de los nosocomios sean más capaces de brindar servicios (Gutiérrez et al., 2020; Park et al., 2022).

En un hospital de Ferreñafe las condiciones sociolaborales no son ajenas a la problemática analizada, debido que en el personal de salud todavía persiste el miedo debido al sufrimiento y muerte de la pandemia situación que trae como consecuente la persistencia de una fuerte carga emocional, con síntomas de depresión y estrés, lo que dificulta el cumplimiento de las funciones en relación con la calidad de la atención médica y la seguridad del paciente. Se percibe agotamiento en la labor debido al insuficiente estado de salud mental que presentan y al esfuerzo físico y emocional que evidencian, consecuencia de ello es la baja calidad de vida que muestran afectando las relaciones interpersonales; significando experiencias de sufrimiento o vulnerabilidad psicológica por el latente daño o amenaza a su integridad limitando la prestación de salud de calidad. A esto se suma la cantidad de pacientes que acuden al establecimiento que facilita la acción del personal en una atmósfera cargada elementos de riesgo. En esta razón se busca diseñar un plan de mejora para fortalecer, asegurar las condiciones laborales en que se desempeña el personal de salud. Por tal motivo, se formula el problema mediante la siguiente pregunta ¿Cómo

mejorar las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe,2024?

La investigación se justifica teóricamente debido que las teorías sobre condiciones laborales se adecuan a las variables de la investigación para fortalecer el constructo que sirve de base a la investigación. Desde el punto de vista metodológico las herramientas están diseñadas para recopilar información de manera objetiva y verás para poder generalizarlo a otras investigaciones. Desde un punto de vista práctico, los hallazgos del diagnóstico y la propuesta servirán como modelo para futuras investigaciones.

El objetivo general es proponer un plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe,2024; mientras que como objetivos específicos se plantean del siguiente modo: Caracterizar las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe,2024; diseñar el plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe,2024; y por último validar el plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe,2024.

Con respecto a los antecedentes, podemos citar los siguientes estudios internacionales y nacionales:

Pourteimour et al. (2021) hicieron un estudio descriptivo no experimental en una ciudad de Irán, para comprender la relación entre la carga de tensión psicológica y el desempeño laboral de las enfermeras que brindan atención a pacientes con COVID-19 y los factores que predicen su desempeño. Se seleccionaron 139 enfermeras de la UCI, la sala de enfermedades infecciosas y el departamento de urgencias de dos hospitales de Irán Alrededor del 72% y 96%. mostraron una carga de trabajo mental y un rendimiento laboral elevados, respectivamente. Los resultados mostraron una correlación positiva débil entre la carga de trabajo mental y las puntuaciones promedio de desempeño laboral. Durante la pandemia de COVID-19, el trabajo mental de los cuidadores ha aumentado. El comportamiento y el desempeño de las enfermeras están negativamente influenciados por la carga mental.

Bernal & Martínez (2020), se realizó un estudio para describir la relación entre dominio transformacional, el agrado laboral y la función entre profesionales y administradores de la salud de ONG´s portuguesas 192 profesionales fueron incluidas en el estudio, encontrándose: que la satisfacción laboral interviene completamente la relación entre el dominio transformacional y la función laboral. El liderazgo

transformacional evaluado de manera aislada y al parecer no tiene relación con respecto al desempeño laboral. La deducción a la que llegaron los líderes de las organizaciones de salud, es que pueden contribuir a aumentar el desempeño de los empleados al garantizar la satisfacción laboral.

Bernal y Martínez (2020) en El Salvador, evaluaron experimentalmente los efectos de los incentivos monetarios sobre el desempeño de los trabajadores de la salud, con 38 de 75 equipos comunitarios de salud, en un año. Los grupos experimentales como los de control muestran mejoras en las medidas de desempeño laboral a lo largo del tiempo. Los incentivos monetarios generaron mejoras significativas en el alcance comunitario, la calidad y puntualidad de la atención y utilización de los servicios de salud materno infantil después de 12 meses. Se concluyó que una de las maneras o formas de poder promover el buen desempeño laboral es a través de los incentivos monetarios.

Saygili et al. (2020) realizaron un estudio descriptivo no experimental en una ciudad de Turquía, con el objetivo de investigar la relación entre liderazgo paternalista, clima ético y desempeño de los trabajadores de la salud. Se incluyeron a 460 participantes. El análisis reveló que la relación entre el liderazgo paternalista y las dimensiones del clima ético (egoísmo, benevolencia y clima de principios) era positiva y significativa. Además, fueron significativas tanto las dimensiones de clima ético y desempeño laboral como la relación entre liderazgo paternalista y desempeño.

Liu et al. (2019) realizaron una investigación descriptiva prospectiva en China, con el fin de investigar el desempeño y la satisfacción laborales y asociarlos con la violencia y seguridad del paciente. 23 hospitales (provincia de Guangdong) con 1502 enfermeras, fueron incluidas en el estudio. Se descubrió que la violencia estaba directamente relacionada con una mayor tasa de agotamiento, menos satisfacción laboral, menor seguridad del paciente y más sucesos desfavorables. El desempeño laboral se asoció directamente con una menor seguridad del paciente y más eventos adversos. Una mayor satisfacción laboral de las enfermeras se asoció directamente con una mayor seguridad del paciente.

Deng et al. (2019) realizaron una investigación descriptiva prospectiva en China (Beijing), con la finalidad de evaluar si el estrés por tareas y el estrés por obstáculos afectan el desempeño laboral de 1594 trabajadores de la salud en un hospital público en China. Hubo una alta correlación entre el estrés por tareas y el estrés por discapacidad entre los trabajadores de hospitales públicos de China. Tanto

el estrés por desafío como el estrés por obstáculo se correlacionaron significativamente y positivamente con el desempeño laboral. Además, la motivación por el servicio tuvo una relación positiva directa con el desempeño laboral.

Ferreyros (2024) realizó una investigación en el área de gineco obstetricia de un hospital estatal de Chiclayo, con el objetivo de desarrollar un plan de gestión para la notificación de eventos adversos. Utilizó una metodología básica, cuantitativa y un diseño no experimental con una muestra de 44 personas, aplicando un cuestionario de 36 ítems con el índice de confiabilidad documentado es 0,982. Los resultados mostraron un alto miedo al castigo (43.2%), temor a la imprudencia (56.8%), riesgo (63.6%), indiferencia (52.3%), baja apreciación (52.3%), baja finalidad del reporte (59.1%), baja percepción de la seguridad del paciente (38.6%) y bajo conocimiento (45.5%). Se concluyó que el precio de reporte de eventos adversos es moderada y el plan de manejo mejorará este proceso en el servicio de gineco obstetricia.

Bazán (2023) investigó la sinergia entre el liderazgo y el entorno laboral en un hospital de EsSalud en Chiclayo. El objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los profesionales de la salud y el clima organizacional. Utilizando un estudio descriptivo con diseño transversal y correlacional en el que se aplicó un cuestionario validado a 218 participantes. La estadística inferencial mostró una correlación positiva (Rho de Spearman = 0.216, $p = 0.001$). Se encontró que el 74.31% ($n=162$) percibía el liderazgo transaccional predominante, mientras que el 80.73% ($n=176$) evaluó el clima organizacional como regular. El estudio concluyó que existe una correlación entre el estilo de gestión y el clima organizacional, donde prevalecen el liderazgo transaccional y el clima organizacional rutinario.

El concepto de planificación se entiende como un conjunto de actividades que se planifican y organizan de forma integrada y sistemática orientada a la obtención resultados de calidad en todo proceso que ejecute la organización como diagnóstico, planificación, propuesta o plan de acción, seguimiento y evaluación para incrementar la productividad, satisfacción, mejora de la calidad con el propósito de mejorarlas condiciones socio laborales (Proaño et al., 2017).

En enfoque de competencias laborales que es el pilar del desempeño de las funciones que tiene como base la gerencia estratégica del talento humano en tres dimensiones: ser, saber, saber hacer, con procesos que desarrollen competencias grupal y personal mediante comportamiento óptimos (Lora et al., 2020). Este aporte teórico plantea el desarrollo de procesos de mejora para resarcir necesidades

empleando estrategias y criterios para generar trabajo de eficacia y eficiencia que se percibe en el mejor rendimiento de los trabajadores que facilita la ventaja y diferencia competitiva en el puesto y función que se ejecuta (Flores Astochado, 2024).

La teoría del desempeño se entiende como una secuencia de acciones que ejecutan los trabajadores en una institución o empresa llevada por objetivos, anhelos, conjuntamente con esfuerzos para la concreción de la función en el puesto de trabajo. El trabajo se encuentra impactado por factores que se asocian indirecta o directamente que afectan a las condiciones laborales; a esto se suma las recompensas, motivación y que debe recibir el trabajador (Chiavenato, 2000).

La teoría de competencias laborales aborda desde un modelo de tres dimensiones básicas: procesos de selección, capacitación del talento y desempeño; las competencias más relevantes son: liderazgo, comunicación, trabajo de equipos, orientación al cliente y colaboración. La teoría muestra coherencia con la dirección estratégica, participación directiva desarrollo del puesto de trabajo; que mediante la evaluación del desempeño se lograr determinar brechas que deben resarcirse con planes o programas de desarrollo, autodesarrollo, capacitación o mejora del personal (Alles, 2016).

Las dimensiones del plan de mejora son los siguientes: diagnóstico de la problemática que se orienta a reflexionar sobre los rasgos de las dificultades en el interior de la organización; para ello se propone indicadores como reconocimiento del proceso y las funciones que se cumplen, diagnóstico de impacto para determinar causas y efectos del análisis estratégico (Cruz Nuñez, 2024).

Propuesta y planificación del plan que corresponde a una estructura viable y flexible para la integración de actividades teniendo en cuenta el tiempo. Los indicadores corresponden a resultados de la observación diagnóstica, probables soluciones, determinación de tareas y acciones, revisión de acciones, determinar indicadores (Cuz, 2024).

La implementación y seguimiento que se constituye en operaciones sistemáticas que implican a todos los que participan de la empresa; los indicadores son los siguientes: Información y publicidad, Acciones y tareas, seguimiento y valoración del plan (Cuz, 2024).

Evaluación del plan que consiste en la verificación sistemática del cumplimiento del plan de mejora. Para ello se debe tener en cuenta la reflexión sobre

las causas, planificación, propuesta e implementación. Los indicadores propuestos son diseño de la evaluación, ejecución del plan y resultados e informe (Cuz, 2024)

Las líneas de acción del plan de acuerdo a son las siguientes: Sensibilizar que implica hacer la propaganda al programa para que los trabajadores participen en el plan de mejora. Se realizará mediante volanteo, dialogó, perifoneo y propaganda mediante redes sociales.

El desarrollo en entornos de trabajo desafiante que son los espacios laborales en que se tiene la oportunidad de habilidades y enfrentar desafíos lo que implica tener responsabilidades dentro de la institución. Las acciones específicas corresponden a: reconocer tareas desafiantes que faciliten el desarrollo de acciones; Tener en cuenta responsabilidades tener claridad sobre las responsabilidades de los trabajadores; Rotación de roles intercambiar roles para que se experimente diferente experiencias y emociones ejerciendo tareas específicas; Desarrollo, reconocer capacidades para ejecutar tareas desafiantes como trabajadores; monitoreo y evaluación, seguir el desempeño de los trabajadores; reconocer y felicitar a los trabajadores que muestren estar preparados en las tareas desafiantes.

La estimulación de la creatividad y resolución de problemas, se trabajará mediante otro taller sobre dos direcciones: La creatividad tendrá su espacio para que los trabajadores puedan diseñan su centro de salud ideal con la infraestructura, personal de calidad, abastecimiento oportuno, pacientes empáticos, instalación de la capacidad instalada de calidad y presupuesto oportuno; La resolución de problemas que se orienta a brindar soluciones oportunas y conciliatorias para el beneficio de toda la institución, así como el apoyo de la colectividad.

La promoción de iniciativas de los trabajadores, implica tener en cuenta las capacidades de los trabajadores de salud para proponer formas de desarrollarse dentro de un ambiente laboral adverso donde múltiples factores impactan en la estructura emocional y física de los trabajadores. esto implica establecimiento de metas claras, brindar autonomía a los trabajadores en los talleres, comunicación clara y transparente, proporcionar los requerimientos para su desenvolvimiento, felicitar y recompensar.

El desarrollo emocional que implica trabajar las emociones y su control a partir de la neurociencia. Para ello se ejecutará una serie de ejercicios personales y grupales para su comprensión, ejecución y aplicaciones a la vida cotidiana. En esta línea se trabaja los valores de la persona, conductas sociales que se adoptan,

comportamientos, y se asume el trabajo como forma de realización personal y profesional.

La comunicación positiva que implica generar ambientes saludables para una interacción positiva, con empatía y asertividad. En estos espacios los trabajadores comporten experiencias laborales, por equipos y de modo individual participando en la dinámicas y actividades de trabajo. Se incide en el establecimiento de canales de comunicación abierta con experiencias positivas de historias y relatos jocosos que inviten a reparar la cognición dañada por el estrés y fobias laborales. Se finaliza con la celebración personal y grupal de equipos y nombres de personas que vitorean a viva voz.

La promoción de la retroalimentación positiva, que implica el fomento de ambientes positivos para expresar sus sugerencias, recomendaciones e inquietudes del plan desarrollado y formas de actuar frente a situaciones miedosas y estresantes (Su & Xiao, 2022).

El trabajo sanitario, es uno de lo más demandantes física y emocionalmente, desde décadas pasadas se viene estudiando su fenómeno y el impacto que se genera en la vida de quien ejerza alguna de estos roles en la sociedad. Con el devenir del tiempo, la sociedad con su desarrollo científico y tecnológico, así como ha mejorado los servicios en el ámbito médico, también ha impuesto una mayor carga en los profesionales de la salud, que han sabido adaptarse para cumplir con sus objetivos, pero también han sido sometidos a un duro entrenamiento científicos y a una sobrecarga laboral y emocional (Bautista Cuello et al., 2020).

Sin embargo, el desempeño profesional, también tiene influencia de elementos internos y externos. Los elementos internos como ocupación, educación, especialización, grados, salud física y mental, vida personal entre otros influyen directamente sobre el desempeño laboral, empero, también se ha registrado que los factores externos como el tipo de institución, recursos, compañeros, contratos laborales, tecnología, entre otros (Mora Romero y Mariscal Rosado, 2019).

Las condiciones sociolaborales del personal de salud pueden variar dependiendo del contexto, la ubicación geográfica entre otras características, pero algunos estudios han identificado varios factores clave (Linares Marín, 2017; Valladares et al., 2022). De manera general las condiciones sociolaborales, incluyen el tipo de contrato, las horas de trabajo, la antigüedad en el puesto, entre otros. Los factores inherentes a la salud: La salud física y mental de los trabajadores puede

afectar su desempeño; por ejemplo, el estrés y la carga mental percibida pueden tener un impacto negativo (Bernales-Turpo et al., 2022).

Yusefzadeh y Nabilou (2020) subrayan que en la formación y competencias, ambas son fundamentales para el desempeño efectivo de los trabajadores, abarcando desde la educación básica hasta la educación superior. Estas competencias no solo mejoran la capacidad técnica, sino que también desarrollan habilidades blandas necesarias para un entorno laboral dinámico. En cuanto a la remuneración e incentivos, es crucial que las retribuciones sean justas y los incentivos estén alineados con el rendimiento, ya que esto puede motivar significativamente a los empleados y mejorar su desempeño general. Además, un sistema de incentivos bien diseñado puede atraer y retener talento clave en la organización.

La importancia de estos factores es que pueden afectar la calidad de la atención médica brindada. Un buen desempeño laboral puede llevar a una mejor atención al paciente, lo que a su vez puede resultar en mejores resultados de salud. Además, entender estos factores puede ayudar a los encargados a la elección de toma de decisiones a implementar políticas y prácticas que mejoren el rendimiento laboral de los trabajadores de la salud. (Gebeyehu & Zeleke, 2019; Maharaj et al., 2019).

Las organizaciones médicas, tanto públicas como privadas, enfrentan actualmente grandes desafíos debido a cambios constantes en el entorno sanitario y la creciente demanda de servicios de calidad. Esto las obliga a someterse a evaluaciones constantes de su desempeño, no solo a nivel local y social, sino también en términos de la responsabilidad social que sus actividades generan. Estas evaluaciones son fundamentales para identificar áreas de mejora y desarrollar planes estratégicos que permitan optimizar los servicios prestados y justificar su existencia y financiamiento continuo (Guartán et al., 2019). Además, se busca fortalecer la confianza del público y garantizar la sostenibilidad institucional.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), estudiando las estadísticas, hace una proyección que, debido al aumento de la tasa de vidas, las atenciones médicas también aumentarán. Asimismo, la OCDE, predice que el gasto del PBI en la salud debe de crecer para la atención sanitaria pública, aunque ya de por sí, si comparamos los gastos en atención privada, cada vez han ido en aumento, en especial por las enfermedades crónicas y las intervenciones de prevención (Krijgsheld et al., 2022).

Todos estos desafíos, involucran a la parte grupal o conjunta de las instituciones sanitarias; sin embargo, también la atención se ha enfocado en los que brindan la atención sanitaria, en el personal de salud como los médicos, enfermeras, biólogos, técnicos y demás profesionales involucrados en la atención. Pues son los profesionales y su desempeño laboral, que mueven la institución sanitaria y su bienestar se traduce en logros y metas alcanzadas (Bautista Cuello et al., 2020).

Las dimensiones seleccionadas son las siguientes: Para la dimensión primera corresponde la protección laboral que implica la protección del trabajador en función de una buena infraestructura, relacionado al despido del puesto de trabajo o desempleo, tener salario digno y seguridad a la integridad profesional del puesto de trabajo. Los indicadores de trabajo son: salario, protección de despido, seguridad laboral y seguridad de salud.

La dimensión segunda corresponde a la implementación que implica ejecutar su trabajo teniendo las condiciones necesarias personales en el puesto, condiciones de apoyo de recursos o herramientas de soporte técnico que le sirvan para su trabajo. Los indicadores corresponden al desarrollo personal del puesto y el soporte tecnológico para ejercer su función.

La tercera dimensión correspondiente a la coerción que implica el desarrollo normal del trabajo del personal que labora en el centro hospitalario donde debe tener confianza y seguridad emocional para desplegar su labor; sin presiones, ni coerciones de ningún tipo por parte de los jefes o usuarios. Los indicadores corresponden a las sanciones y vigilancia contra excesos.

La cuarta dimensión corresponde a la seguridad personal que implica velar por la integridad física y psicológica del trabajador para que se desenvuelva con naturalidad y sin presiones psicológicas y emocionales para evitar el estrés o cargas emocionales negativas. Los indicadores son las condiciones psicosociales y la integridad física del trabajador (Curado y Santos, 2021 e Inostroza, 2019).

II. METODOLOGÍA

Para Hernández et al. (2022), la investigación fue de naturaleza básica, centrada en la generación de conocimiento sin fines de aplicación inmediata. Se adoptó un enfoque cuantitativo, empleando instrumentos validados para recopilar datos precisos y cuantificables. El diseño de investigación fue no experimental, lo que permitió observar y analizar las variables sin intervenir en su entorno natural. Además, la investigación fue transversal y descriptiva, enfocándose en un momento específico para describir las características y condiciones existentes. El estudio también fue propositivo, ya que se buscó formular recomendaciones basadas en los hallazgos.

En cuanto a las variables fueron el plan de mejora y las condiciones sociolaborales.

El plan de mejora se entendió como un conjunto de acciones que se planifican y organizan de manera integrada y sistemática orientada a la obtención resultados de calidad en todo proceso que ejecute la organización como diagnóstico, planificación, propuesta o plan de acción, seguimiento y evaluación para incrementar la productividad, satisfacción, mejora de la calidad con el propósito de mejorarlas condiciones socio laborales (Proaño et al., 2017).

Para lo cual se plantearon las siguientes dimensiones: Diagnóstico de la problemática, que implicó identificar y analizar los principales desafíos y necesidades; Planificación de propuesta, donde se diseñaron estrategias específicas para abordar los problemas detectados; Implementación y seguimiento, centrados en la ejecución de las acciones planificadas y el monitoreo constante de su progreso; y por último, la evaluación del plan, que permitió medir la efectividad de las intervenciones y hacer ajustes necesarios.

De las condiciones sociolaborales, son condiciones o circunstancias presentes en el contexto social y en las condiciones del entorno laboral que pueden promover o prevenir la formación de situaciones de riesgo en las personas o en el entorno laboral (Tuesta, 2017).

Por tal motivo se estructuraron las siguientes dimensiones: Protección laboral, que abarca medidas para garantizar la estabilidad y seguridad del empleo; Implementación, enfocada en la provisión de recursos y apoyo necesario para el desempeño eficiente; Coerción, que evalúa la presencia de presiones indebidas y su impacto en el ambiente laboral; y seguridad personal, que considera tanto la protección física como el bienestar psicológico de los trabajadores.

La comunidad del estudio estuvo conformada por 246 trabajadores habilitados y activos del Hospital de Ferreñafe, representando diversas áreas y roles dentro de la institución. De esta población, se seleccionó una muestra representativa de 150 personas, utilizando un muestreo estratificado y aleatorio. Este método permitió asegurar que todas las secciones y niveles de experiencia fueran adecuadamente representados en el análisis.

Para esta investigación, se utilizaron encuestas como técnica y cuestionarios como herramienta de recopilación de datos. En cuanto a la variable condiciones sociolaborales, se utilizó un cuestionario con el mismo nombre. Este cuestionario fue sometido a validación por expertos y a pruebas de consistencia, cuyos detalles se encuentran en los anexos 3 y 4. Esto permitió evaluar dicha variable en los profesionales de la salud en activo en el Hospital de Ferreñafe de manera precisa y fiable. Las valoraciones se realizaron de acuerdo a las dimensiones y sus respectivos indicadores, asegurando una medición exhaustiva y detallada de los aspectos evaluados (Hernández et al., 2022).

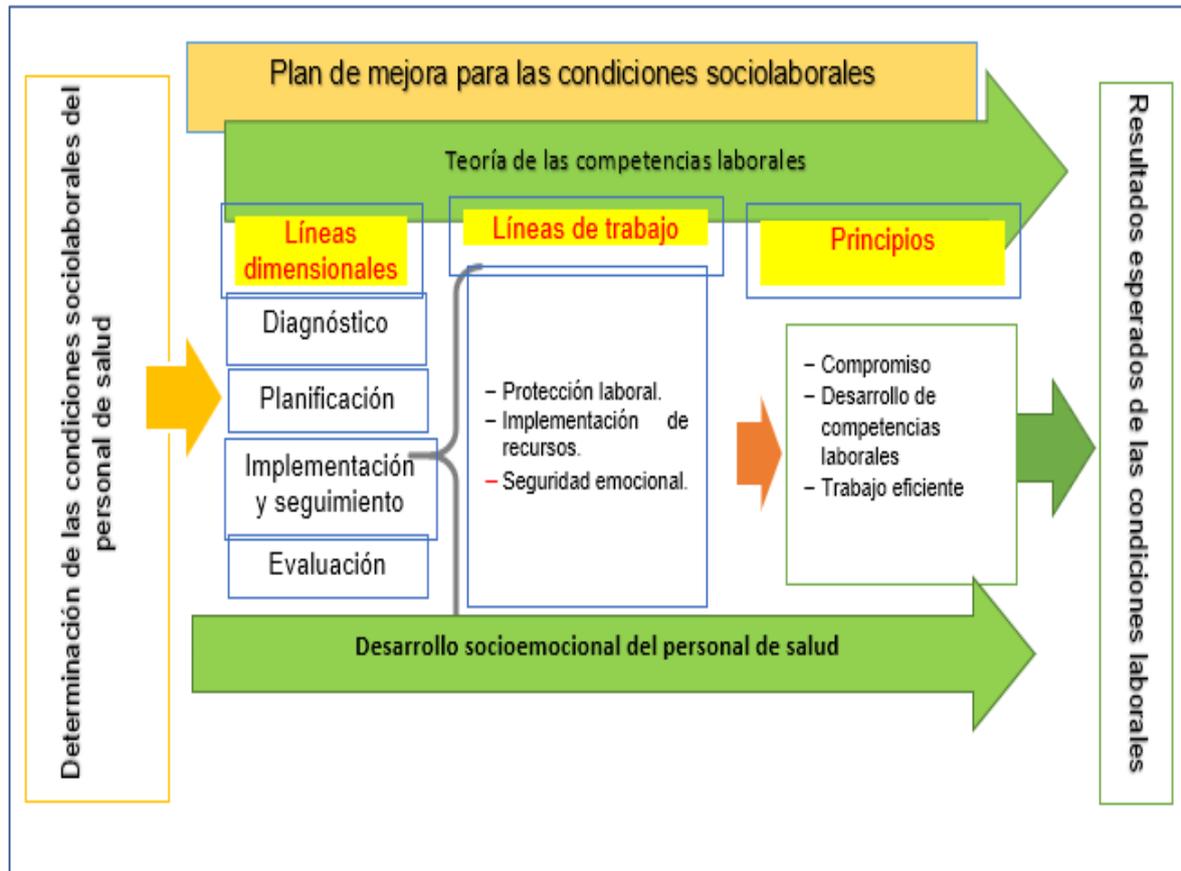
Se organizaron y sistematizaron los instrumentos de recolección de datos para ordenar la información y facilitar el análisis estadístico, así como la interpretación de los resultados. Los datos recopilados fueron procesados en una base de datos utilizando Microsoft Excel v. 2023, lo que permitió una gestión eficiente de la información. Posteriormente, se elaboraron informes detallados basados en estadísticas descriptivas, empleando tablas de frecuencia que reflejaban los ítems del instrumento.

En esta investigación se elaboró respetando los principios de bioética médica, autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Según el principio de autonomía, se solicitó el consentimiento de los participantes para proceder a recolectar sus respuestas. La manera de responder y la emisión de las mismas no tuvieron repercusión sobre los trabajadores. Se respetaron los principios de humanidad y no maleficencia, ya que la intervención no puso en peligro a los participantes y su participación estuvo libre de riesgos. También se consideró el principio de equidad, ofreciendo a todos los empleados la oportunidad de participar de manera no discriminatoria e inclusiva, siguiendo los lineamientos del diseño de la investigación planteado (Millás-Mur, 2019). Los participantes firmaron un consentimiento informado que respetó su autonomía, estableciendo los principios y consideraciones generales de la investigación (Ontano et al., 2021).

III. RESULTADOS

Diseñar el plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe, 2024.

Diseño del modelo



Mostró un diseño de modelo para el plan de mejora de las condiciones sociolaborales del personal de salud en un hospital en Ferreñafe. Este modelo se estructuró en diversas líneas de trabajo, como la estimulación de la creatividad y solución de problemas, comunicación positiva, desarrollo emocional y retroalimentación. Los principios fundamentales incluían el compromiso, el desarrollo de competencias laborales, el trabajo eficiente y la integralidad. El proceso del modelo se dividió en varias etapas: diagnóstico, planificación, implementación y seguimiento, y evaluación. Este enfoque sistémico destacó la importancia de crear un entorno laboral desafiante pero favorable, centrado en mejorar el bienestar y el rendimiento del personal. La implementación de estas estrategias integrales y participativas buscó optimizar la calidad del trabajo y aumentar la satisfacción laboral, beneficiando tanto a los trabajadores como a los pacientes del hospital.

Evaluación realizada sobre la percepción de protección laboral en el personal de salud del hospital.

Tabla 1

Percepción del personal sobre seguridad laboral.

Niveles	f	%
Deficiente	47	31.33
Regular	76	50.67
Eficiente	27	18
Total	150	100

Se visualiza que el personal de salud del hospital de Ferreñafe percibió la protección laboral principalmente como regular (50.67%), con un porcentaje significativo que la consideró deficiente (31.33%) y solo un 18% que la calificó como eficiente. Estos resultados reflejaron una preocupación considerable respecto a la seguridad y estabilidad en el empleo, indicando que la mayoría del personal no se sintió adecuadamente protegido en su entorno laboral.

Este sentimiento de insuficiente protección laboral pudo haber tenido un impacto negativo en el bienestar y rendimiento del personal, generando posibles riesgos para su salud emocional y física. La situación descrita subrayó la necesidad urgente de implementar mejoras en las políticas y condiciones laborales, tales como la revisión de las normas de despido, mejoras en la infraestructura de trabajo, y la adopción de protocolos más claros y efectivos para proteger al personal.

La falta de una percepción de seguridad adecuada podría haber afectado también la calidad del servicio proporcionado a los pacientes, ya que un entorno de trabajo seguro y satisfactorio es fundamental para mantener altos niveles de motivación y productividad entre el personal de salud.

Por la cual evidenciaron la necesidad de intervenciones estratégicas para mejorar las condiciones laborales y, con ello, fomentar un ambiente de trabajo que favorezca tanto la salud y el bienestar del personal como la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes.

Análisis de la implementación de condiciones sociolaborales en el ámbito hospitalario.

Tabla 2

Evaluación de la implementación

Niveles	f	%
Deficiente	64	42.67
Regular	65	43.33
Eficiente	21	14
Total	150	100

La Tabla 2 mostró que la implementación de las condiciones sociolaborales en el hospital de Ferreñafe fue percibida mayormente como regular (43.33%) y deficiente (42.67%), con solo un 14% considerándola eficiente. Este resultado destacó una necesidad evidente de mejorar los recursos disponibles y el apoyo técnico brindado al personal.

La percepción de deficiencia en la implementación podría haber afectado negativamente la calidad del trabajo y la satisfacción laboral, creando un entorno de trabajo menos favorable y menos motivador para el personal.

La falta de una implementación adecuada de las políticas y prácticas sociolaborales podría haber llevado a una falta de confianza y motivación, afectando el desempeño general del personal de salud. Para abordar estos problemas, es crucial diseñar y aplicar estrategias de mejora que incluyan la capacitación continua del personal, la actualización de recursos tecnológicos y la mejora de la infraestructura de trabajo.

Además, la implementación de un sistema de retroalimentación constante podría ayudar a ajustar las políticas y prácticas según las necesidades cambiantes del personal. La mejora de la implementación de estas condiciones no solo aumentaría la satisfacción laboral, sino que también optimizaría el rendimiento del personal, beneficiando a los pacientes al mejorar la calidad de la atención brindada.

Los resultados subrayaron la importancia de una intervención estructurada y bien planificada para abordar las deficiencias identificadas y promover un entorno de trabajo más eficiente y satisfactorio.

Resultados sobre la percepción de coerción laboral entre el personal de salud.

Tabla 3

Evaluación de la coerción laboral

Niveles	f	%
Deficiente	50	33.33
Regular	68	45.33
Eficiente	32	21.33
Total	150	100

La Tabla 3 mostró que la percepción de coerción laboral entre el personal de salud del hospital de Ferreñafe fue mayormente regular (45.33%) y deficiente (33.33%), con solo un 21.33% considerándola eficiente. Estos datos indican que una parte significativa del personal percibió presiones y sanciones como inadecuadamente manejadas, lo cual generó estrés y tensiones que pudieron afectar tanto su desempeño como su bienestar emocional. La alta percepción de coerción laboral puede haber impactado negativamente en la motivación y satisfacción del personal, creando un ambiente laboral menos favorable y posiblemente hostil.

Para abordar estos problemas, es crucial implementar políticas que promuevan un entorno laboral justo y equilibrado, reduciendo prácticas coercitivas y mejorando la seguridad emocional del personal. Esto podría incluir la capacitación en habilidades de comunicación efectiva para los supervisores, la creación de canales de retroalimentación seguros y anónimos, y el establecimiento de protocolos claros para manejar las quejas y disputas laborales.

Además, la promoción de una cultura organizacional que valore la transparencia y el respeto podría ayudar a disminuir la percepción de coerción y aumentar la confianza en la gestión del hospital. Es por eso, la importancia de crear un ambiente de trabajo que apoye la seguridad emocional y el bienestar del personal de salud, lo cual es esencial para mejorar tanto la calidad del trabajo como la satisfacción laboral.

Investigación de la seguridad personal percibida por el personal de salud en su entorno laboral.

Tabla 4

Percepción de seguridad personal

Niveles	f	%
Deficiente	56	37.33
Regular	76	50.67
Eficiente	18	12
Total	150	100

La Tabla 4 mostró que la percepción de seguridad personal entre el personal de salud en un hospital de Ferreñafe fue mayormente regular (50.67%) y deficiente (37.33%), con solo un 12% considerándola eficiente. Estos resultados indicaron que una parte significativa del personal no se sintió completamente segura en su entorno laboral, lo cual pudo haber tenido un impacto negativo en su bienestar y desempeño.

La percepción predominante de inseguridad sugiere la necesidad urgente de mejorar las condiciones de trabajo, específicamente en lo que respecta a la protección y seguridad personal. Para abordar esta problemática, es crucial implementar medidas efectivas que incluyan la mejora de las instalaciones de seguridad, la capacitación del personal en procedimientos de seguridad y la provisión de recursos adecuados para la protección personal. Además, se debe fomentar una cultura organizacional que priorice la seguridad y el bienestar de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo donde el personal se sienta valorado y protegido.

La falta de una percepción de seguridad adecuada no solo afecta la moral y satisfacción del personal, sino que también puede influir negativamente en la calidad de atención proporcionada a los pacientes. Siendo importante una intervención estratégica para mejorar la seguridad personal del personal de salud, lo cual es fundamental para fomentar un ambiente laboral seguro y saludable, y garantizar un servicio de alta calidad a los pacientes.

Evaluación general de las condiciones sociolaborales percibidas por el personal de salud.

Tabla 5

Percepciones generales de las condiciones sociolaborales

Niveles	f	%
Deficiente	41	27.33
Regular	88	58.67
Eficiente	21	14
Total	150	100

Las condiciones sociolaborales generales del personal de salud en un hospital de Ferreñafe fueron predominantemente percibidas como regulares (58.67%) y deficientes (27.33%), con solo un 14% considerándolas eficientes. Este resultado reflejó una combinación de percepciones negativas sobre aspectos clave como la protección laboral, la implementación de políticas, la coerción y la seguridad personal, que se analizaron en tablas anteriores. La alta proporción de percepciones regulares y deficientes indicó que una gran parte del personal no se sintió adecuadamente respaldada en su entorno laboral, lo que pudo haber afectado tanto su bienestar como su desempeño. Estas percepciones resaltaron la necesidad de una intervención significativa para mejorar las condiciones laborales, proporcionando mejores recursos, apoyo técnico y políticas que promuevan un entorno laboral seguro y justo. La percepción negativa de las condiciones sociolaborales en general puede haber contribuido a una disminución de la moral y la satisfacción laboral, afectando negativamente la calidad de la atención al paciente. Es crucial que las autoridades del hospital tomen medidas para abordar estas deficiencias, implementando estrategias efectivas que incluyan la formación continua, la mejora de las instalaciones de trabajo y el fomento de una cultura organizacional que valore la seguridad y el bienestar del personal. Haciendo hincapié de la importancia de una intervención integral y bien planificada para mejorar las condiciones sociolaborales del personal de salud, con el fin de optimizar tanto su satisfacción como su rendimiento, y así mejorar la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

Validación de la Propuesta por Expertos.

Tabla 6

Evaluación de claridad y viabilidad de la propuesta de mejora por expertos

Criterio	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
Claridad de la propuesta	4	3	4	3.67
Relevancia del contenido	4	4	4	4
Viabilidad de implementación	3	4	4	3.67
Calidad de la metodología	4	3	4	3.67
Originalidad e innovación	4	4	4	4
Impacto esperado	4	4	3	3.67
Calidad de redacción	3	4	4	3.67
Referencias y citas	4	4	4	4
Total	3.75	3.75	3.88	3.76

La validación de la propuesta de mejora por expertos fue mayoritariamente positiva. Los expertos puntuaron la claridad de la propuesta con un promedio de 3.67, destacando la presentación de la información de manera accesible. La relevancia del contenido fue valorada en 4, indicando que la propuesta aborda problemas cruciales. La viabilidad de la implementación también recibió una puntuación de 3.67, lo que sugiere que las recomendaciones son prácticas y alcanzables. Además, la calidad de la metodología y la originalidad e innovación obtuvieron puntuaciones de 3.67 y 4, respectivamente, subrayando la novedad y el rigor del enfoque. En conjunto, los expertos consideraron que el plan es claro, relevante y viable, mostrando que la propuesta es robusta y aplicable, con un alto potencial de impacto positivo.

IV. DISCUSIÓN

La discusión sintetiza los principales resultados obtenidos en la investigación y los compara con los antecedentes y teorías relacionadas, determinando si existen diferencias o coincidencias y explicando las razones metodológicas. Este análisis se realiza siguiendo el orden de los objetivos específicos y en tiempo presente, tal como se indica en la guía de elaboración de la discusión.

El primer objetivo específico de la investigación es caracterizar las condiciones sociolaborales del personal de salud en el hospital de Ferreñafe. Los resultados indican que la mayoría del personal percibe la protección laboral como regular (50.67%) y deficiente (31.33%). Esto coincide con estudios previos, como el de Bernales-Turpo et al. (2022), que encuentran altos niveles de estrés y carga mental entre los trabajadores de salud debido a la falta de protección adecuada. La percepción de la implementación de condiciones sociolaborales también es mayormente regular (43.33%) y deficiente (42.67%), reflejando una carencia de recursos y apoyo técnico. Estos hallazgos son consistentes con la investigación de Gebeyehu y Zeleke (2019) sobre los factores laborales que afectan a los profesionales de la salud en Etiopía. Además, estudios como los de Marquina-Lujan y Adriaola (2020) en Lima Metropolitana también resaltan la alta incidencia de estrés laboral entre el personal de salud, lo que subraya la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales.

El segundo objetivo específico es diseñar un plan de mejora para las condiciones sociolaborales. El modelo propuesto se estructura en varias líneas de acción, incluyendo la estimulación de la creatividad, la solución de problemas y la comunicación positiva. Este enfoque sistémico se alinea con la teoría de competencias laborales de Alles (2016), que resalta la importancia del desarrollo de competencias a través de procesos grupales y personales. La implementación y el seguimiento del plan se dividen en etapas de diagnóstico, planificación, implementación y evaluación, asegurando una estructura integral y flexible que responde a las necesidades identificadas en el diagnóstico. Las teorías sobre la planificación de Proaño et al. (2017) apoyan la propuesta, subrayando la importancia de un enfoque sistemático y organizado para lograr resultados de calidad. Esta planificación se basa en la identificación de las principales deficiencias en las condiciones sociolaborales actuales y la formulación de estrategias específicas para abordarlas. Además, la teoría de competencias laborales enfatiza que la mejora

continua de las habilidades y competencias del personal es esencial para asegurar un rendimiento óptimo y un entorno laboral saludable.

El tercer objetivo específico es validar el plan de mejora. La evaluación por expertos muestra que el plan es claro, relevante y viable, con una metodología robusta. La calidad de la redacción y las referencias son adecuadas, sugiriendo que el plan está bien estructurado y es factible para mejorar las condiciones sociolaborales del personal de salud. Esta validación es esencial, ya que estudios como el de Flores Astochado (2024) sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital General de Celendín destacan la importancia de una buena planificación y validación para el éxito de las intervenciones en entornos laborales. Los expertos también resaltan la originalidad e innovación del plan, lo que sugiere que puede servir como modelo para futuras investigaciones y aplicaciones en otros contextos similares. La validación por expertos no solo fortalece la confianza en la viabilidad del plan, sino que también proporciona un marco de referencia para su implementación efectiva.

Al comparar los resultados con los antecedentes y teorías, se observa que las coincidencias y diferencias están influenciadas por factores metodológicos. Por ejemplo, la percepción deficiente de la implementación de condiciones sociolaborales podría estar relacionada con la falta de recursos tecnológicos y de soporte técnico, como se menciona en los estudios de Gebeyehu y Zeleke (2019). Además, la alta percepción de coerción laboral y la inseguridad personal resaltan la necesidad de implementar políticas que promuevan un entorno laboral justo y equilibrado, reduciendo las prácticas coercitivas y mejorando la seguridad emocional del personal. Estas conclusiones son respaldadas por estudios como el de Curado y Santos (2021), que investigan el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el sector de la salud. La implementación de políticas que favorezcan un ambiente laboral seguro y saludable es crucial para mejorar el bienestar y el rendimiento del personal de salud.

Los resultados obtenidos en la investigación destacan la importancia de mejorar las condiciones sociolaborales del personal de salud para aumentar su bienestar y rendimiento (Bernales-Turpo et al., 2022). La implementación de un plan de mejora, basado en un enfoque integral y sistemático, es crucial para abordar las deficiencias identificadas en el estudio (Gebeyehu y Zeleke, 2019). La comparación con teorías y antecedentes confirma la relevancia y aplicabilidad del plan, destacando la necesidad de estrategias participativas y bien fundamentadas para optimizar el entorno laboral en los hospitales (Marquina-Lujan y Adriazola, 2020). Además, se

sugiere que la mejora de las condiciones sociolaborales puede tener un impacto positivo no solo en el bienestar del personal de salud, sino también en la calidad de la atención brindada a los pacientes (Curado y Santos, 2021).

El análisis detallado de los resultados también muestra que, en comparación con otros estudios, la percepción de inseguridad y las condiciones laborales inadecuadas son problemas comunes en el sector salud. Por ejemplo, Liu et al. (2019) encontraron que la violencia laboral está directamente relacionada con una mayor tasa de agotamiento y menos satisfacción laboral entre las enfermeras en China. De manera similar, los resultados de esta investigación indican que el personal de salud en Ferreñafe enfrenta desafíos significativos en términos de seguridad y apoyo laboral. La percepción de inseguridad y la falta de recursos adecuados son factores críticos que deben ser abordados para mejorar el entorno laboral y el bienestar del personal.

La investigación también destaca la necesidad de un enfoque multidimensional para mejorar las condiciones sociolaborales (Tuesta, 2017). Las estrategias propuestas incluyen la mejora de la infraestructura, el aumento de los recursos tecnológicos, la promoción de un liderazgo transformacional y la implementación de políticas de apoyo emocional (Proaño et al., 2017). Estos enfoques están respaldados por la teoría de competencias laborales y otros estudios que subrayan la importancia de un entorno de trabajo positivo y de apoyo para mejorar el rendimiento laboral y el bienestar del personal de salud (Su & Xiao, 2022). La implementación de estas estrategias requiere un compromiso institucional y un enfoque colaborativo para asegurar su éxito. Un enfoque multidimensional es esencial para abordar las complejidades y variaciones en las necesidades del personal de salud, lo que se traduce en un entorno laboral más efectivo y satisfactorio (Inostroza, 2019).

Un aspecto importante a considerar es que las diferencias metodológicas entre los estudios pueden influir en las percepciones y resultados (Inostroza, 2019). Por ejemplo, el uso de diferentes instrumentos de medición y enfoques de análisis puede llevar a variaciones en los hallazgos. En este estudio, se utilizó un cuestionario validado y confiable para medir las condiciones sociolaborales, lo que asegura la precisión y validez de los datos recolectados (Tuesta, 2017). La consistencia interna del cuestionario, medida por el Alfa de Cronbach, muestra una alta fiabilidad, lo que respalda la robustez de los resultados obtenidos (Mendoza Guillermo, 2024).

Otro factor a considerar es el contexto específico del hospital de Ferreñafe. Las condiciones sociolaborales pueden variar significativamente según el entorno y las políticas institucionales (Mendoza Guillermo, 2024). En este caso, la carencia de recursos tecnológicos y de soporte técnico destaca la necesidad de inversiones en infraestructura y capacitación del personal (Inostroza, 2019). Además, la alta percepción de coerción laboral sugiere que es fundamental promover una cultura organizacional que valore la seguridad emocional y el bienestar del personal (Tuesta, 2017). La implementación de programas de apoyo emocional y de desarrollo profesional puede contribuir a mejorar estas percepciones y a reducir el estrés laboral (Proaño et al., 2017). El contexto institucional y cultural del hospital influye en gran medida en cómo se perciben y se abordan las condiciones sociolaborales, por lo que es vital adaptar las estrategias de mejora a las especificidades del entorno (Curado y Santos, 2021).

La relevancia de este estudio se destaca en el contexto de la pandemia de COVID-19, que ha exacerbado los desafíos y las cargas laborales del personal de salud en todo el mundo (Martsof et al., 2020). La necesidad de mejorar las condiciones sociolaborales se ha vuelto aún más urgente para garantizar la sostenibilidad y la eficacia de los servicios de salud (Pourceimour et al., 2021). La propuesta de un plan de mejora integral y participativo no solo aborda las deficiencias identificadas, sino que también establece un marco para futuras investigaciones y aplicaciones en otros contextos (Proaño et al., 2017). La pandemia ha subrayado la importancia crítica de apoyar a los trabajadores de salud, no solo en términos de recursos físicos y tecnológicos, sino también en aspectos emocionales y psicológicos (Martínez Arriaga et al., 2021).

Además, es esencial que las instituciones de salud consideren la implementación de políticas y prácticas basadas en la evidencia para abordar las deficiencias identificadas (Berumen-Rodriguez et al., 2024). Esto incluye la inversión en recursos tecnológicos y de soporte técnico, así como la promoción de un entorno laboral seguro y saludable (Castro Mori y Delgado Bardales, 2020). La adopción de un enfoque integral y participativo en la planificación y ejecución de estas políticas es fundamental para asegurar su éxito y sostenibilidad a largo plazo. La integración de evidencia científica en la formulación de políticas garantiza que las intervenciones sean efectivas y adaptadas a las necesidades reales del personal de salud (Rudin et al., 2020).

Estos resultados proporcionan una visión comprensiva de las condiciones sociolaborales del personal de salud en un hospital de Ferreñafe. La implementación de un plan de mejora bien fundamentado y validado es crucial para abordar las deficiencias identificadas y mejorar el bienestar y el rendimiento del personal de salud (Ramos, 2018). La comparación con teorías y antecedentes destaca la relevancia y aplicabilidad del plan propuesto, subrayando la necesidad de estrategias participativas y basadas en la evidencia para optimizar el entorno laboral en los hospitales (Pérez & López, 2019). La adopción de estas estrategias puede tener un impacto significativo en la calidad de la atención de salud y en la satisfacción y el rendimiento del personal, beneficiando tanto a los trabajadores como a los pacientes (Gómez et al., 2020).

Es crucial que los responsables de la toma de decisiones en el sector salud consideren estas recomendaciones y trabajen en colaboración con el personal para crear un entorno de trabajo más seguro y saludable (Castro Mori y Delgado Bardales, 2020). La implementación de un plan de mejora integral puede ser un paso decisivo hacia la optimización de las condiciones sociolaborales y la mejora de la calidad de los servicios de salud (Rudin et al., 2020). La evidencia presentada en este estudio destaca la importancia de un enfoque basado en datos para abordar los desafíos del entorno laboral en el sector salud, y proporciona un modelo que puede ser adaptado y aplicado en diferentes contextos para lograr resultados similares (De la Fuente et al., 2020). La adopción de un enfoque colaborativo y basado en la evidencia es esencial para asegurar la sostenibilidad y el éxito de las intervenciones propuestas (Berumen-Rodriguez et al., 2024).

Adicionalmente, el estudio subraya la necesidad de una evaluación continua y de ajustes en las políticas y prácticas implementadas, asegurando que se mantengan relevantes y efectivas a lo largo del tiempo (Mora Romero y Mariscal Rosado, 2019). La evaluación continua permite identificar nuevas necesidades y desafíos, y ajustar las estrategias de mejora en consecuencia, garantizando que el entorno laboral del personal de salud evolucione de manera positiva y sostenible (De la Fuente et al., 2020).

V. CONCLUSIONES

1. La propuesta del plan de mejora responde adecuadamente a las necesidades identificadas en la investigación. La implementación de este plan tiene el potencial de mejorar significativamente las condiciones laborales del personal de salud, creando un entorno de trabajo más seguro y satisfactorio. Esto no solo asegura una atención de calidad superior para los pacientes del hospital, sino que también fortalece la eficiencia y satisfacción laboral del personal, contribuyendo al bienestar general de la institución.
2. Se concluye que la caracterización de las condiciones sociolaborales del personal de salud en el hospital de Ferreñafe reveló deficiencias significativas en protección laboral, recursos tecnológicos y soporte técnico. Estas deficiencias afectan negativamente el bienestar y desempeño del personal, resaltando la necesidad urgente de implementar intervenciones efectivas y sostenibles. Abordar estas áreas críticas es esencial para mejorar el ambiente laboral y garantizar un entorno seguro y saludable para todos los trabajadores de salud.
3. El estudio determinó que el diseño del plan de mejora fue integral y sistemático, abarcando todas las deficiencias identificadas durante el análisis inicial. Se destacó la importancia de fomentar la creatividad, la solución de problemas y una comunicación positiva en el entorno laboral, factores que son esenciales para mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal. Estos elementos contribuyen a crear un ambiente laboral más productivo, motivador y sostenible en el hospital, mejorando la eficiencia operativa y la calidad del servicio ofrecido.
4. Se validó el plan de mejora por expertos, quienes confirmaron su claridad, relevancia y viabilidad, subrayando su potencial para ser aplicado en otros contextos similares. Este reconocimiento refuerza la pertinencia del plan para mejorar las condiciones sociolaborales, promoviendo un entorno laboral más seguro y eficiente. La aplicación de este plan puede mejorar significativamente la calidad del servicio ofrecido en el hospital de Ferreñafe, beneficiando tanto al personal como a los pacientes.

VI. RECOMENDACIONES

- Los directores del hospital deben investigar cómo las condiciones de trabajo afectan al personal de salud a través de estudios realizados durante un periodo largo para comprender cambios y tendencias. Es crucial usar estos datos para mejorar el ambiente laboral, haciendo el entorno más seguro y saludable. Un ambiente positivo favorece el bienestar y la eficiencia del personal, mejorando así la calidad de los servicios de salud ofrecidos en el hospital.
- Al equipo de recursos humanos incluir en sus políticas medidas específicas para reducir la coerción laboral y mejorar la seguridad emocional del personal. La implementación de protocolos claros y la capacitación en liderazgo transformacional pueden promover un ambiente laboral más positivo. Estas prácticas son esenciales para mejorar la satisfacción laboral, aumentar la motivación del personal y garantizar una mayor retención de empleados en el hospital. Además, contribuirán a la construcción de un ambiente de trabajo más cohesionado y armonioso, lo cual es vital para el bienestar general del personal y la eficiencia operativa.
- En cuanto a los trabajadores evaluados participar activamente en los programas de apoyo emocional y profesional que se desarrollen en el hospital. Es importante que aprovechen estos espacios seguros para expresar sus inquietudes y buscar apoyo psicológico cuando sea necesario. Colaborar en la implementación de mejoras tecnológicas, proporcionando sugerencias y retroalimentación para optimizar su ambiente laboral y aumentar su bienestar, así como su eficiencia en el desempeño de sus tareas.
- Por tal motivo se les indica a los investigadores futuros utilizar metodologías mixtas que combinen enfoques cualitativos y cuantitativos. Esto ayudará a obtener una comprensión más completa de las percepciones y experiencias del personal de salud. La triangulación de datos es esencial para revelar aspectos no evidentes en estudios cuantitativos, enriqueciendo así la validez de los hallazgos.

REFERENCIAS

- Adanaqué Castillo, J., Reynoso Valdez, A., & Contreras Castro, F. L. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 1-8. https://www.researchgate.net/publication/346018850_Factores_sociolaborales_asociados_a_la_calidad_de_vida_en_el_trabajo_del_profesional_de_enfermeria_que_labora_en_una_clinica_privada_Lima_2020
- Alles, M. (2016). *Selección por competencia: atracción y reclutamiento en las redes sociales: entrevista y medición de competencias*. Ediciones Granica S.A
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bazán, M. D. P. (2023). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108138>
- Bernal, P., & Martinez, S. (2020). In-kind incentives and health worker performance: Experimental evidence from El Salvador. *Journal of Health Economics*, 70, 102267. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167629618311627?via%3Dihub>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21501319221101845>
- Berumen-Rodriguez, A. A., Márquez-Mireles, L. E., Saldaña-Villanueva, K., Varela-Varela, X., Van-Brussel, E., & Pérez-Vázquez, F. J. (2024). Condiciones sociolaborales y de salud de trabajadores precarios de México. *Revista*

Argentina de Antropología Biológica, 26(1), 072-072.
https://www.researchgate.net/publication/378771168_Condiciones_sociolaborales_y_de_salud_de_trabajadores_precarios_de_Mexico

Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

Charest, J., & Grandner, M. A. (2020). Sleep and Athletic Performance: Impacts on Physical Performance, Mental Performance, Injury Risk and Recovery, and Mental Health. *Sleep Medicine Clinics*, 15(1), 41–57.
[https://www.sleep.theclinics.com/article/S1556-407X\(19\)30093-1/abstract](https://www.sleep.theclinics.com/article/S1556-407X(19)30093-1/abstract)

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (8a ed.)*. McGraw-Hill.

Cruz Nuñez, R. F. (2024). *Plan de mejora continua de competencias laborales para perfeccionar el desempeño laboral en la Empresa Ramos de María SAC*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12051>

Curado, C., & Santos, R. (2021). Transformational leadership and work performance in health care: The mediating role of job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 35(2), 160-173.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LHS-06-2021-0051/full/html>

De la Fuente, SV., Ramírez, JR., Rosas, JAR., & González, DM. (2020). Evaluation of mental health and occupational stress in Mexican medical residents. *Salud Mental*, 43(5), 209-218.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252020000500209

Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud.

Revista Eugenio Espejo, 14(2), 11–18.
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>

Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 2.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30611191/>

Ferreyros, A. E. (2024). Plan de gestión para la notificación de eventos adversos en el departamento de gineco obstetricia de un hospital público, Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131575>

Flores Astochado, M. D. P. (2024). *Plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral del personal asistencial en un Centro de Salud, Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131642>

Gebeyehu, S., & Zeleke, B. (2019). Workplace stress and associated factors among healthcare professionals working in public health care facilities in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia, 2017. *BMC Research Notes*, 12(1), 249.
<https://bmcresearchnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-019-4277-1>

Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13–26.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139

Gutierrez, A. M., Hurtado-Echeverri, J., Cataño-Rendón, O. F., Paula, G., Montoya, C., & Restrepo, J. E. (2022). Percepción de salud general, estrés y condiciones sociolaborales en personal de enfermería en Colombia durante la pandemia. *Gaceta Médica de Caracas*, 130(2).
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_gmc/article/view/24045

Gutiérrez, O. I., Polo, J. D., Zambrano, M. J., & Molina, D. C. (2020). Meta-analysis and Scientific Mapping of Well-being and Job Performance. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, e43.

<https://www.cambridge.org/core/journals/spanish-journal-of-psychology/article/abs/metaanalysis-and-scientific-mapping-of-wellbeing-and-job-performance/A24F99CDC96E7A4FF5C6F30CE86AF54C>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2022). *Metodología de la investigación* (7^a ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://www.mheducation.com.mx/metodologia-de-la-investigacion-9786071520319-latam-group>

Huang, Y., & Zhao, N. (2021). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: A web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Res*, 288, 112954. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32325383/#:~:text=Multivariate%20logistic%20regression%20showed%20that,during%20the%20COVID%2D19%20outbreak>.

Huayta Vilcapaza, V. Z. (2022). *Factores sociolaborales y cultura de seguridad del paciente en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Monge Medrano-Julíaca, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87711>

Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22, 149. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07357-5>

Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ... & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976. <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229>

Linares Marín, J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>

Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Liu, X., Wu, Y., Wang, J., & You, L. (2019). Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese

- hospitals. *Nursing Outlook*, 67(5), 558–566.
[https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554\(18\)30652-3/abstract](https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554(18)30652-3/abstract)
- Maharaj, S., Lees, T., & Lal, S. (2019). Prevalence and Risk Factors of Depression, Anxiety, and Stress in a Cohort of Australian Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 61.
<https://www.mdpi.com/1660-4601/16/1/61>
- Marquina-Lujan, R., & Adriazola, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería*, 7(2), 35 - 42. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391>
- Martínez Arriaga, R. J., González Ramírez, L. P., Navarro Ruiz, N. E., de la Roca Chiapas, J. M., & Reynoso González, O. U. (2021). Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros mexicanos durante COVID-19. *Enfermería Global*, 20(63), 35-46.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300001
- Martínez, F., Azkoul, M., Rangel, C., Sandia, I., & Pinto, S. (2020). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de trabajadores sanitarios del estado Mérida, Venezuela. *Journal volume & issue*, 5 (e2), 77-88.
<https://doaj.org/article/41488b7225664dc686a731257cf48c8e>
- Martolf, G. R., Kandrack, R., Rodakowski, J., Friedman, E. M., Beach, S., Folb, B., & James, A. E. (2020). Work Performance Among Informal Caregivers: A Review of the Literature. *Journal of Aging and Health*, 32(9), 1017–1028.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0898264319895374>
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Año VII(Edición Especial), 1-10.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

- Ontano, M., Mejía-Velastegui, A. I., & Avilés-Arroyo, M. E. (2021). Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas: Artículo de revisión. *Ciencia Ecuador*, 3(3), 9–16. <https://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27>
- Park, H., Kim, J., Jo, S., Kim, H., Jo, Y., Kim, S., & Yoo, I. (2022). Measuring emotional variables in occupational performance: A scoping review. *Work (Reading, Mass.)*, 72(4), 1195–1203. <https://content.iospress.com/articles/work/wor205162>
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13305>
- Proaño, V. D., Gisbert, S. V., & Pérez, B. E. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3C Empresa, Edición Especial*, 77-88. <https://3ciencias.com/articulos/articulo/metodologia-elaborar-plan-mejora-continua/>
- Rudin, R. S., Fischer, S. H., Damberg, C. L., Shi, Y., Shekelle, P. G., Xenakis, L., Khodyakov, D., & Ridgely, M. S. (2020). Optimizing health IT to improve health system performance: A work in progress. *Healthcare*, 8(4), 100483. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2213076420300828?via%3Dihub>
- Saygili, M., Özer, Ö., & Öke Karakaya, P. (2020). Paternalistic leadership, ethical climate, and performance in health staff. *Hospital Topics*, 98(1), 26-35. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00185868.2020.1726848>
- Su, W., & Xiao, F. (2022). Supervisor positive feedback and employee performance: Promotion focus as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(2), 1-9. <https://www.ingentaconnect.com/content/sbp/sbp/2022/00000050/00000002/art00009;jsessionid=68be0phh7ana7.x-ic-live-02>

- Tarqui Mamani, C., & Quintana Atencio, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Valladares-Garrido, M. J., Picón-Reátegui, C. K., Zila-Velasque, J. P., & Grados-Espinoza, P. (2022). Prevalence and Factors Associated with Insomnia in Military Personnel: A Retrospective Study during the Second COVID-19 Epidemic Wave in Peru. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 10(7), 1199. <https://www.mdpi.com/2227-9032/10/7/1199>
- Yusefzadeh, H., & Nabilou, B. (2020). Work environment factors and provider performance in health houses: A case study of a developing country. *BMC Research Notes*, 13(1), 498. <https://bmcrsnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-020-05346-1>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Plan de mejora	Se entiende como un conjunto de acciones que se planifican y organizan de manera integrada y sistemática orientada a la obtención resultados de calidad en todo proceso que ejecute la organización como diagnóstico, planificación, propuesta o plan de acción, seguimiento y evaluación para incrementar la productividad, satisfacción, mejora de la calidad con el propósito de mejorarlas condiciones socio laborales (Proaño et al., 2017).	Es la valoración sobre las dimensiones del plan de mejora que se orienta desarrollar las condiciones socio laborales de los trabajadores	Diagnóstico de la problemática Planificación de propuesta Implementación y seguimiento Evaluación del plan	– Reconocimiento del proceso – Funciones que se cumplen. – Diagnóstico de impacto – Resultados del diagnóstico. – Probables soluciones – Determinación de tareas y acciones. – Revisión de acciones – Información y publicidad – Acciones y tareas – Seguimiento y valoración – Diseño de la evaluación – Ejecución del plan – Resultados e informe	Ordinal
Condiciones socio laborales	Las condiciones sociolaborales son aquellas situaciones o circunstancias inherentes al contexto social y condiciones propias del ambiente de trabajo que pueden favorecer o evitar el desarrollo de una situación de riesgo en el contexto personal o laboral (Tuesta, 2017).	La variable será medida a través de un cuestionario de preguntas cerradas, de múltiples opciones.	Protección laboral Implementación Coerción Seguridad personal	– Salario – Protección de despido – Seguridad laboral – Seguridad de salud – Personal – Tecnológica – Sanciones – Vigilancia contra excesos – Psicosocial – Físico	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de condiciones sociolaborales

Presentación:

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre las condiciones sociolaborales; es completamente anónima, por cuanto se le agradece la información proporcionada.

Instrucción:

Lee detenidamente las preguntas que formulan y luego responde con responsabilidad marcando las alternativas de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

:N°	Dimensiones/ Ítem	No aplicó	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	D. 1 – Protección laboral					
1.	Considera usted que el salario que gana es el suficiente para cubrir sus necesidades de confort y canasta familiar.					
2.	Considera justo la remuneración de horas extras a todos los trabajadores.					
3.	Considera que el personal contratado es razonable que ganen igual salario que el personal nombrado.					
4.	Considera que el personal está protegido contra despidos arbitrarios.					
5.	Considera que el espacio donde labora está protegido contra siniestros como sismos, terremotos, entre otros eventos.					
6.	Considera que el espacio donde trabaja tiene la viabilidad de salida en caso de siniestros.					
7.	Considera que el espacio donde trabaja tiene protección contra vapores tóxicos.					
8.	Considera que el lugar donde trabaja está protegido de problemas de salud como alergias, contagios, fatiga, entre otros.					
	D2- Implementación					
9.	Considera que existe supervisores suficientes para hacer cumplir las funciones y permanencia en la entidad.					
10.	Considera que los supervisores están preparados para cumplir su función sin sesgos.					
11.	Considera que el puesto donde trabaja está implementado con herramientas adecuadas para la función.					

12.	Considera que el apoyo de soporte técnico es oportuno y adecuado.					
	D3- Coerción laboral					
13.	Considera que las sanciones que se aplican son razonables al incumplimiento laboral.					
14.	Considera que los directivos brindan seguridad y salud a sus empleados antes que presión y coerción.					
15.	Se vigila a los trabajadores para prevenir excesos					
16.	Se vigila para que los directivos no cometan excesos arbitrarios contra los trabajadores.					
	D4. Seguridad personal					
17.	Considera que se siente fortalecido personalmente contra riesgos psicosociales.					
18.	Considera que muestra control emocional contra riesgos psicológicos que se presenten en el desarrollo de la función.					
19.	Considera que se siente seguro de riesgos contra la integridad física.					
20.	Considera que tiene confianza para desenvolverse con naturalidad en el puesto de trabajo.					

Baremación

Niveles	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Var
Deficiente	8 a 19	4 a 9	4 a 9	4 a 9	20 a 47
Regular	20 a 29	10 a 15	10 a 15	10 a 15	48 a 73
Eficiente	30 a 40	16 a 20	16 a 20	16 a 20	74 a 100

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Experto 1

Ficha de validación del contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe, 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Clasificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del Cuestionario condiciones sociolaborales

Definición de la variable: Las condiciones sociolaborales son aquellas situaciones o circunstancias inherentes al contexto social y condiciones propias del ambiente de trabajo que pueden favorecer o evitar el desarrollo de una situación de riesgo en el contexto personal o laboral (Tuesta, 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Protección laboral	Salario	- Considera usted que el salario que gana es el suficiente para cubrir sus necesidades de confort y canasta familiar.	1	1	1	1	
		- Considera justo la remuneración de horas extras a todos los trabajadores.	1	1	1	1	
		- Considera que el personal contratado es razonable	1	1	1	1	

		que ganen igual salario que el personal nombrado.					
	Protección de despido	- Considera que el personal está protegido contra despidos arbitrarios.	1	1	1	1	
	Seguridad laboral	- Considera que el espacio donde labora está protegido contra siniestros como sismos, terremotos, entre otros eventos.	1	1	1	1	
		- Considera que el espacio donde trabaja tiene la viabilidad de salida en caso de siniestros.	1	1	1	1	
		- Considera que el espacio donde trabaja tiene protección contra vapores tóxicos.	1	1	1	1	
	Seguridad de salud	- Considera que el lugar donde trabaja está protegido de problemas de salud como alergias, contagios, fatiga, entre otros.	1	1	1	1	
Implementación	Personal	- Considera que existe supervisores suficientes para hacer cumplir las funciones y permanencia en la entidad.	1	1	1	1	
		- Considera que los supervisores están preparados para cumplir su función sin sesgos.	1	1	1	1	
	Tecnológica	- Considera que el puesto donde trabaja está implementado con herramientas adecuadas para la función.	1	1	1	1	
		- Considera que el apoyo de soporte técnico es oportuno y adecuado.	1	1	1	1	
Coerción	Sanciones	- Considera que las sanciones que se aplican son razonables al incumplimiento laboral.	1	1	1	1	
	Vigilancia contra excesos	- Considera que los directivos brindan seguridad y salud a sus empleados antes que presión y coerción.	1	1	1	1	
		- Se vigila a los trabajadores para prevenir excesos.	1	1	1	1	
		- Se vigila para que los directivos no cometan excesos arbitrarios contra los trabajadores.	1	1	1	1	

Seguridad Personal	Psicosocial	- Considera que se siente fortalecido personalmente contra riesgos psicosociales.	1	1	1	1	
		- Considera que muestra control emocional contra riesgos psicológicos que se presenten en el desarrollo de la función.	1	1	1	1	
		- Considera que tiene confianza para desenvolverse con naturalidad en el puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Físico	- Considera que se siente seguro de riesgos contra la integridad física.	1	1	1	1	

Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario condiciones sociolaborales
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es recopilar datos sobre la experiencia profesional y carga laboral de los trabajadores del hospital.
Nombre y apellidos del experto	Judith Ivone Perales Quiroz
Documento de identidad	DNI N° 19330544
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad de Chepén
Cargo	Personal administrativo
Número telefónico	
Firma	
Fecha	24 de mayo del 2024

Resultado: Apto para su aplicación

Ficha de validación de la propuesta

1. Identificación del Experto

Nombres y Apellidos : Dra. Judith Ivone Perales Quiroz
Centro laboral : Municipalidad de Chepén
Título profesional : Educación
Grado : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de ítems, el cual tienes que valorar con criterio ético, la calidad de la propuesta académica (véase anexo N.º 1). Para materializar la evaluación, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro: 1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Alto 5: Muy alto

3. Estructura (véase cuadro adjunto)

INDICADORES / ÍTEMS	CATEGORÍAS					OBSERVACIÓN/ SUGERENCIAS
	5	4	3	2	1	
Cualidades básicas de la propuesta						
1. Pertinencia (adecuada al contexto y a las características del estudiante).	X					
2. Relevancia (importante desde el punto de vista teórico y práctico).	X					

3. Originalidad (poco estudiado).	X					
4. Viabilidad (según la proyectividad, el desarrollo de la propuesta será un éxito).	X					
Claridad						
5. Justificación consistente para el desarrollo de la propuesta.	X					
6. Lenguaje empleado.	X					
7. Propósito.	X					
Consistencia teórica						
8. Las bases científicas presentadas a manera de síntesis.	X					
9. El modelo teórico sintetiza la propuesta (síntesis gráfica) y es coherente con las bases científicas seleccionadas.	X					
10. Las actividades de aprendizaje, garantiza el logro del propósito esperado.	X					

Calidad técnica						
11. Estructura técnica básica de la propuesta.	X					
12. Coherencia interna entre los componentes de la propuesta.	X					
Metodología						
13. Explícita y orientada a lograr el propósito esperado.	x					

Extensión						
14. El programa es específico y abarca un aspecto limitado del problema.	X					
Evaluabilidad						
15. Objetivos explícitos y evaluables de la propuesta.	x					
16. La evaluación descrita es fácil de materializarse.	X					
Puntaje parcial.						
Puntuación total.						
Nota: Índice de evaluación propuesta (ivp) = $[79 / 80] \times 100 = 98.75$						

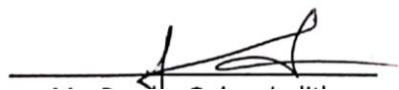
4. Escala de valoración

Muy baja	Baja	Intermedia	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
La propuesta académica, está observada.			La propuesta académica, requiere algunos reajustes para su aplicación.	La propuesta académica, está apta para su aplicación.
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Veredicto final

La propuesta académica, está apta para su aplicación.

Chiclayo, 02 de junio de 2024



Dra. Judith Ivone Perales Quiroz
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI N° 19330544
Municipalidad de Chepén // Trabajadora administrativa



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PERALES QUIRÓZ DE CERNA**
Nombres **JUDITH IVONE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **19330544**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **14/05/21**
Resolución/Acta **0287-2021-UCV**
Diploma **052-112621**
Fecha Matrícula **04/01/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001978502



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servicio de
Agente autorizado.

Fecha: 01/07/2024 21:41:20-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 2

Ficha de Validación del contenido para un Instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe, 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Clasificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del Cuestionario condiciones sociolaborales

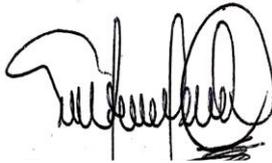
Definición de la variable: Las condiciones sociolaborales son aquellas situaciones o circunstancias inherentes al contexto social y condiciones propias del ambiente de trabajo que pueden favorecer o evitar el desarrollo de una situación de riesgo en el contexto personal o laboral (Tuesta, 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Protección laboral	Salario	- Considera usted que el salario que gana es el suficiente para cubrir sus necesidades de confort y canasta familiar.	1	1	1	1	
		- Considera justo la remuneración de horas extras a todos los trabajadores.	1	1	1	1	
		- Considera que el personal contratado es razonable que ganen igual salario que el personal nombrado.	1	1	1	1	

	Protección de despido	- Considera que el personal está protegido contra despidos arbitrarios.	1	1	1	1	
	Seguridad laboral	- Considera que el espacio donde labora está protegido contra siniestros como sismos, terremotos, entre otros eventos.	1	1	1	1	
		- Considera que el espacio donde trabaja tiene la viabilidad de salida en caso de siniestros.	1	1	1	1	
		- Considera que el espacio donde trabaja tiene protección contra vapores tóxicos.	1	1	1	1	
	Seguridad de salud	- Considera que el lugar donde trabaja está protegido de problemas de salud como alergias, contagios, fatiga, entre otros.	1	1	1	1	
Implementación	Personal	- Considera que existe supervisores suficientes para hacer cumplir las funciones y permanencia en la entidad.	1	1	1	1	
		- Considera que los supervisores están preparados para cumplir su función sin sesgos.	1	1	1	1	
	Tecnológica	- Considera que el puesto donde trabaja está implementado con herramientas adecuadas para la función.	1	1	1	1	
		- Considera que el apoyo de soporte técnico es oportuno y adecuado.	1	1	1	1	
Coerción	Sanciones	- Considera que las sanciones que se aplican son razonables al incumplimiento laboral.	1	1	1	1	
	Vigilancia contra excesos	- Considera que los directivos brindan seguridad y salud a sus empleados antes que presión y coerción.	1	1	1	1	
		- Se vigila a los trabajadores para prevenir excesos.	1	1	1	1	
		- Se vigila para que los directivos no cometan excesos arbitrarios contra los trabajadores.	1	1	1	1	
Seguridad Personal	Psicosocial	- Considera que se siente fortalecido personalmente contra riesgos psicosociales.	1	1	1	1	

		- Considera que muestra control emocional contra riesgos psicológicos que se presenten en el desarrollo de la función.	1	1	1	1	
		- Considera que tiene confianza para desenvolverse con naturalidad en el puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Físico	- Considera que se siente seguro de riesgos contra la integridad física.	1	1	1	1	

Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario condiciones sociolaborales
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es recopilar datos sobre la experiencia profesional y carga laboral de los trabajadores del hospital.
Nombre y apellidos del experto	José Andres Alvitres Sánchez
Documento de identidad	DNI N° 19209157
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Docente investigador
Número telefónico	
Firma	
Fecha	24 de mayo del 2024

Resultado: Apto para su aplicación

Ficha de validación de la propuesta

1. Identificación del Experto

Nombres y Apellidos : Dr. José Andres Alvitres Sánchez
Centro laboral : Universidad Nacional de Trujillo
Título profesional : Docente de posgrado
Grado : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de ítems, el cual tienes que valorar con criterio ético, la calidad de la propuesta académica (véase anexo N.º 1). Para materializar la evaluación, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro: 1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Alto 5: Muy alto

3. Estructura (véase cuadro adjunto)

INDICADORES / ÍTEMS	CATEGORÍAS					OBSERVACIÓN/ SUGERENCIAS
	5	4	3	2	1	
Cualidades básicas de la propuesta						
1. Pertinencia (adecuada al contexto y a las características del estudiante).	X					

2. Relevancia (importante desde el punto de vista teórico y práctico).	X					
3. Originalidad (poco estudiado).	X					
4. Viabilidad (según la proyectividad, el desarrollo de la propuesta será un éxito).	X					
Claridad						
5. Justificación consistente para el desarrollo de la propuesta.	X					
6. Lenguaje empleado.	X					
7. Propósito.	X					
Consistencia teórica						
8. Las bases científicas presentadas a manera de síntesis.	X					
9. El modelo teórico sintetiza la propuesta (síntesis gráfica) y es coherente con las bases científicas seleccionadas.	X					
10. Las actividades de aprendizaje, garantiza el logro del propósito esperado.	X					

Calidad técnica						
11. Estructura técnica básica de la propuesta.	X					
12. Coherencia interna entre los componentes de la propuesta.	X					
Metodología						

13. Explícita y orientada a lograr el propósito esperado.	x					
Extensión						
14. El programa es específico y abarca un aspecto limitado del problema.	X					
Evaluabilidad						
15. Objetivos explícitos y evaluables de la propuesta.	x					
16. La evaluación descrita es fácil de materializarse.	X					
Puntaje parcial.						
Puntuación total.						
Nota: Índice de evaluación propuesta (ivp) = $[79 / 80] \times 100 = 98.75$						

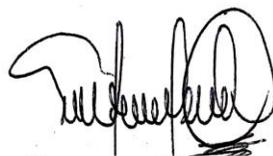
4. Escala de valoración

Muy baja	Baja	Intermedia	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
La propuesta académica, está observada.			La propuesta académica, requiere algunos reajustes para su aplicación.	La propuesta académica, está apta para su aplicación.
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Veredicto final

La propuesta académica, está apta para su aplicación.

Chiclayo, 02 de junio de 2024



Dr. José Andrés Alvitres Sánchez
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI N° 19209157
Universidad Nacional de Trujillo



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ALVITRES SÁNCHEZ**
Nombre **JOSÉ ANDRÉS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **19289157**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-109885**
Fecha Matriculación **04/01/2018**
Fecha Egreso **15/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001971606



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/07/2024 21:48:46-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 3

Ficha de validación del contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe, 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Clasificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del Cuestionario condiciones sociolaborales

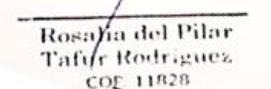
Definición de la variable: Las condiciones sociolaborales son aquellas situaciones o circunstancias inherentes al contexto social y condiciones propias del ambiente de trabajo que pueden favorecer o evitar el desarrollo de una situación de riesgo en el contexto personal o laboral (Tuesta, 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Protección laboral	Salario	- Considera usted que el salario que gana es el suficiente para cubrir sus necesidades de confort y canasta familiar.	1	1	1	1	
		- Considera justo la remuneración de horas extras a todos los trabajadores.	1	1	1	1	
		- Considera que el personal contratado es razonable que ganen igual salario que el personal nombrado.	1	1	1	1	

	Protección de despido	- Considera que el personal está protegido contra despidos arbitrarios.	1	1	1	1	
	Seguridad laboral	- Considera que el espacio donde labora está protegido contra siniestros como sismos, terremotos, entre otros eventos.	1	1	1	1	
		- Considera que el espacio donde trabaja tiene la viabilidad de salida en caso de siniestros.	1	1	1	1	
		- Considera que el espacio donde trabaja tiene protección contra vapores tóxicos.	1	1	1	1	
	Seguridad de salud	- Considera que el lugar donde trabaja está protegido de problemas de salud como alergias, contagios, fatiga, entre otros.	1	1	1	1	
Implementación	Personal	- Considera que existe supervisores suficientes para hacer cumplir las funciones y permanencia en la entidad.	1	1	1	1	
		- Considera que los supervisores están preparados para cumplir su función sin sesgos.	1	1	1	1	
	Tecnológica	- Considera que el puesto donde trabaja está implementado con herramientas adecuadas para la función.	1	1	1	1	
		- Considera que el apoyo de soporte técnico es oportuno y adecuado.	1	1	1	1	
Coerción	Sanciones	- Considera que las sanciones que se aplican son razonables al incumplimiento laboral.	1	1	1	1	
	Vigilancia contra excesos	- Considera que los directivos brindan seguridad y salud a sus empleados antes que presión y coerción.	1	1	1	1	
		- Se vigila a los trabajadores para prevenir excesos.	1	1	1	1	
		- Se vigila para que los directivos no cometan excesos arbitrarios contra los trabajadores.	1	1	1	1	
Seguridad Personal	Psicosocial	- Considera que se siente fortalecido personalmente contra riesgos psicosociales.	1	1	1	1	

		- Considera que muestra control emocional contra riesgos psicológicos que se presenten en el desarrollo de la función.	1	1	1	1	
		- Considera que tiene confianza para desenvolverse con naturalidad en el puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Físico	- Considera que se siente seguro de riesgos contra la integridad física.	1	1	1	1	

Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario condiciones sociolaborales
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es recopilar datos sobre la experiencia profesional y carga laboral de los trabajadores del hospital.
Nombre y apellidos del experto	Rosalía Del Pilar Tafur Rodríguez
Documento de identidad	DNI: 16673304
Años de experiencia en el área	Mas de 20 años
Máximo grado académico	Maestra en Gestión de los Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital II Luis Heysen Incháustegui
Cargo	Obstetra asistencial
Número telefónico	979581983
Firma	 
Fecha	24 de mayo del 2024

Resultado: Apto para su aplicación

Ficha de validación de la propuesta

1. Identificación del Experto

Nombres y Apellidos : Magister Rosalía Del Pilar Tafur Rodríguez
Centro laboral : Hospital II Luis Heysen Incháustegui
Título profesional : Obstetra asistencial
Grado : Maestra en Gestión de los Servicios de Salud
Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de ítems, el cual tienes que valorar con criterio ético, la calidad de la propuesta académica (véase anexo N.º 1). Para materializar la evaluación, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro: 1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Alto 5: Muy alto

3. Estructura (véase cuadro adjunto)

INDICADORES / ÍTEMS	CATEGORÍAS					OBSERVACIÓN/ SUGERENCIAS
	5	4	3	2	1	
Cualidades básicas de la propuesta						
1. Pertinencia (adecuada al contexto y a las características del estudiante).	X					

2. Relevancia (importante desde el punto de vista teórico y práctico).	X					
3. Originalidad (poco estudiado).	X					
4. Viabilidad (según la proyectividad, el desarrollo de la propuesta será un éxito).	X					
Claridad						
5. Justificación consistente para el desarrollo de la propuesta.	X					
6. Lenguaje empleado.	X					
7. Propósito.	X					
Consistencia teórica						
8. Las bases científicas presentadas a manera de síntesis.	X					
9. El modelo teórico sintetiza la propuesta (síntesis gráfica) y es coherente con las bases científicas seleccionadas.	X					
10. Las actividades de aprendizaje, garantiza el logro del propósito esperado.	X					

Calidad técnica						
11. Estructura técnica básica de la propuesta.	X					
12. Coherencia interna entre los componentes de la propuesta.	X					
Metodología						

13. Explícita y orientada a lograr el propósito esperado.	x					
Extensión						
14. El programa es específico y abarca un aspecto limitado del problema.	X					
Evaluabilidad						
15. Objetivos explícitos y evaluables de la propuesta.	x					
16. La evaluación descrita es fácil de materializarse.	X					
Puntaje parcial.						
Puntuación total.						
Nota: Índice de evaluación propuesta (ivp) = $[79 / 80] \times 100 = 98.75$						

4. Escala de valoración

Muy baja	Baja	Intermedia	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
La propuesta académica, está observada.			La propuesta académica, requiere algunos reajustes para su aplicación.	La propuesta académica, está apta para su aplicación.
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Veredicto final

La propuesta académica, está apta para su aplicación.

Chiclayo, 02 de junio de 2024



Rosalía del Pilar
Tafur Rodríguez
COE 11828

Rosalía Del Pilar Tafur Rodríguez

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

DNI: 16673304

Hospital II Luis Heysen Incháustegui // Obstetra asistencial // 979581983



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TAFUR RODRIGUEZ**
Nombres **ROSALIA DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16673354**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LONPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **19/07/21**
Resolución/Acta **0432-2021-UCV**
Diploma **052-120168**
Fecha Matrícula **03/09/2018**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001976317



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 07/07/2024 21:51:55-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE

EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario sociolaborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

Estadísticas de total de elementos del cuestionario condiciones sociolaborales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	59,1500	189,818	,439	,849
p2	59,3500	190,239	,478	,847
p3	59,2500	189,671	,432	,849
p4	58,8500	189,608	,487	,847
p5	58,8500	198,029	,250	,856
p6	59,0000	186,842	,561	,844
p7	59,0000	189,158	,552	,845
p8	58,7500	195,987	,363	,852
p9	58,8000	186,379	,689	,840
p10	58,9000	182,200	,641	,840
p11	59,3500	185,187	,535	,845
p12	58,9500	196,471	,319	,853
p13	59,1000	189,042	,481	,847
p14	59,2000	199,958	,257	,855
p15	58,8500	198,239	,206	,859
p16	59,0500	195,524	,329	,853
p17	59,3500	187,818	,482	,847
p18	59,2000	193,747	,412	,850
p19	58,9000	189,147	,540	,845
p20	59,0000	186,842	,439	,849

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Título de la investigación: Plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe, 2024

Investigadora: Mendoza Guillermo Angela Viviana

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe, 2024, cuyo objetivo es diseñar un plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud. Esta investigación es desarrollada por una estudiante del programa de estudio de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Pimentel, aprobada por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de un hospital de Ferreñafe.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto de esta investigación radica en la identificación de los principales factores que afectan las condiciones sociolaborales del personal de salud y la propuesta de un plan de mejora que contribuya a optimizar su bienestar y rendimiento laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas relacionadas con las condiciones sociolaborales.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de reuniones de un hospital de Ferreñafe. 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, si no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se informa al participante 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 alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole por su participación. 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 la Investigadora Mendoza Guillermo Angela Viviana email: avivianaquillermo@gmail.com y asesora Dra. Monteagudo Zamora, Vilma email:

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin



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

Plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe, 2024

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

AUTORA:
Mendoza Guillermo, Angela Viviana (orcid.org/0009-0002-4950-2699)

ASESORES:
Dra. Montenegro Zamora, Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)
Dr. Mejía Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

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

CHICLAYO – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

12 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

1	hdl.handle.net	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	Entregado a Universida...	2 %
4	www.coursehero.com	<1 %
5	www.researchgate.net	<1 %
6	pesquisa.bvsalud.org	<1 %
7	worldvidscience.org	<1 %
8	repositorio.ug.edu.ec	<1 %
9	issuu.com	<1 %
10	repositorio.lupao.edu.pe	<1 %
11	coinrivet.com	<1 %

Anexo 7. Análisis complementario

Donde se incluirá el cálculo de tamaño de muestra u otros cálculos requeridos en el proyecto de investigación.

La población está constituida por 246 trabajadores del Hospital de Ferreñafe, que se encuentran habilitados y son trabajadores activos del hospital.

La muestra, está constituida por 150 personas, el procedimiento se describe en el anexo 3.

Según la fórmula muestral para poblaciones finitas, se realizó de la siguiente manera:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	246
Z	1,960
P	50,00%
Q	50,00%
e	5,00%

Tamaño de muestra

"n" =

150,21

El muestreo fue estratificado, y se realizará de manera aleatoria de como se muestra a continuación:

N°	ESPECIALIDAD	TOTAL	MUESTRA
1	MÉDICO	29	18
2	CIRUJANO DENTISTA	05	3
3	QUÍMICO FARMACÉUTICO	02	1
4	OBSTETRAS	30	18
5	ENFERMERAS	69	42
6	BIOLOGOS	12	7
7	NUTRICIONISTA	03	2
8	PSICOLOGO	09	5
9	TECNOLOGO MÉDICO	21	13
10	AUX. O TEC. ENFERMERIA	50	31
11	TÉCNICO DENTAL	07	4
12	TÉCNICO EN FARMACIA	08	5
13	TÉCNICO EN NUTRICIÓN	01	1
	TOTAL	246	150

Anexo 8. Propuesta

Propuesta de Plan de Mejora para las Condiciones Sociolaborales del Personal de Salud de un Hospital de Ferreñafe

Fundamentación

El plan de mejora para las condiciones sociolaborales del personal de salud se centra en crear un ambiente de tranquilidad y paz, con calidad de vida y buenas interacciones. En este contexto, el profesional debe autorrealizarse, comprometiéndose en sus funciones y respondiendo a la supervisión institucional para implementar mejoras (Adanaqué Castillo, Reynoso Valdez & Contreras Castro, 2020). Debe haber un entorno comunicativo con interacciones precisas y oportunas. La propuesta se sustenta en el enfoque por competencias y desarrollo socioemocional, considerando competencias individuales para reforzar el potencial de los trabajadores. También se trabaja bajo los principios de calidad humana y equidad, promoviendo valores esenciales para una convivencia armónica (Mora Romero y Mariscal Rosado, 2019).

Diagnóstico

En un hospital de Ferreñafe, las condiciones sociolaborales presentan problemas debido al sufrimiento y muerte durante la pandemia, resultando en una fuerte carga emocional, síntomas de depresión y estrés. Estos factores limitan las funciones, afectando la calidad de la atención y la seguridad del paciente (De la Fuente et al., 2020). Se percibe agotamiento por el insuficiente estado de salud mental del personal y el esfuerzo físico y emocional, afectando sus relaciones interpersonales y calidad de vida, generando sufrimiento y vulnerabilidad psicológica (Berumen et al., 2024).

Objetivos

General

Elaborar una propuesta de mejora para el desarrollo para las condiciones socio laborales del personal de salud de un hospital de Ferreñafe.

Específicos

- Desarrollar estrategias para optimizar la protección laboral del personal de salud.

- Implementar recursos y herramientas adecuadas para mejorar la eficiencia en el trabajo.
- Reducir prácticas coercitivas y mejorar la seguridad emocional del personal.

Metodología

La metodología se basa en un enfoque participativo y cuantitativo, utilizando cuestionarios y entrevistas para recolectar datos del personal de salud y actores clave. La implementación seguirá las siguientes fases:

Diagnóstico:

- Realización de encuestas y entrevistas a 150 trabajadores del hospital.
- Análisis de datos utilizando técnicas estadísticas descriptivas.

Diseño de Estrategias:

- Talleres participativos con el personal de salud y expertos en gestión.
- Elaboración de un plan estratégico basado en los resultados del diagnóstico.

Validación:

- Presentación de las estrategias a los actores involucrados.
- Recopilación de feedback y ajustes necesarios.

Planificación

La planificación incluye las siguientes fases:

- Diagnóstico: Evaluar las condiciones actuales mediante cuestionarios y entrevistas.
- Formulación de estrategias: Desarrollar acciones específicas para cada dimensión identificada como crítica (Rudin et al., 2020).
- Definición de indicadores de éxito: Establecer métricas para evaluar el progreso.
- Cronograma: Detallar las fechas y actividades específicas en un diagrama de Gantt.

Implementación y Seguimiento

La implementación del plan incluirá capacitaciones y talleres para desarrollar competencias laborales y habilidades emocionales (Mori & Bardales, 2020). Se llevará a cabo un seguimiento mediante evaluaciones periódicas para medir el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.

Evaluación

La evaluación se basará en la comparación de indicadores antes y después de la implementación del plan. Se utilizarán cuestionarios y entrevistas para recopilar retroalimentación del personal sobre los cambios percibidos en sus condiciones laborales y bienestar general.

Líneas de Trabajo

- Protección laboral: Asegurar salarios justos, protección contra despidos arbitrarios y un ambiente de trabajo seguro.
- Implementación de recursos: Proveer herramientas adecuadas y soporte técnico para facilitar el desempeño laboral.
- Seguridad emocional: Establecer políticas que promuevan un entorno laboral justo y equilibrado, reduciendo el estrés y las prácticas coercitivas.

Principios

- Compromiso: Involucrar a todo el personal en la mejora de las condiciones laborales.
- Desarrollo de competencias: Fomentar el crecimiento profesional y personal a través de capacitaciones.
- Trabajo eficiente: Optimizar recursos y procesos para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral.

Resultados Esperados

- Mejora significativa en la percepción de las condiciones sociolaborales.
- Aumento en la satisfacción y bienestar del personal de salud.
- Mejora en el rendimiento laboral y la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

Diseño de la propuesta



Cronograma

Actividad	Agos - 24	Sep - 24	Oct - 24	Nov - 24	Dic - 24	Ene - 25	Feb - 25	Mar - 25	Abr - 25	May - 25
Diagnóstico inicial	X	X								
Desarrollo de estrategias		X	X							
Implementación			X	X	X	X	X	X		
Seguimiento y evaluación								X	X	X

Presupuesto

Concepto	Cantidad	Total (S/.)
Capacitaciones y talleres	20,000	20,000
Mejora de infraestructura	50,000	50,000
Adquisición de recursos	30,000	30,000
Evaluación y seguimiento	10,000	10,000
Total	110,000	110,000

Referencias

Adanaqué Castillo, J., Reynoso Valdez, A., & Contreras Castro, F. L. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 1-8.

Berumen, A. A., et al. (2024). *Condiciones sociolaborales y de salud de trabajadores precarios de México*.

De la Fuente, S. V., et al. (2020). *Evaluation of mental health and occupational stress in Mexican medical residents*.

Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*.

Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Año VII(Edición Especial), 1-10.

Rudin, R. S., Fischer, S. H., Damberg, C. L., Shi, Y., Shekelle, P. G., Xenakis, L., Khodyakov, D., & Ridgely, M. S. (2020). Optimizing health IT to improve health system performance: A work in progress. *Healthcare*, 8(4), 100483.