



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del
servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024**

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

AUTORA:

Roque Garcia, Lilian Teresita (orcid.org/0009-0001-4141-1127)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

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

CHIMBOTE - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024", cuyo autor es ROQUE GARCIA LILIAN TERESITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 07-08-2024 11:06:21
MILLONES ALBA ERICA LUCY DNI: 32933005 ORCID: 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 07-08-2024 11:06:21

Código documento Trilce: TRI - 0845880



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROQUE GARCIA LILIAN TERESITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 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
ROQUE GARCIA LILIAN TERESITA DNI: 71765638 ORCID: 0009-0001-4141-1127	Firmado electrónicamente por: LROQUEGA el 05-08- 2024 13:18:57

Código documento Trilce: INV - 1731855

Dedicatoria

La presente tesis va dedicada a mis padres, mi sobrina y mi hermana, que han sido y son el motor que impulsa cada paso que doy en la vida, por haberme ayudado a crear la persona que soy, la que nunca se rinde.

Agradecimiento

Primero agradezco a Dios, por siempre guiar cada paso que doy, por darme la familia que tengo, quienes siempre creen en mí, agradecimiento también a mi familia, por haberme enseñado con humildad cada camino de superación, y así valorar todo lo que tengo

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación de las dimensiones de empowerment y la variable productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital público de Casma, 2024.	15
Tabla 2. Nivel de productividad laboral en el servicio de emergencia de un hospital público de Casma, 2024.	16
Tabla 3. Nivel de empowerment en el servicio de emergencia de un hospital público de Casma, 2024.	17

Resumen

En relación con el trabajo decente, uno de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) se refiere al fortalecimiento del crecimiento económico sostenible y esto está relacionado con el aumento de la productividad laboral, es así que el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024. La investigación fue básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 50 trabajadores del servicio de emergencia. Los resultados indican que un 80 % de los trabajadores tienen un nivel bajo de empowerment, del mismo modo un 18% tienen un nivel medio y el 2% presenta un nivel alto. Además un 96% tiene un nivel bajo de productividad laboral y el 4% se encuentra en un nivel medio. Asimismo mediante la prueba de Correlación de Pearson se demuestra la significancia de investigación ($p=0.643$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se toma como apta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación entre el empowerment y la productividad laboral, que indica que a mayor nivel de empowerment en los trabajadores de salud les permitirá tener mayor productividad laboral.

Palabras clave: Empowerment, productividad, laboral

Abstract

In relation to decent work, one of the sustainable development goals (SDG) refers to the strengthening of sustainable economic growth and this is related to the increase in labor productivity, so the present study aimed to determine the relationship between the empowerment and work productivity of the emergency service workers of a hospital in Casma, 2024. The research was basic, quantitative approach, non-experimental and correlational design, whose sample consisted of 50 emergency service workers. The results indicate that 80% of workers have a low level of empowerment, likewise 18% have a medium level and 2% have a high level. Furthermore, 96% have a low level of labor productivity and 4% are at a medium level. Likewise, through the Pearson Correlation test, the significance of the research is demonstrated ($p=0.643$), so the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis is taken as suitable, concluding that there is a relationship between empowerment and work productivity. which indicates that a higher level of empowerment in health workers will allow them to have greater work productivity.

Keywords: Empowerment, productivity, labor

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), el objetivo 8 relacionado al trabajo decente y crecimiento económico, considera fortalecer el crecimiento económico sostenible e inclusivo para todos, y eso está relacionado con el incremento de la productividad laboral, por lo cual se debe dar énfasis en el rendimiento que tiene el trabajador en una organización e identificar cuáles son los factores que ocasionan su bajo rendimiento o productividad, por tal motivo el presente estudio pretende aportar para el cumplimiento de dicho objetivo.

El siglo XXI está inmerso en la gran globalización, que exige: promover procedimientos eficientes, brindar productos y servicios de calidad y sobre todo, profesionalizar en las empresas privadas, y públicas el recurso humano de todas las áreas. El complejo entrelazado de empresas competidoras exige estrategias de crecimiento del talento, que las impulse a buscar nuevos modelos que permitan el desarrollo continuo y autónomo de las personas (Piguave y Vegas, 2021). Asimismo, la salud y la vida laboral han sido temas de interés creciente en los últimos años, puesto que, en todo resultado organizacional, de cualquier área profesional, un elemento fundamental es el factor humano (García, et al, 2023). Es por ello que la contribución del factor humano en las organizaciones se ha revelado como un elemento esencial para los resultados en todos los ámbitos profesionales (Gómez, 2019).

Además, hoy en día, los sistemas de salud operan en un entorno dinámico y tecnológicamente complejo, donde la eficiencia y la efectividad son esenciales para satisfacer las crecientes expectativas de calidad. Cabe señalar que el papel del factor humano es crucial, por lo cual se necesita de profesionales de salud altamente cualificadas y con vasta experiencia y motivación, que estén comprometidas con la dedicación a su trabajo, en consecuencia, personal empoderado que aporte en su organización (García et al., 2023). Sin embargo, a pesar de saber la importancia del factor humano y su empoderamiento, aún las organizaciones se enfrentan a nuevos y diversos desafíos relacionados con el capital humano (Treviño & López, 2023).

En este contexto, actualmente el concepto de empoderamiento organizacional es de gran relevancia en el mundo de la psicología laboral y ha sido analizado desde dos perspectivas diferentes pero complementarias. Sin embargo, a pesar de conocer la

importancia del empowerment y formar parte del léxico particular del mundo de las organizaciones, aún se muestra un escaso empowerment, tal es así, que, a nivel mundial, en España los profesionales en la atención primaria médica tienen una deficiente capacidad para organizar su trabajo y tomar decisiones, por ello, no se favorece el desarrollo de las entidades de salud y el uso de los talentos ocultos de cada individuo para mejorar la productividad de la organización (Aránzazu et al., 2023).

En Latinoamérica, el tema de gerencia y la gestión del talento está sufriendo transformaciones y está en un proceso de cambios, y en este contexto, los ejecutivos y gerentes de las empresas deben diseñar estrategias que les permitan alcanzar sus metas a nivel organizacional de manera que ayuden a que los empleados se desempeñen y se sientan mejor y sobre todo valoren su trabajo, con el propósito de hacer frente a enfoques tradicionales donde no se tomaban en cuenta la participación y opinión de los trabajadores sobre temas básicos relacionados al crecimiento de una empresa u organización (Franco, 2021). En este contexto, se reconoce que factores como el empoderamiento y el éxito en las organizaciones pueden considerarse activos estratégicos; es así que estos elementos residen principalmente en los empleados y su capital humano, y desempeñan un papel crucial en la competitividad de las empresas. Además, este conocimiento no solo reside en la mente de las personas, sino también en los procedimientos documentados, las rutinas, las actividades y la interacción con los clientes. En resumen, estas prácticas organizacionales se consideran herramientas empresariales fundamentales en el siglo XXI (Escaffi, 2021). En este sentido, García (2020), señala que si el empoderamiento estructural y psicológico son gestionados correctamente pueden incrementar el bienestar laboral, reducir el ausentismo y rotación, y de esta manera facilitar la funcionalidad de la organización para el cumplimiento de sus metas organizacionales y por ende mejorar la productividad laboral de sus trabajadores. Por otro lado, así como el empoderamiento, la productividad de la atención sanitaria también es un problema creciente en la mayoría de las naciones del occidente, donde el gasto sanitario aumenta rápidamente (Kamarainen et al., 2016).

Por otro lado, en el Perú, cuando se hace referencia a la importancia del empoderamiento de los trabajadores de una organización no se puede dejar de mencionar a la productividad laboral, puesto que este capital humano contribuye con

el 36% en la productividad en las organizaciones a nivel nacional, lo cual indica la gran importancia que tiene sobre la infraestructura y otros componentes de la organización (Instituto peruano de economía, 2023).

De manera similar, en un hospital en Casma, se evidencia una disminución del rendimiento y productividad de los trabajadores de salud que rotan por el servicio de emergencia, puesto que hay aumento de ausencias que no son justificadas, lo que indica una baja productividad, además algunos trabajadores no logran cumplir a tiempo con sus tareas y responsabilidades y esto hace que los usuarios que acuden al servicio muestren disconformidad por la atención recibida. Es así que se detectan faltas frecuentes, ineficiencia, agotamiento profesional y desmotivación que son indicios para reconocer la baja productividad laboral. Esto posiblemente pueda ser producto de que el personal de salud no se siente empoderado, puesto que no está involucrado en nuevas tareas y desafíos profesionales, ni en la toma de decisiones, ideas y opiniones, se sienten poco autónomos para llevar a cabo sus labores y cumplir con sus asignaciones porque sienten que los directivos no confían en sus habilidades y destrezas.

En base a lo expresado se formuló el siguiente enunciado de problema ¿Existe relación entre el empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024?.

Por otra parte, el presente estudio tuvo relevancia teórica, puesto que resaltó la importancia de un apropiado nivel de empowerment y su implicancia en la productividad laboral en el desarrollo de toda organización. Tiene relevancia social porque el empoderamiento se presentó como elemento esencial para potenciar y optimizar el desempeño del personal de una manera que permita a cada uno de ellos sentirse más valorado y darse cuenta de que su trabajo marca una gran diferencia para el hospital y por ende propiciar una mayor productividad por parte de los trabajadores de salud en beneficio de los usuarios que acuden por un servicio. En la práctica, los resultados servirán de material de ayuda para identificar las falencias y debilidades con respecto al compromiso de los trabajadores y mejorar la gestión administrativa de la institución y de esta manera valorar el recurso humano, su máximo empoderamiento y la mejora en sus expectativas laborales. Respecto al enfoque metodológico sirve de material de ayuda para su aplicación en otros

contextos similares y posibles trabajos de investigación con un enfoque cualitativo del tema.

Asimismo, se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024. Para lograr dicho objetivo, se formularon los siguientes objetivos específicos; identificar el nivel de empowerment de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024, identificar el nivel de productividad de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024, Identificar la relación entre la dimensión poder de la variable empowerment y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024. Identificar la relación entre la dimensión motivación de la variable empowerment y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024. Identificar la relación entre la dimensión liderazgo de la variable empowerment y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024. Identificar la relación entre la dimensión desarrollo de la variable empowerment y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024.

Con respecto a los antecedentes del estudio, Escaffi et al. (2021), analizaron el empowerment en un Centro Diagnóstico de Especialistas en Colombia, mediante un enfoque cuantitativo de naturaleza positivista y diseño no experimental donde se pudo afirmar que el 43,94% de los trabajadores indicaron una baja confiabilidad en el nivel empowerment, Concluyendo que mientras más alto sea el empowerment mayor será el éxito organizacional.

En Brasil, Moura et al. (2020), en su investigación se propuso examinar los niveles de empoderamiento de las enfermeras que laboran en una entidad de salud, fue un estudio descriptivo, transversal, con 237 enfermeros, resultando que poseen un nivel de empoderamiento moderado ($18,06 \pm DE 0,9$), concluyendo que el empoderamiento moderado significa que hay un acceso parcial de oportunidades, de información, de recursos y de apoyo.

Tapia (2023), buscó determinar si el empowerment está relacionado con el rendimiento laboral en trabajadores de salud, por medio de un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, cuyos resultados señalaron que el 51% de los

profesionales tienen un nivel deficiente de empowerment y que el 52% tiene un nivel deficiente en su rendimiento laboral, asimismo existe relación positiva con el rendimiento laboral obteniendo un $(p) < 5\%$; con un Rho de Spearman de 0.636. Concluyendo que a medida que se eleva el nivel empowerment se incrementa el rendimiento laboral de los trabajadores.

Ccosi (2021), buscó analizar los niveles del empowerment de los colaboradores de salud de una institución de salud, cuyo enfoque metodológico fue cuantitativo y básico correlacional, donde participaron 119 trabajadores de salud, resultando que el 92% tiene un empoderamiento en un nivel alto, el 8% un nivel de empoderamiento medio, no evidenciándose niveles de empoderamiento bajo en los trabajadores.

Presa (2021) analizó la conexión entre el empoderamiento y la productividad laboral de los empleados de una organización. Utilizó un enfoque correlacional con un método deductivo, cuyos resultados verificaron una correlación positiva y significativa entre el empoderamiento y la productividad laboral ($r = 0,765$, $p < 0,001$). En resumen, a un mayor nivel de empowerment, se observa una mayor productividad por parte de los trabajadores

Leyva y Vilcas (2020) analizaron si el empowerment está asociada con la productividad laboral de los trabajadores. Utilizaron una orientación metodológica cuantitativa y descriptiva, de diseño correlacional. Obteniéndose resultados por medio de un análisis estadístico no paramétrico con nivel de significancia de ($p = 0.000$). La conclusión a la que llegaron es que entre el empowerment y la productividad laboral se evidencia una correlación positiva y sólida de Rho de Spearman: 0.742. Esta sugiere que cuando el empowerment eleva su nivel, también se evidencian mejoras en la productividad.

López (2020), estudió el empoderamiento en trabajadores de un hospital de EsSalud de Huaraz, la metodología fue cuantitativa y básica, cuya muestra fue de 39 empleados, cuyos resultados señalan que el nivel de empoderamiento de los trabajadores es regular en un 51,3% y el 48,7% tienen un nivel alto, llegando a la conclusión que en su mayoría los trabajadores han logrado conseguir su autonomía y fortalecer su confianza y protagonismo dentro de su ámbito laboral.

Hernández (2019), en su estudio se propuso examinar el nivel de empowerment y la motivación laboral, fue una investigación cuantitativa correlacional en una población de 70 trabajadores de la Red de salud Bagua, donde encontró que el 68,9% tiene un nivel medio de empowerment, reflejando que los trabajadores tienen competencias ubicadas en una situación intermedia dentro de su ámbito laboral.

Peralta (2019) se propuso examinar el empowerment y su relación con la productividad laboral a través de un estudio descriptivo y correlacional, donde participaron 236 colaboradores, cuyos resultados indicaron que el 37% de los trabajadores tienen un nivel medio de empowerment y con respecto a la productividad la frecuencia más alta se encuentra en el nivel medio de productividad laboral con un 40%. Además, se observa un coeficiente de Spearman (ρ) de 0,986, que lleva a la conclusión de que existe una relación directa y altamente significativa entre las variables. En otras palabras, cuanto mayor sea el nivel de empoderamiento, mayor será la productividad laboral de los trabajadores.

Solís (2019), estudió el empoderamiento de los trabajadores de un hospital de Lima, cuyo método de investigación fue cuantitativo de diseño correlacional con una muestra de 35 enfermeras del hospital Dos de Mayo, cuyos resultados evidenciaron que el mayor porcentaje de empoderamiento fue bajo en un 42,9%, medio en un 40% y el nivel alto solo obtuvo un 17,1%, por lo cual se consideró una necesidad inmediata de implementar talleres para fortalecer el empoderamiento en el personal y lograr un mejor desempeño dentro de la institución de salud.

Cóndor (2018) investigó la conexión entre el empoderamiento y la productividad laboral. Utilizó un enfoque correlacional y no experimental, analizando a 60 trabajadores. Los hallazgos indican que el 58,3% de los participantes presentaba un nivel medio de empoderamiento, asimismo, en la mayoría la productividad laboral se situó en el nivel medio con un 46,7%. Se pudo evidenciar una correlación positiva significativa ($r = 0,812$) que cumplió con criterios estadísticos ($p < 0,01$).

Respecto a la definición teórica del empowerment, está definida como el proceso por el cual se da libertad y poder a los empleados para lograr con éxito lo que pretenden alcanzar, en lugar de obligarlos a hacer lo que quiere el gerente; ello faculta al personal con los recursos y la responsabilidad para proporcionar un liderazgo eficaz en el desarrollo de sus capacidades mientras coopera con los

desafíos generales de la organización. Sin embargo, el empoderamiento puede transformarse en un concepto arriesgado y revolucionario cuando se mencionan a las organizaciones clásicas y tradicionales (Chiavenato, 2019; Noboa, et al., 2020); es una herramienta que faculta de poder al empleado para ser un autogestor de su trabajo (Amezcueta et al., 2019; Sinharoy et al., 2022; Muñoz et al., 2021); siendo ello reforzado por Afram, et al. (2022), quien señala que es el poder y la autonomía que adquiere un empleado en el desempeño de sus labores cotidianas.; reforzada por la definición de Mejías (2022) al definirla como la libertad de expresarse y tener poder y autodeterminación en el entorno laboral.

En este sentido las dimensiones del empowerment se basan en la posición teórica de Chiavenato, (2017, p. 385) quien las señala de la siguiente manera:

El liderazgo implica entrenar equipos, asesorar a los empleados, desarrollar nuevas perspectivas, evaluar el desempeño y brindar retroalimentación.

Poder, incluyendo el otorgamiento de autoridad para que los colaboradores tengan autonomía en sus decisiones y acciones y trabajar a partir de lo que han aprendido, retenido y en lo que se han destacado. En otras palabras, implica dar a los individuos libertad e influencia

El *desarrollo* es el avance del conocimiento que hace que lo que se hace en una organización sea valioso y productivo. También significa brindar oportunidades permanentes para que los empleados aprendan y desarrollen nuevas habilidades de equipo. De esta manera, nace el verdadero talento que necesita la organización.

Motivación, incluye la provisión de recompensas compartidas que impulsan el logro de los objetivos. Los reconocimientos y la motivación son incentivos, fruto del trabajo bien hecho.

En relación a la productividad laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que se refiere a la eficiencia con la que un trabajador o grupo de personas utilizan los recursos para obtener bienes y servicios en un período determinado. Además, la relación entre la cantidad producida y los insumos utilizados en el proceso de producción se denomina productividad desde una perspectiva de proceso. Por lo tanto, la relación entre la producción obtenida en un tiempo determinado y la cantidad de trabajo aportado al proceso se utiliza para evaluar la

productividad laboral, es así que se puede determinar mediante la relación entre la producción y la cantidad de trabajadores que participan en el proceso. Es relevante señalar que la evaluación de la productividad laboral es crucial porque permite comprender el desempeño y la eficiencia de los trabajadores (Abramova et al., 2020).

Calderón (2021) resalta la relevancia de la productividad laboral en el recurso humano de una organización, de manera especial entre los empleados que aplican su experiencia y conocimiento para promover mejoras continuas, elevar la calidad del trabajo y ofrecer productos y servicios superiores. En última instancia, esto da como resultado un aumento significativo en la productividad organizacional, ya que el futuro y crecimiento de la empresa está garantizado por ellos, deben ser considerados como un activo, no pensando en el costo de sus resultados, no en los salarios, sino en hacerlos más productivos, la gerencia y las organizaciones deben cambiar sus actitudes. Por otro lado, la productividad puede ser medida en función de los comportamientos y resultados de los individuos, sea individual o en grupo (Calvo, et al., 2022). La productividad es entendida como el grado en que cada factor de producción es utilizado correctamente. En el enfoque económico, la productividad significa el usar eficiente y eficazmente los recursos disponibles en el proceso de fabricación, con el propósito de incrementar el potencial de desempeño económico de una organización (Baraei y Mirzaei, 2018), hace referencia a la producción en un tiempo determinado en relación a las horas trabajadas por los trabajadores (Baltodano & Leyva, 2020).

La productividad laboral es la base principal para el desarrollo de una organización, sea a mediano o largo plazo, lo cual requiere de estrategias de gestión dirigidas al talento humano, presupuesto, equipos, capacitaciones, incentivos emocionales y salariales, entre otros que generen en los trabajadores su máximo aporte al cumplimiento de metas organizacionales (Colina et al., 2022); está asociada a diversos factores tales como, las nuevas tecnologías, la motivación del personal, la participación, manejo de conflictos entre trabajadores, la toma de decisiones, la cultura organizacional, entre otros (OIT, 2022).

La teoría que sustenta la productividad laboral es la Teoría Z de Ouchi (1984), quien señala que la productividad está basada en la relación de confianza entre los empleados y sus jefes, las relaciones interpersonales y la capacidad y poder para

tomar decisiones para solucionar problemas que surgen en la organización. Todo ello con la meta de conseguir resultados óptimos con ayuda del recurso humano y su capacidad de rendimiento.

Por otra parte, las dimensiones que serán consideradas para la productividad laboral están basadas en los descrito por Vroom, citado por Chiavenato (2009), donde señala explícitamente que los factores predisponentes para que una persona pueda producir es: eficiencia, eficacia y efectividad, las cuales se describe de la siguiente manera: *Eficiencia*, relacionada con el uso adecuado de los recursos disponibles durante un tiempo determinado. Considerando que una buena productividad sólo se puede lograr utilizando correctamente el producto en un período corto de tiempo, lo que lleva a mayores ganancias. *Eficacia*, mide la efectividad del cumplimiento de las metas que la alta dirección decide que deben alcanzarse en la empresa; por lo tanto, las empresas tienden a ser efectivas cuando los gerentes de cada empresa optan por proponer metas y efectividad que sean reales, alcanzables y apropiadas. *Efectividad* es el nivel de coherencia entre la meta que tiene una organización, los resultados que se observan y la capacidad de una organización para trasladar sus centros de poder para lograr la producción y acción adaptativa.

En un contexto globalizado, donde los avances tecnológicos se producen a gran velocidad y el cambio es constante, las organizaciones buscan calidad y productividad. Sin embargo, la verdadera ventaja competitiva proviene de las personas que trabajan en ellas, que son las que mantienen el status, generan innovación y dirigen las organizaciones, en última instancia cada organización está conformada por un conjuntos de individuos con personalidades y comportamientos diversos, así donde viene a tallar el empowerment como proceso en el cual el trabajador logra tener el poder y la autodeterminación necesaria para desempeñar un trabajo de calidad con el menor recurso posible y donde tenga la capacidad para abordar cualquier inconveniente que se presente en su organización a través de su autogestión. La forma en que las personas se desempeñan y toman decisiones está influenciada por las políticas y directrices de la organización, es por ello que para lograr un personal de salud empoderado es necesario trabajar en dichas directivas y políticas de gestión.

Las organizaciones de salud adaptan sus enfoques y ajustan sus prácticas de gestión para optimizar al máximo los potenciales de cada individuo en sus operaciones y en lugar de invertir exclusivamente en productos y servicios, ahora invierten en las personas que poseen un profundo conocimiento sobre ellos y saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y perfeccionarlos. En vez de centrarse únicamente en los clientes o usuarios, invierten en los profesionales de salud quienes son los atienden y sirven, aquellos que comprenden cómo satisfacerlos y dejarlos satisfechos, es así que los trabajadores se convierten en la piedra angular del éxito empresarial.

Actualmente, se hace referencia de estrategia de recursos humanos para describir la utilización intencionada de los individuos, con el objetivo de ayudar a la organización a mantener una ventaja competitiva sostenible frente a otras organizaciones y esto lo hace a través de la medición de la productividad laboral, estos conceptos de mercado laboral pueden ser analizados y aplicados en el contexto de salud y por ende mejorar la calidad de las prestaciones de servicios de salud por parte de los profesionales sanitarios.

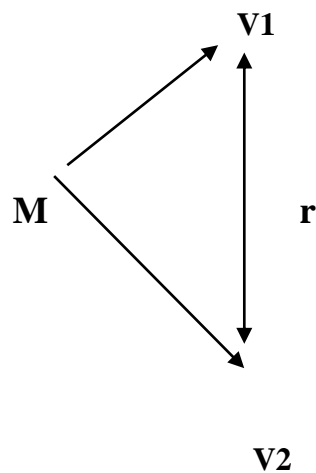
Además, como hipótesis alterna se plantea: Existe relación entre el empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024. Como hipótesis nula; no existe relación entre el empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica. Según Mohamed, et al. (2023), fue una investigación básica porque no se enfocó en resolver una problemática sino en adquirir conocimientos y comprender el fenómeno en estudio.

Fue de enfoque cuantitativo, porque nació de un proceso deductivo y se usaron datos cuantitativos e inferencia estadística con el propósito de explorar resultados de una muestra (Hernández & Mendoza, 2018). En cuanto al diseño, se empleó el diseño no experimental, porque no se manipularon de forma deliberada las variables, y se observó el fenómeno en su estado natural, para luego ser analizado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Correlacional, puesto que se indagó sobre la relación entre las variables empowerment y la productividad laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esquema:



Donde:

M = Trabajadores del servicio de emergencia de un Hospital de Casma

V₁ = Empowerment

V₂ = Productividad laboral

r =relación de las variables de estudio

Con respecto a las variables; el empowerment, se define conceptualmente como el proceso por el cual se da libertad y poder a los empleados para lograr con éxito lo que pretenden alcanzar, en lugar de obligarlos a hacer lo que quiere el gerente (Chiavenato, 2019; Noboa, et al., 2020). En cuanto a la definición operacional la variable empowerment; fue medida mediante un cuestionario de 20 ítems, considerando las siguientes dimensiones: Poder, motivación, desarrollo, liderazgo.

Con respecto a la productividad laboral, se define conceptualmente como el resultado del producto entre el tiempo empleado y la eficiencia con la que se realiza toda actividad (Mir, 2018). La definición operacional: fue medida por medio de un cuestionario de 12 ítems, tomando en cuenta las dimensiones siguientes: eficiencia, eficacia, efectividad.

La población fue de 50 trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma. Puesto que fue incluida toda la población de trabajadores del servicio de emergencia, se consideró una muestra censal. También se utilizó un muestreo no probabilístico. Las personas que cumplieron los criterios de inclusión fueron miembros del personal asistencial que había estado trabajando en la institución durante más de seis meses y que deseaban participar voluntariamente en esta investigación. El personal asistencial que no deseaba participar voluntariamente en el estudio y que había estado trabajando en la institución menos de seis meses fue excluida (Anexo 9).

Para la técnicas e instrumentos de recopilación de datos; en cuanto a la variable empowerment, se estableció como técnica la encuesta y el instrumento fue un cuestionario cuyo autor original es Oh et al. (2012) y modificado por Leyva y Vilcas (2020) en Perú, adaptado por la investigadora, el que constó de 20 ítems. Se utilizó la escala de Likert considerando cinco alternativas de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); con sus dimensiones como poder, motivación, desarrollo, liderazgo con 5 ítems cada una de las dimensiones. La validación se realizó a través de juicio de tres expertos quienes señalaron que los ítems fueron congruentes y claros por lo que tuvo un validez de contenido fuerte y una prueba piloto a 15 colaboradores con las mismas características de la población objetivo. Para la confiabilidad se utilizó

el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0,9527, considerándola de excelente confiabilidad.

Para medir la variable productividad laboral se utilizó un cuestionario cuyo autor fue Facho (2016) en Perú, adaptado por la investigadora, el cual constó de 12 ítems y se utilizó la escala de Likert cuyas respuestas tuvieron cinco alternativas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); con 4 ítems para la dimensión eficiencia, 4 ítems para la dimensión eficacia y 4 ítems para la dimensión efectividad. Con respecto al instrumento original de productividad laboral se validó a través de juicio de experto cuyo responsable fue un metodólogo quien dio el veredicto de aplicable. Posteriormente la confiabilidad por Alpha de Cronbach fue de 0,797, por lo cual se consideró fuertemente aplicable (Anexo 3).

Con respecto a la validación y confiabilidad realizadas por la investigadora, para ambas variables la validación de los instrumentos se efectuó a través de la evaluación de tres expertos, especialistas en el tema, quienes revisaron cada ítems e indicaron la aplicabilidad de los instrumentos. Para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto con 10 colaboradores que presentaron las mismas características de la muestra en estudio. Posteriormente se empleó el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados: para el empowerment fue de 0,725 y para la productividad laboral fue de 0,740 (Anexo 3), que indicó la confiabilidad de los instrumentos, las cuales fueron aplicadas a la muestra seleccionada.

En el método de análisis de datos, los instrumentos fueron codificados de manera anónima para cada participante en la investigación. Posteriormente para el análisis descriptivo se realizó la tabulación de las respuestas y se ingresaron los datos al programa estadístico Software SPSS versión 26. Luego se elaboraron las tablas de frecuencia para presentar los resultados y comparar las hipótesis propuestas. Se empleó la prueba no paramétrica de correlación de rango de Spearman para evaluar la relación entre las variables.

Con relación al aspecto ético, se tuvo en cuenta lo estipulado en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. Los principios éticos

considerados en el presente estudio fueron: Autonomía, los trabajadores de salud que colaboraron en el estudio estuvieron informados sobre la finalidad y objetivos de la investigación; tuvieron el albedrío de participar o no en el estudio; beneficencia, se aseguró el bienestar de los trabajadores de salud durante todo el proceso investigativo; justicia, se garantizó la igualdad de derechos de los trabajadores de salud que participaron en el estudio; integridad humana; se actuó con probidad y honestidad durante todo el proceso investigativo, presentando con veracidad los resultados obtenidos; el proceso investigativo se desarrolló libremente y de manera independiente de intereses políticos, religiosos y económicos.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Relación de las dimensiones de empowerment y la variable productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital público de Casma, 2024.

			Correlaciones					
			1	2	3	4	5	6
Rho de Spearman	1.Poder	Coeficiente de correlación	1.000					
		Sig. (bilateral)	.					
	2.Motivación	Coeficiente de correlación	.322*	1.000				
		Sig. (bilateral)	.023	.				
	3.Desarrollo	Coeficiente de correlación	.122	.548**	1.000			
		Sig. (bilateral)	.397	<.001	.			
	4.Liderazgo	Coeficiente de correlación	.261	.578**	.291*	1.000		
		Sig. (bilateral)	.067	<.001	.040	.		
	5,Empowerment	Coeficiente de correlación	.620**	.835**	.678**	.530**	1.000	.
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	<.001	.	
	6.Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.178	.440**	.318*	.708**	.369**	1.000
		Sig. (bilateral)	.217	.001	.024	<.001	.008	.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

En la tabla 1 se identifica una correlación positiva entre ambas variables ($r = 0,369$); entre la variable productividad laboral y la dimensión poder ($r = 0,178$); la variable productividad laboral y la dimensión motivación ($r = 0,440$); la variable productividad laboral y la dimensión desarrollo ($r = 0,318$); entre la variable productividad laboral y la dimensión liderazgo ($r = 0,708$). De esta manera se ve demostrado la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se toma como apta la hipótesis alterna, lo cual concluye que existe una relación entre el empowerment y la productividad laboral.

Tabla 2.

Nivel de empowerment en el servicio de emergencia de un hospital público de Casma, 2024.

Nivel	f	%
Bajo	40	80
Medio	9	18
Alto	1	2
Total	50	100

En la tabla 2 se puede observar que hay un 80 % de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital público de Casma que tienen un nivel bajo de empowerment, del mismo modo un 18% tienen un nivel medio y el 2% presenta un nivel alto.

Tabla 3.

Nivel de productividad laboral en el servicio de emergencia de un hospital público de Casma, 2024.

Nivel	f	%
Bajo	48	96
Medio	2	4
Alto	0	0
Total	50	100

En la tabla 3 se puede observar que el 96 % de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital público de Casma tienen un 96% de nivel bajo de productividad laboral y un 4% se encuentra en un nivel medio.

IV. DISCUSIÓN

Desde esta perspectiva el presente estudio tuvo como objetivo general identificar la relación de las dimensiones del empowerment y la variable productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital público de Casma, 2024, se identifica una correlación positiva entre ambas variables ($r = 0,369$). De esta manera se ve demostrado la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se toma como apta la hipótesis alterna, lo cual concluye que existe una relación entre el empowerment y la productividad laboral.

Si bien no se encontraron estudios en el área de salud, los hallazgos encontrados se compararon con estudios que consideraron las mismas variables pero en el ámbito empresarial, encontrando algunos resultados similares como es el estudio de Presa (2021), quien concluye que existe correlación positiva y significativa entre el empowerment y la productividad laboral ($r=0,765$ y con un $p=0.000$); además se asemeja a la investigación de Leyva & Vilcas (2020), cuyos resultados señalan que existe una relación positiva y significativa entre el empowerment con la productividad laboral ($Rho = 0,742$), y que al mejorar el empoderamiento de los trabajadores, la productividad laboral se incrementará.

Los resultados son sustentados por Mejías (2022), quien señala que los empleados empoderados, además de brindar un servicio al cliente confiable, también son más productivos y tienen un mejor desempeño laboral, lo que impulsa a la organización a brindar servicios más satisfactorios. En este sentido, los trabajadores de servicio de emergencia aún carecen de independencia y autonomía para decidir y no constituyen una herramienta importante en cuestión de producción de servicios de salud, además tienen una deficiente contribución al éxito del hospital, puesto que el compromiso que tienen con su institución no ayuda a cumplir con las metas y la misión que tiene su organización, es por ello que el 80% tiene un empoderamiento bajo y repercute en la productividad que llega a un nivel bajo en 96%, resultados que evidencian la relación positiva significativa encontrada, puesto que a menor empoderamiento, menor productividad laboral. Comprobándose lo referido por Muñoz et al. (2021) al afirmar que el empoderamiento, es el proceso mediante el cual el individuo adquiere poder, control y un papel significativo en la toma de decisiones

relevantes y sobre todo en el incremento de la productividad laboral. Además, se puede lograr un mayor compromiso con la productividad en términos de una mayor satisfacción de los empleados si se les da la oportunidad de aprender, crecer y sobresalir dentro de la organización. Es así que la teoría Z de Ouchi (1984), señala que la productividad y la confianza están relacionadas directamente y está basada en una relación de confianza entre los empleados y sus jefes, las relaciones interpersonales y la capacidad para tomar decisiones (empowerment) a través del trabajo en equipo. Todo ello con la meta de conseguir resultados óptimos con ayuda del recurso humano y su capacidad de rendimiento. Con respecto a identificar el nivel de empowerment en el servicio de emergencia de un hospital público de Casma, 2024, cuyos resultados muestran que hay un 80 % de los trabajadores que tienen un nivel bajo de empowerment, del mismo modo un 18% tienen un nivel medio y el 2% presenta un nivel alto. Los hallazgos encontrados son coincidentes con el estudio de Escaffi et al. (2021), quienes analizaron el empowerment en un Centro Diagnóstico de Especialistas y se pudo afirmar que el 43,94% de los trabajadores tiene una baja confiabilidad en el nivel compromiso.

Los estudios que difieren son los realizados por Moura et al. (2020), en Brasil, donde al nivel el nivel de empoderamiento de enfermeros resulta que poseen un nivel de empoderamiento moderado, donde se concluye que el empoderamiento moderado significa que hay un acceso parcial de oportunidades, de información, de recursos y de apoyo. Así también difiere de Tapia (2023), quien señala que el 51% de los profesionales en un hospital de Huacho tuvieron un nivel deficiente de empowerment. Además, en Bagua, Hernández (2021), encontró que el 68,9% de los 60 empleados de salud de la Red de Salud Bagua tuvieron un nivel medio de empowerment. Por otro lado, otro estudio diferente es el realizado por Solís (2020), en el hospital Dos de Mayo, donde el empoderamiento de trabajadores fue bajo en un 42,9%, medio en un 40% y el nivel alto solo obtuvo un 17,1% y a nivel local difiere con la investigación de López (2020), donde el nivel de empoderamiento de los trabajadores del hospital de Huaraz indicó que el nivel de empoderamiento fue regular en un 51,3%, además del estudio de Cóndor (2019), en Chimbote, refiere que de 60 trabajadores de una empresa, el 58,3% tiene un empowerment en nivel medio.

Los hallazgos encontrados en el presente estudio reflejan que aún los profesionales de salud no están asumiendo su capacidad de decisión y el grado en que pueden involucrarse en su organización, aún no se ha reemplazado la antigua jerarquía piramidal por la de equipos autodirigidos donde todos comparten la información y el capital humano del equipo de salud tiene la responsabilidad y la oportunidad de dar lo mejor de sí mismos para su organización. Ello se ve reforzado por Aránzazu et al. (2023), quien manifiesta que a pesar de conocer la importancia del empowerment y formar parte del léxico particular del mundo de las organizaciones, aún se muestra un escaso empowerment, tal es así, que los profesionales en la atención primaria médica tienen una deficiente capacidad para organizar su trabajo y tomar decisiones, por ello, no se favorece el desarrollo de las entidades de salud y el uso de los talentos ocultos de cada individuo.

Para Chiavenato (2019) el empowerment significa dar libertad a los empleados, para lograr con éxito lo que pretenden alcanzar, en lugar de obligarlos a hacer lo que quiere el gerente; ello faculta al personal con los recursos y la responsabilidad para proporcionar un liderazgo eficaz en el desarrollo de sus capacidades mientras coopera con los desafíos generales de la organización. Asimismo, según señala Mejías (2022), es una herramienta que contribuye al éxito organizacional, promueve el compromiso de los empleados y ayuda a restaurar la visión y el enfoque para el crecimiento personal.

En definitiva, el empowerment es un recurso importante para el desarrollo de toda organización, sin embargo los resultados obtenidos en un hospital de Casma no respaldan estos conceptos, tal es así que se evidencia un contundente 80 % de trabajadores con un nivel bajo de empowerment y un escaso 2% con un nivel alto, lo cual se puede deber a diversos factores manifestados por los mismo trabajadores tales como el escaso involucramiento en tareas y desafíos profesionales, poca intervención en la toma de decisiones y el sentimiento de poca autonomía para llevar a cabo sus labores y dar cumplimiento a sus asignaciones, sumado a ello que existe un escaso reconocimiento por parte de los directivos de dicha entidad de salud, es por ello que se requiere potenciar el empowerment en cada uno de los trabajadores de manera que permita en ello un mayor protagonismo profesional y por ende una reforma institucional en el proceso productivo.

Con respecto a la formulación del objetivo de identificar el nivel de productividad de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024, los resultados indicaron que el 96 % de los trabajadores tienen un 96% de un nivel bajo de productividad laboral, y el 4% se encuentra en un nivel medio. Dichos hallazgos difieren a los encontrados por Ortega (2022), en su estudio en un hospital de Ayacucho, señala que el personal de salud tiene una productividad laboral aceptable en 14%, satisfactorio en 46% y muy satisfactorio en 40%. Además, los resultados son diferentes de Mosquera (2022), cuyo estudio señala un predominante nivel regular y malo de 55%, pero el 45% tiene un nivel alto en productividad laboral. Así también Dávila et al. (2022) en su estudio señala que la productividad de los empleados fue eficiente en un 83.4%, regular en 14.6% y deficiente en 1.5%.

Dentro de este marco, según la Organización internacional del Trabajo [OIT], (2022) la productividad laboral, se refiere a cómo un trabajador o un grupo de personas utiliza los recursos para producir bienes y servicios en un período de tiempo determinado. Cuando se menciona la productividad desde una perspectiva de proceso, se hace referencia a la relación entre la cantidad de bienes o servicios producidos y los recursos utilizados en el proceso de producción. En esencia, se evalúa cómo se aprovechan los insumos para obtener una producción eficiente.

Cabe señalar que la productividad laboral es de suma importancia en el capital humano de una empresa, particularmente entre aquellos empleados que aprovechan su conocimiento y la experiencia adquirida para incentivar el cambio, promover la innovación constante, mejorar la calidad del trabajo y proporcionar bienes y servicios superiores. En última instancia, esto da como resultado un aumento significativo en la productividad organizacional (Calderón, 2021).

Es importante recalcar que la productividad laboral es la base primordial para el desarrollo de toda organización, sea a mediano o largo plazo y este requiere estrategias de gestión dirigidas al talento humano, presupuesto, equipos, capacitaciones, incentivos emocionales y salariales, entre otros que generen en los trabajadores su máximo aporte al cumplimiento de metas organizacionales (Colina et al., 2022); sin embargo hay ciertos factores que pueden afectarla, tales

como las nuevas tecnologías, la motivación del personal, la participación, manejo de conflictos laborales, la toma de decisiones, la cultura organizacional, entre otros (OIT, 2022).

Analizando en un contexto más amplio, los resultados señalan que en un hospital de Casma existe un alto porcentaje de los empleados que tienen un nivel de productividad laboral bajo llegando a un 96%, lo que indica que no hay relaciones confiables entre los trabajadores y los jefes inmediatos, que no se manejan con eficiencia los recursos financiero y la logística, que posiblemente los trabajadores no cuentan con apoyo para el cumplimiento de sus funciones o que la gestión no comprende las necesidades del personal y no los organiza equitativamente, y si de los factores relacionados a los trabajadores se trata, pocas veces pueden llegar a cumplir sus metas y objetivos, entre otros, traduciéndose todo ello en una reducción del rendimiento y productividad de los trabajadores de salud. Según Baltodano & Leyva (2020), desde un enfoque económico de una organización, la productividad es sinónimo del uso eficiente, eficaz y efectivo de los recursos en favor del cliente o usuario con el propósito de potenciar su desempeño y brindar una mejor atención.

En este sentido, se debe tomar medidas correctivas de gestión urgentes que enfatizan en la productividad laboral trabajando en su capital humano que son los trabajadores de salud, y de esta manera fomentar la innovación continua, la mejora en la calidad del trabajo y sobre todo la mejora en una atención de calidad a los usuarios que son atendidos en dicha institución.

Con relación a la relación de las dimensiones entre la variable productividad y las dimensiones de la variable empowerment, los resultados indican que existe correlación significativa entre la productividad laboral y la dimensión poder ($r = 0,351$); la variable productividad laboral y la dimensión motivación ($r = 0,585$); la dimensión desarrollo ($r = 0,474$); y la productividad laboral y la dimensión liderazgo ($r = 0,809$).

Con respecto a la correlación entre la dimensión liderazgo del empowerment y la productividad laboral, ambas se relacionan; lo que implica que si el trabajador tiene la capacidad para entrenar equipos, asesorar a los empleados, desarrollar nuevas perspectivas, evaluar el desempeño y brindar retroalimentación

(Chiavenato, 2017), esto facilitará la productividad laboral, en este caso los trabajadores del servicio de emergencia tienen una escasa capacidad para liderar, puesto que se evidencia una escasa dirección y motivación, por lo cual no se logran los objetivos establecidos en la institución. Con relación a la dimensión poder del empowerment y la productividad, ambas están relacionadas, ello involucra que el poder, incluye el otorgamiento de autoridad para que los trabajadores tengan autonomía en sus decisiones y acciones y trabajar a partir de lo que han aprendido, retenido y en lo que se han destacado, es decir dar a los empleados libertad e influencia (Chiavenato, 2017), y ello aumentará la productividad laboral; es así que en el servicio de emergencia son los jefes inmediatos los que ejercen poder sobre ellos, y la designación de responsabilidades se da en forma deficiente y hay una escasa confianza en la labor de los subordinados.

También se observa que la dimensión desarrollo del empowerment y la productividad están relacionadas, cabe señalar que el desarrollo consiste en el avance del conocimiento que hace que lo que se realiza en una organización sea valioso y productivo. También significa brindar oportunidades permanentes para que los empleados aprendan y desarrollen nuevas habilidades de equipo (Chiavenato, 2017), en este sentido los trabajadores del servicio de emergencia la mayoría de las veces no tienen capacitaciones y actualizaciones permanentes y los jefes mejor capacitados no transmiten sus conocimientos a través de réplicas a sus demás colaboradores. Así también entre la dimensión motivación del empowerment y la productividad laboral están relacionadas; la motivación, incluye la provisión de recompensas compartidas que impulsan el logro de los objetivos y los reconocimientos y la motivación son incentivos, fruto del trabajo bien hecho, sin embargo los trabajadores en estudio sienten que no son reconocidos por sus logros y pocas veces colaboran con los directivos con ideas e información para lograr los objetivos institucionales; todo ello merma la productividad laboral en dicho hospital.

En este contexto, se necesita fortalecer el empowerment de los trabajadores del servicio de emergencia, como un elemento esencial para optimizar y potenciar la libertad y el liderazgo eficaz y afrontar los desafíos de la organización.

IV. CONCLUSIONES

- Primera.** Se encontró una correlación positiva entre ambas variables ($r = 0,369$). Esto demuestra la significancia de la investigación con un nivel de confianza del 95% ($p = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, concluyendo que existe una relación entre el empowerment y la productividad laboral.
- Segunda.** Se identificó el nivel de empowerment en el servicio de emergencia, de los cuales un 80 % de los trabajadores tienen un nivel bajo, del mismo modo un 18% tienen un nivel medio y el 2% presenta un nivel alto.
- Tercera.** Se identificó el nivel de productividad laboral en el servicio de emergencia, de los cuales el 96 % de los trabajadores tienen un 96% de un nivel bajo y un 4% se encuentra en un nivel medio.
- Cuarta.** Se identificó una correlación positiva y significativa entre la variable productividad laboral y la dimensión poder ($r = 0,351$); la dimensión motivación ($r = 0,585$); la dimensión desarrollo ($r = 0,474$); y la dimensión liderazgo ($r = 0,809$). De esta manera se ve demostrado la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$).

V. RECOMENDACIONES

- Primera.** A las autoridades de la institución, elaborar y ejecutar un plan estratégico basado en la reestructuración organizacional para elevar sus indicadores; además de implementar políticas de empowerment donde se dé énfasis a la motivación y el liderazgo organizacional y la importancia del desarrollo, para que dichas herramientas incrementen la productividad de los trabajadores de salud.
- Segunda.** A los jefes de la institución, fomentar la cultura de confianza a través de la comunicación horizontal, delegando a los trabajadores funciones donde puedan demostrar su autonomía y libertad para tomar de decisiones en favor de la organización.
- Tercera.** A la jefatura de cada servicio, considerar la dedicación, las habilidades, capacidad de liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores a través de reconocimientos ya sea de manera personal o público para reforzar la lealtad, el trabajo y el servicio que se brinda en la institución.
- Cuarta.** A los trabajadores de salud, desplegar esfuerzos para la mejora y optimización de recurso humano, para el cumplimiento de los estándares de productividad y la evaluación de la efectividad de actividades de cada trabajador y de esta manera generar mejores resultados requeridos para la organización.

REFERENCIAS

- Abramova, N. & Grishchenko, N. (2020). Labour productivity and employment: Sustainability in Industries in Russia. *Procedia manufacturing*, 43, 299-305. <http://dx.doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.161>
- Afram, J., Manresa, A., Mas-Machuca, M. (2022). The impact of employee empowerment on organisational performance: The mediating role of employee engagement and organisational citizenship behaviour. *Intangible Capital*, 18(1), 96-119. doi:10.3926/ic.17818
- Amezcuca, E., Pérez, V. y Quiroz, E. (2019). Empowerment as a strategy for the growth of human talent. *Ciencia administrativa*. Núm. 1, ISSN 1870-9427. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Baltodano, G. & Leyva, O. (2020). Labor productivity: A look at the needs of SMEs in Mexico. *Legal and Political Science Magazine*, 15 (30). <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/633>
- Baraei, E., y Mirzaei, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity The purpose of recent research is to investigate the relationship between. *UCT Journal of Management Adn Accounting Studies*, 6(4), 13-19. <http://www.uctjournals.com/archive/ujmas/2018/Dec/2.pdf>
- Calderón, R. (2021). *Los factores determinantes en la productividad laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas del sector construcción de la provincia de Ica en el segundo semestre*. [Tesis de grado. Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10400/Tesis_FactoresDeterminantes_ProductividadLaboral_Peque%C3%B1asEmpresas_sectorConstrucci%C3%B3n_ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calvo, D., Aguirre, L., Calvo, C. (2022). Risk management and labor productivity in public institutions of the province of Ica, Peru. *Searching scientific journal of human and social sciences*, 3(2), 47-60. <https://doi.org/10.46363/searching.v3i2.3>

- Camayo, J. (2021). *Empowerment y productividad laboral en los colaboradores de una entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101428/Camayo_BJA-SD.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2019). *Human resources management: The human capital of organizations* (10th ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Ccosi, D. (2021). *Empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público-Cusco*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74225/Ccosi_PDR-SD.pdf?sequence=8
- Cerezo, P., Juvé, M. & Delgado, P. (2016). Concepts and measures of patient empowerment: a comprehensive review. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 50(4), 667–674. <https://doi.org/10.1590/s0080-623420160000500018>
- Cóndor, D. (2018). *El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35998/Condor_SDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colina, F., Vilacromero, R. & Aldana, J. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Siverciencia* vol 47 N°9. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/6343>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409.

- Escaffi, A., Soto, M., López, A. (2021). *Empowerment como mecanismo para alcanzar el éxito organizacional en el centro diagnóstico de especialistas CEDES LTDA*. [Tesis de especialidad. Universidad de Guajira]. <https://n9.cl/8cm4ao>
- Facho, J. (2016). *Gestión Administrativa y la productividad laboral en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franco, R. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. Entrevista en profundidad.
- García, M., Novo, M., Rodríguez, Y., Cuellar, L., Pérez, F. & Rodríguez, J. (2023). Relationship between structural and psychological empowerment and Burnout Syndrome: *bibliographical review* (2010-2020). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2023000100005
- García, S. (2020). Design of a Training Program to develop a Culture of Empowerment: *Piloting. University of Havana*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2308-0132202100030002400012&lng=en
- Gómez, F. (2019). Valores sociales y calidad de vida profesional de las enfermeras de la Comunidad de Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-Educac-Fjmazue-cos>
- Hernández, S. (2019). *Empowerment y su relación con la motivación laboral del personal administrativo de la red de salud Bagua*. [Tesis de licenciatura. Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10243/1/Tesis_Empowerment_Motivaci%C3%B3nLaboral_PersonalAdministrativo_Red.Salud_Bagua.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Investigation methodology. (Fifth edition). Mexico City: McGrwall Hill Education.

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Instituto peruano de economía (IPE). (2023). Perú: determinantes de las brechas de productividad laboral según regiones en 2012-2022. https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/11/Boletin-IPE-Peru_determinantes-de-las-brechas-de-productividad-laboral-segun-regiones-en-2012-2022.pdf
- Kämäräinen, V., Peltokorpi, A., Torkki, P. & Tallbacka, K. (2016). Measuring Healthcare Productivity: From Unit Level to System Level. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29 (3). <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-04-2015-0050>
- Leyva, K. & Vilcas, K. (2020). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020*. [Tesis de maestría. Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV_PG_MRHGO_TE_Leyva_Vilcas_2021.pdf
- López, F. (2020). Liderazgo y empoderamiento de los trabajadores administrativos del Hospital II Huaraz de EsSalud, 2020. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50187/L%c3%b3pez_JFE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejías, W. (2022). Managerial empowerment for organizational strengthening of nursing. *Revista Acta Apuroquia*. 3. <http://orcid.org/0000-0002-4794-9112>
- Mohamed, H., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis. *Editorial instituto universitario de innovación ciencia y tecnología Inudi Perú*. Primera edición digital. DOI: 10.35622/inudi.b.073

- Mosquera, L. (2022). *Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93741>
- Moura, L., Camponogara, S., Santos, J., Gasparino, R., Silva, R. & Freitas, E. (2020). Structural empowerment of nurses in the hospital setting. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* ;28:e3373. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3915.3373>.
- Muñoz, C., Morales, R. & Domínguez, A. (2021). Model of psychological empowerment based on structural equations for predicting autonomy. *Revista colombiana de psicología*, 30(2), 55-69. <https://doi.org/10.15446/rcp.v30n2.82149>
- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I. & Vizúete, W. (2020). Motivational language and psychological empowerment of workers in the city of Guayaquil, Ecuador. *Revista de ciencias sociales* 25 (2), Abril-Junio, pp. 206-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500753>
- Organización Internacional de Trabajo (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. 1ra Edición. Ginebra: Departamento de empresas.
- Organización internacional de Trabajo (2022). Aumento de la productividad laboral es un imperativo para una América Latina que busca más y mejores empleos. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_849371/lang--es/index.htm
- Ortega, L. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho – Perú*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108724/Ortega_VLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ouchi, W. (1984). *Teoría Z*. (C. Cortés, & P. Argüelles, Trads.) Ediciones Orbis
- Peralta, J. (2019). *El Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque*. [Tesis de licenciatura. Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10755/Peralta%20Jara%20Jhina%20Mabel.pdf?sequence=11>

- Piguave, M. & Vegas, H. (2021). Empowerment as an effective strategic management tool in work performance in work teams: research article. multidisciplinary refereed scientific journal *Yachasun* - ISSN: 2697-3456, 5(8), 21–38. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0089>
- Presa, P. (2021). *El Empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de Servicios Digitales en Lima*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92523/Presa_MPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, F. & Gómez Bravo, L. (1991). Indicadores de calidad y productividad de la empresa. Caracas: CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/863>
- Sinharoy, S., Conrad, A., Patrick, M., McManus, S. & Caruso, B. (2022). Protocol for development and validation of instruments to measure women’s empowerment in urban sanitation across countries in South Asia and Sub-Saharan Africa: The Agency, Resources and Institutional Structures for Sanitation-Related Empowerment (ARISE) scales. *BMJ Open*, 12(2), e053104. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-053104>
- Solís, E. (2019). *Empoderamiento y compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo*. [Tesis se maestría. Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5679/tesis%20--Sol%C3%ADs%20Barr%C3%B3n%2C%20Edith%20Graciela.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Tapia, W. (2023). *Empowerment y rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Regional de Huacho*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7634/TESIS%20TAPIA%20DIAZ%20WALTER.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Treviño, R. & López, J. (2023). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Contad. Adm vol.67 no.3 Ciudad de México jul./sep. Contad. Adm 67 (3)*

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422022000300013&lang=es

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Empowerment	El empoderamiento es el poder y la autonomía que adquiere un empleado en el desempeño de sus actividades laborales (Afram, Manresa y Mas-Machuca, 2022).	Libertad de expresarse y tomar decisiones en el entorno laboral que serán medidas a través de un cuestionario de 20 preguntas, considerando las dimensiones: Poder, motivación, desarrollo y liderazgo	Poder Motivación Desarrollo Liderazgo	Ordinal: - Nunca - Casi nunca - A veces
Productividad laboral	se refiere a como un trabajador o un grupo de personas utilizan los recursos para producir bienes y servicios en un tiempo determinado (OIT, 2022)	Motivación de una persona para producir a través y será medido a través de un cuestionario de 12 preguntas, considerando las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	- Casi Siempre - Siempre

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre empowerment

El presente cuestionario es confidencial y anónimo tiene como objetivo determinar la relación existe entre el empowerment y la productividad laboral. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente en el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con un aspa sobre la opción por la cual esté de acuerdo según la siguiente escala

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

N°	Preguntas	Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
EMPOWERMENT						
DIMENSIÓN PODER						
1	¿Adquiere poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro de la institución?	1	2	3	4	5
2	¿En su institución los jefes inmediatos establecen poder para cumplir con los objetivos?	1	2	3	4	5
3	¿En las actividades que realiza, observa que hay delegación de autoridad por parte de los jefes en la institución?	1	2	3	4	5
4	¿En la institución, la delegación de responsabilidades entre colaboradores y jefes se da de forma eficiente?	1	2	3	4	5
5	¿En la institución, la confianza es un factor fundamental para desarrollar mejor sus actividades?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN						
6	¿En la institución, los directivos reconocen tus logros?	1	2	3	4	5
7	¿Los metas logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para	1	2	3	4	5

	todos los colaboradores de la institución?					
8	¿Existen políticas de reconocimiento en la institución, para motivar al personal que cumple los objetivos?	1	2	3	4	5
9	¿Se informa los logros y resultados que obtiene la institución?	1	2	3	4	5
10	¿Participa y colabora con ideas e información con los directivos y colaboradores para el logro de metas en la institución?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN DESARROLLO						
11	¿La institución promueve capacitaciones y actualizaciones para mejorar su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
12	¿Aspira ascender de cargo dentro de la institución?	1	2	3	4	5
13	¿Cuenta con recursos humanos y materiales para realizar su trabajo en la institución?	1	2	3	4	5
14	¿Los jefes mejor capacitados y actualizados de la institución transfieren sus conocimientos, técnicas, estrategias y experiencias a los demás colaboradores?	1	2	3	4	5
15	¿Observa que existe información secreta que solo es conocido por una parte de los colaboradores?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN LIDERAZGO						
16	¿Se brinda asesoramiento al personal en la institución?	1	2	3	4	5
17	¿Los directivos tienen cualidades de líder que encaminar al logro de objetivos y metas de la institución?	1	2	3	4	5
18	¿Se siente identificado con su jefe quien apoya su desempeño laboral en la institución?	1	2	3	4	5
19	¿En la institución, suelen orientar al personal para realiza una autoevaluación objetiva en su desempeño?	1	2	3	4	5
20	¿El jefe realiza críticas constructivas relacionado a su desempeño dentro de la institución?	1	2	3	4	5

Cuestionario sobre productividad laboral

El presente cuestionario es confidencial y anónimo tiene como objetivo determinar la relación existe entre el empowerment y la productividad laboral. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con un aspa sobre la opción por la cual esté de acuerdo según la siguiente escala

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

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
DIMENSIÓN EFICIENCIA						
1	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?	1	2	3	4	5
2	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?	1	2	3	4	5
3	¿La distribución de los recursos es equitativa en la institución?	1	2	3	4	5
4	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN EFICACIA						
5	¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	1	2	3	4	5
6	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la institución?	1	2	3	4	5
7	¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?	1	2	3	4	5
8	¿Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN EFECTIVIDAD						
9	¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?	1	2	3	4	5
10	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal?	1	2	3	4	5
11	¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?	1	2	3	4	5
12	¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	1	2	3	4	5

Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 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	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

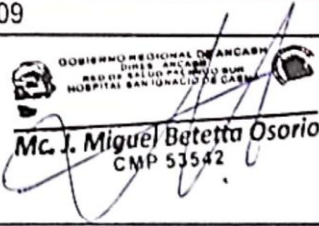
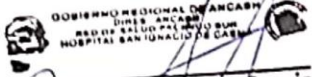
Matriz de validación del cuestionario sobre empowerment

Definición de la variable: El empoderamiento es el poder y la autonomía que adquiere un empleado en el desempeño de sus actividades laborales (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Poder	¿Adquiere poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro de la institución?	1	1	1	1	
	¿En su institución los jefes inmediatos establecen poder para cumplir con los objetivos?	1	1	1	1	
	¿En las actividades que realiza, observa que hay delegación de autoridad por parte de los jefes en la institución?	1	1	1	1	
	¿En la institución, la delegación de responsabilidades entre colaboradores y jefes se da de forma eficiente?	1	1	1	1	
	¿En la institución, la confianza es un factor fundamental para desarrollar mejor sus actividades?	1	1	1	1	
Motivación	¿En la institución, los directivos reconocen tus logros?	1	1	1	1	
	¿Los metas logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los colaboradores de la institución?	1	1	1	1	
	¿Existen políticas de reconocimiento en la institución, para motivar al personal que cumple los objetivos?	1	1	1	1	
	¿Se informa los logros y resultados que obtiene la institución?	1	1	1	1	
	¿Participa y colabora con ideas e información con los directivos y colaboradores para el logro de metas en la institución?	1	1	1	1	
Desarrollo	¿La institución promueve capacitaciones y actualizaciones para mejorar su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	¿Aspira ascender de cargo dentro de la institución?	1	1	1	1	
	¿Cuenta con recursos humanos y materiales para realizar su trabajo en la institución?	1	1	1	1	
	¿Los jefes mejor capacitados y actualizados de la institución transfieren sus conocimientos, técnicas, estrategias y experiencias a los demás colaboradores?	1	1	1	1	

	¿Observa que existe información secreta que solo es conocido por una parte de los colaboradores?	1	1	1	1	
Liderazgo	¿Se brinda asesoramiento al personal en la institución?	1	1	1	1	
	¿Los directivos tienen cualidades de líder que encaminar al logro de objetivos y metas de la institución?	1	1	1	1	
	¿Se siente identificado con su jefe quien apoya su desempeño laboral en la institución?	1	1	1	1	
	¿En la institución, suelen orientar al personal para realiza una autoevaluación objetiva en su desempeño?	1	1	1	1	
	¿El jefe realiza críticas constructivas relacionado a su desempeño dentro de la institución?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre empowerment
Objetivo del instrumento	El cuestionario tiene el objetivo de recopilar información con respecto a empowerment.
Nombres y apellidos del experto	Juan Miguel Beteta Osorio
Documento de identidad	DNI 07529127
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital San Ignacio de Casma
Cargo	Médico pediatra
Número telefónico	973884409
Firma	  Mc. J. Miguel Betetta Osorio CMP 53542
Fecha	2 de junio del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre empowerment
Objetivo del instrumento	El cuestionario tiene el objetivo de recopilar información con respecto a empowerment.
Nombres y apellidos del experto	Juan César Jara Sánchez
Documento de identidad	DNI 44436212
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UPAO- Corte superior de justicia la Libertad
Cargo	UPAO: Director de centros de producción; Corte superior de justicia la libertad: jefe de centro de salud; Hospital de Virú: Médico
Número telefónico	925944345
Firma	
Fecha	2 de junio del 2024  

Ficha de validación de juicio de experto

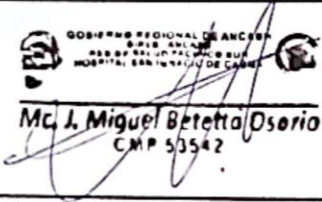
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre empowerment
Objetivo del instrumento	El cuestionario tiene el objetivo de recopilar información con respecto a empowerment.
Nombres y apellidos del experto	María Vilma Gamonal Llatas
Documento de identidad	DNI 32766063
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital San Ignacio de Casma
Cargo	Jefatura de la Unidad de Salud individual
Número telefónico	942122290
Firma	 Gamonal Llatas María Vilma <small>MGTR. GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD N° 001449 SP EMERGENCIA Y DESASTRE N° 02200</small>
Fecha	2 de junio del 2024

Matriz de validación del cuestionario sobre productividad laboral


Definición de la variable: se refiere a como un trabajador o un grupo de personas utilizan los recursos para producir bienes y servicios en un tiempo determinado (OIT, 2022)

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?	1	1	1	1	
	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?	1	1	1	1	
	¿La distribución de los recursos es equitativa en la institución?	1	1	1	1	
	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?	1	1	1	1	
Eficacia	¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	1	1	1	1	
	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la institución?	1	1	1	1	
	¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?	1	1	1	1	
	¿Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico?	1	1	1	1	
Efectividad	¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?	1	1	1	1	
	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal?	1	1	1	1	
	¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?	1	1	1	1	
	¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre productividad laboral
Objetivo del instrumento	El cuestionario tiene el objetivo de recopilar información con respecto a productividad laboral.
Nombres y apellidos del experto	Juan Miguel Beteta Osorio
Documento de identidad	DNI 07529127
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital San Ignacio de Casma
Cargo	Médico pediatra
Número telefónico	973884409
Firma	 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH SECRETARÍA REGIONAL DE SALUD HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA Dr. J. Miguel Beteta Osorio C.M.P. 53542
Fecha	2 de junio del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre productividad laboral
Objetivo del instrumento	El cuestionario tiene el objetivo de recopilar información con respecto a productividad laboral.
Nombres y apellidos del experto	Juan César Jara Sánchez
Documento de identidad	DNI 44436212
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UPAO- Corte superior de justicia la Libertad- Hospital de Virú
Cargo	UPAO: Director de centros de producción; Corte superior de justicia la libertad: jefe de centro de salud; Hospital de Virú: Médico
Número telefónico	925944345
Firma	 DR. JUAN JARA JEFEE
Fecha	2 de junio del 2024

OFICINA CENTROS DE SALUD



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre productividad laboral
Objetivo del instrumento	El cuestionario tiene el objetivo de recopilar información con respecto a productividad laboral.
Nombres y apellidos del experto	María Vilma Gamonal Llatas
Documento de identidad	DNI 32766063
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital San Ignacio de Casma
Cargo	Jefatura de la Unidad de Salud Individual
Número telefónico	942122290
Firma	 Gamonal Llatas María Vilma <small>MGR. GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD N° 001443 EMERGENCIA Y DESASTRE N° 02006</small>
Fecha	2 de junio del 2024

Análisis estadístico descriptivo de la información

1. Resumen de procesamiento de casos

Tabla 1

Procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

2. Estadística de fiabilidad

Tabla 2

Fiabilidad de la variable empowerment

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.725	20

Tabla 3

Fiabilidad de la variable productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.740	12

EMPOWERMENT																					
No	PODER					MOTIVACION					DESARROLLO					LIDERAZGO					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	5	4	4	5	1	1	1	1	5	1	2	4	1	4	1	1	3	2	1	49
2	3	4	4	4	5	2	1	1	2	5	1	3	4	1	5	1	1	3	2	1	53
3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	62
4	5	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	5	3	3	4	2	2	3	3	2	56
5	5	4	3	3	4	2	5	1	2	3	1	4	3	2	3	2	2	4	2	3	58
6	3	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	1	4	2	5	2	4	3	2	2	49
7	4	3	3	3	5	3	3	2	3	1	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	58
8	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	55
9	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	1	2	2	3	51
10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	33
	1.16	1.09	0.76	0.49	1.01	0.81	1.25	0.25	0.41	1.76	0.41	1.84	0.80	0.81	1.05	0.69	0.96	0.69	0.44	1.24	57.64
																					17.92

PRODUCTIVIDAD LABORAL													
No	EFICIENCIA				EFICACIA				EFECTIVIDAD				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	1	1	1	5	4	3	1	1	1	3	5	30
2	3	1	1	1	5	4	3	2	1	1	3	5	30
3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	38
4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	33
5	2	3	2	2	4	3	3	2	1	3	4	3	32
6	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	39
7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
8	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	35
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
10	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	21
VARIANZA R	0.61	0.64	0.76	0.40	1.04	0.89	0.36	0.40	0.81	1.25	0.69	1.04	27.61
												8.89	

Validación y confiabilidad de instrumentos originales

Variable empowerment

Validación de expertos

Jue z	Nombre y apellido	Grado	Resultados		
			Congruenc ia	Clarida d	Tendenciosid ad
1	Ernesto Andrés Ortiz Ortiz	Magister en dirección de empresas	Fuerte	Fuerte	Fuerte
2	Eduardo Párraga Baqueriz o	Magister en Administraci ón estratégica de empresas	Fuerte	Fuerte	Fuerte
3	Fidel Pérez Araujo	Magister en Administraci ón de negocios	fuerte	Fuerte	Fuerte

Fuente: Elaboracion propia

Datos recopilados en la prueba piloto para validar el instrumento

Encuestad os	1	2	3	4	5	...	39	40	Suma de items
1	3	3	3	3	3	...	4	3	125
2	1	1	5	5	5	...	5	5	189
3	3	4	4	3	4	...	4	5	147
4	4	3	4	4	5	...	5	5	156
5	1	2	2	5	5	...	4	4	177
6	2	4	4	4	5	...	5	4	170
7	3	3	3	3	3	...	3	3	120
8	4	1	4	4	4	...	5	5	189
9	1	2	3	3	1	...	2	3	119
10	2	4	4	4	4	...	4	4	158
11	2	3	4	4	5	...	5	5	149
12	3	3	3	4	4	...	4	5	160
13	3	2	4	4	4	...	5	5	168
14	3	3	3	3	3	...	3	5	141
15	3	3	3	4	3	...	4	4	144
Varianza	1,3 8	1,3 4	0,7 1	0,6 2	1,6 6	...	0,9 9	0,7 7	503,70

Fuente: Elaboracion propia

Suma de varianza de los items	35.84
Varianza de la suma de los items	503.70
Numero de items	40

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = 0,9527$$

Variable productividad laboral

Validador de la encuesta.

Apellidos nombres	y	Grado y cargo	Veredicto
Carlos Estacio	Sotelo	Doctor/ Metodólogo	Aplicable

Prueba de confiabilidad

Variable Productividad Laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	12

Anexo 4

EMPOWERMENT																										
P	Poder					Habilidades					Democracia					Liderazgo					TOTAL	NIVEL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			21	22	23	24
1	4	5	3	5	5	22	4	3	3	4	4	18	4	3	2	4	2	12	2	2	5	4	5	18	57	MEDIO
2	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	10	2	2	3	3	2	12	3	2	3	4	3	15	42	BAJO
3	4	3	3	2	3	15	2	2	2	3	3	12	2	3	2	3	3	13	2	3	3	4	3	15	43	BAJO
4	2	3	2	3	4	14	2	3	2	2	2	11	2	3	2	3	4	14	2	3	3	2	3	13	42	BAJO
5	5	4	4	3	4	20	5	3	3	5	5	21	3	5	4	2	4	18	3	3	3	3	4	16	43	MEDIO
6	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	3	13	2	3	2	3	4	14	3	2	2	3	3	13	42	BAJO
7	5	2	2	2	4	15	3	2	2	2	2	11	3	3	4	3	2	15	2	3	3	2	2	12	43	BAJO
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	15	42	BAJO
9	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	4	13	2	2	2	2	2	10	33	BAJO
10	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	3	12	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	12	44	BAJO
11	4	3	4	3	2	16	4	4	4	4	4	16	4	4	3	2	3	18	4	2	4	4	4	16	52	BAJO
12	5	4	3	3	3	18	2	2	4	2	2	8	2	4	2	3	5	13	4	2	3	2	2	10	42	BAJO
13	4	4	3	3	4	18	2	3	4	2	4	12	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	4	13	44	BAJO
14	4	3	3	3	4	17	3	3	4	2	3	12	4	4	3	2	3	18	4	3	3	2	3	13	42	BAJO
15	3	3	2	3	4	15	3	2	2	3	3	13	4	4	3	4	4	16	3	2	3	2	3	13	47	BAJO
16	3	3	3	3	4	16	3	3	2	3	2	13	2	4	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	46	BAJO
17	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	2	12	3	3	4	3	4	17	2	4	3	2	2	13	44	BAJO
18	5	3	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	24	4	5	4	5	4	22	46	ALTO
19	5	4	4	5	5	24	4	4	4	4	4	16	4	5	3	4	5	15	4	4	4	2	4	13	47	BAJO
20	4	3	3	3	4	17	2	2	2	3	4	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	46	BAJO
21	3	4	3	2	3	15	5	3	2	3	4	17	3	4	3	2	3	15	3	4	3	2	3	15	50	MEDIO
22	4	4	4	4	5	21	3	4	3	3	3	16	3	4	2	4	4	17	3	4	4	3	4	18	53	MEDIO
23	3	4	3	3	2	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	4	4	16	3	3	3	2	3	14	43	BAJO
24	2	3	3	3	5	16	2	3	2	3	3	13	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	2	14	47	BAJO
25	4	3	4	3	4	17	3	3	2	3	2	13	3	2	4	4	2	15	2	3	3	3	3	14	43	BAJO
26	4	3	3	2	4	16	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	3	2	4	3	4	16	46	BAJO
27	2	3	4	3	3	15	3	4	2	3	2	14	3	4	3	2	4	16	3	4	3	2	4	16	49	BAJO
28	5	4	5	5	5	24	5	3	4	5	5	17	3	3	5	5	2	18	5	5	5	5	5	25	64	MEDIO
29	4	4	4	5	5	22	3	3	3	2	3	14	2	4	3	3	3	15	2	3	4	2	3	14	54	MEDIO
30	2	4	2	2	3	13	2	2	2	2	3	11	2	4	3	2	2	13	2	2	2	4	2	9	39	BAJO
31	4	3	4	4	3	18	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	4	14	3	3	3	3	3	15	46	BAJO
32	4	4	3	3	2	16	2	3	2	3	3	13	2	4	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	46	BAJO
33	2	4	4	4	4	18	3	4	2	3	3	15	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	52	MEDIO
34	2	4	4	4	3	17	2	2	2	3	4	13	4	3	2	4	2	15	2	3	4	4	4	17	43	BAJO
35	4	3	3	3	5	18	2	3	2	3	3	13	2	3	4	2	4	15	2	2	3	2	3	12	49	BAJO
36	3	3	4	3	5	18	3	2	2	3	4	14	2	2	3	3	3	13	2	3	4	3	4	16	49	BAJO
37	3	3	2	4	3	15	3	4	3	3	2	15	3	2	3	4	3	15	3	3	2	3	3	14	43	BAJO
38	4	3	2	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3	3	13	44	BAJO
39	4	3	2	3	3	15	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	2	13	2	2	3	3	2	12	43	BAJO
40	3	2	4	2	2	13	3	2	2	2	5	14	2	5	3	2	4	16	2	3	2	2	3	12	46	BAJO
41	3	4	2	4	5	15	3	2	4	3	3	12	2	4	3	4	3	13	3	4	5	2	4	18	44	BAJO
42	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	13	3	4	3	3	4	17	41	BAJO
43	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	12	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	3	12	43	BAJO
44	3	3	2	2	3	13	4	2	4	2	2	14	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	3	13	37	BAJO
45	3	3	3	4	3	16	3	3	2	3	2	13	2	2	3	3	2	12	3	3	2	3	3	14	44	BAJO
46	2	4	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	45	BAJO
47	3	3	3	3	4	16	3	2	2	3	3	13	4	4	3	4	3	12	4	2	3	3	3	12	44	BAJO
48	3	2	4	4	3	16	3	3	2	3	3	14	3	2	4	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43	BAJO
49	3	5	4	5	5	19	3	4	2	3	4	16	4	2	3	4	3	16	3	5	3	2	4	17	55	MEDIO
50	5	4	5	3	5	22	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	57	MEDIO
					16.5						19.4						14.2						14	46.3	Promedio	
					3.46						2.9						2.2						3.2	6.70	Desviación Estándar	
																									21	M ^o percentil
																									50	M ^o percentil

P	PRODUCTIVIDAD LABORAL														TOTAL	NIVEL	
	Eficiencia				Eficacia				Efectividad				Inal				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
1	4	4	3	3	14	4	5	4	3	16	3	3	3	5	14	44	BAJO
2	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	40	BAJO
3	3	4	3	3	13	4	3	3	2	12	3	2	3	3	11	36	BAJO
4	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	4	3	12	34	BAJO
5	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	44	BAJO
6	3	3	2	3	11	3	4	3	2	12	3	2	3	3	11	34	BAJO
7	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	33	BAJO
8	3	4	4	4	15	3	2	3	3	11	3	1	3	4	11	34	BAJO
9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	BAJO
10	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	31	BAJO
11	3	4	3	1	11	4	3	3	3	13	3	2	3	4	12	36	BAJO
12	1	1	1	2	5	2	3	3	1	9	2	4	3	1	10	24	BAJO
13	1	2	2	2	7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	31	BAJO
14	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34	BAJO
15	2	4	3	2	11	5	5	5	3	18	2	3	4	4	13	42	BAJO
16	3	3	3	3	12	3	2	3	4	12	3	3	2	3	11	35	BAJO
17	4	3	3	2	12	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	37	BAJO
18	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	55	MEDIO
19	2	4	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	22	BAJO
20	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11	3	4	3	3	13	35	BAJO
21	3	4	3	2	12	3	4	3	2	12	3	3	2	3	11	35	BAJO
22	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	45	BAJO
23	3	3	3	3	12	4	4	3	2	13	2	2	2	2	8	33	BAJO
24	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	34	BAJO
25	3	4	3	3	13	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14	42	BAJO
26	3	3	2	3	11	3	2	2	3	10	3	4	4	3	14	35	BAJO
27	3	2	3	4	12	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	34	BAJO
28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	58	MEDIO
29	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	34	BAJO
30	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	3	9	24	BAJO
31	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	31	BAJO
32	1	3	2	3	9	4	4	3	3	14	3	2	3	3	11	34	BAJO
33	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	3	2	2	3	10	36	BAJO
34	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	4	4	5	3	16	42	BAJO
35	3	3	3	1	10	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	31	BAJO
36	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	2	2	3	3	10	32	BAJO
37	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	32	BAJO
38	2	3	2	2	9	4	3	3	2	12	2	3	3	3	11	32	BAJO
39	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	32	BAJO
40	1	3	3	3	10	2	3	3	2	10	2	4	4	2	12	32	BAJO
41	5	5	1	5	16	5	5	5	1	16	2	3	4	4	13	45	BAJO
42	3	3	2	3	11	2	3	4	3	12	3	3	2	3	11	34	BAJO
43	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	26	BAJO
44	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	33	BAJO
45	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	3	3	4	3	13	34	BAJO
46	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	33	BAJO
47	3	3	1	2	9	3	4	4	3	14	2	1	2	3	8	31	BAJO
48	3	3	2	4	12	3	4	3	3	13	3	2	1	3	9	34	BAJO
49	3	3	4	4	14	3	5	4	3	15	5	3	4	4	16	45	BAJO
50	3	3	3	4	13	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	33	BAJO
					14.34					12.16					14.72	35.2	Promedio
					2.474					2.7					2.6	0.31	Desviación Estándar
															12		N° preguntas
															58		N° preguntas

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Visible: 6 de 6 variables

	Poder	Motivación	Desarrollo	Liderazgo	Empowerment	Productividad laboral	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	22.00	18.00	12.00	18.00	57.00	44.00										
2	14.00	13.00	12.00	15.00	42.00	40.00										
3	15.00	12.00	13.00	15.00	43.00	36.00										
4	14.00	11.00	14.00	13.00	42.00	34.00										
5	20.00	21.00	18.00	16.00	63.00	44.00										
6	12.00	13.00	14.00	13.00	42.00	34.00										
7	15.00	11.00	15.00	12.00	43.00	33.00										
8	25.00	8.00	8.00	15.00	42.00	34.00										
9	11.00	12.00	13.00	10.00	38.00	24.00										
10	16.00	12.00	13.00	12.00	44.00	31.00										
11	16.00	5.00	10.00	6.00	32.00	36.00										
12	18.00	9.00	13.00	10.00	42.00	24.00										
13	18.00	12.00	13.00	9.00	44.00	31.00										
14	17.00	12.00	10.00	12.00	42.00	34.00										
15	15.00	13.00	16.00	13.00	47.00	42.00										
16	16.00	13.00	14.00	14.00	46.00	35.00										
17	13.00	12.00	17.00	13.00	44.00	37.00										
18	20.00	21.00	21.00	22.00	66.00	55.00										
19	20.00	8.00	15.00	9.00	47.00	22.00										
20	17.00	13.00	13.00	14.00	46.00	35.00										
21	15.00	17.00	15.00	15.00	50.00	35.00										
22	21.00	16.00	17.00	18.00	58.00	45.00										
23	15.00	14.00	16.00	14.00	48.00	33.00										

Visión general Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode: ACTIVADO Clásico

19°C Nublado

Búsqueda

ESP LAA

10:18 5/06/2024

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 6 de 6 variables

	Poder	Motivación	Desarrollo	Liderazgo	Empowerment	Productividad laboral	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
24	16.00	13.00	16.00	14.00	47.00	34.00											
25	17.00	13.00	15.00	14.00	48.00	42.00											
26	16.00	13.00	13.00	16.00	46.00	35.00											
27	15.00	14.00	16.00	16.00	49.00	34.00											
28	24.00	17.00	18.00	25.00	64.00	58.00											
29	22.00	14.00	15.00	14.00	54.00	34.00											
30	13.00	11.00	13.00	9.00	39.00	24.00											
31	18.00	11.00	14.00	15.00	46.00	31.00											
32	16.00	13.00	14.00	14.00	46.00	34.00											
33	18.00	15.00	16.00	14.00	52.00	36.00											
34	11.00	13.00	15.00	17.00	43.00	42.00											
35	18.00	13.00	15.00	12.00	49.00	31.00											
36	18.00	14.00	13.00	16.00	49.00	32.00											
37	15.00	15.00	15.00	14.00	48.00	32.00											
38	15.00	13.00	13.00	13.00	44.00	32.00											
39	15.00	13.00	13.00	12.00	43.00	32.00											
40	13.00	14.00	16.00	12.00	46.00	32.00											
41	15.00	12.00	13.00	18.00	44.00	45.00											
42	12.00	12.00	13.00	17.00	41.00	34.00											
43	15.00	12.00	13.00	12.00	43.00	26.00											
44	13.00	8.00	13.00	13.00	37.00	33.00											
45	16.00	13.00	12.00	14.00	44.00	34.00											
46	15.00	13.00	14.00	13.00	45.00	33.00											

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

19°C Nublado Búsqueda 5/08/2024

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 6 de 6 variables

	Poder	Motivación	Desarrollo	Liderazgo	Empowerment	Productividad laboral	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
31	18.00	11.00	14.00	15.00	46.00	31.00											
32	16.00	13.00	14.00	14.00	46.00	34.00											
33	18.00	15.00	16.00	14.00	52.00	36.00											
34	11.00	13.00	15.00	17.00	43.00	42.00											
35	18.00	13.00	15.00	12.00	49.00	31.00											
36	18.00	14.00	13.00	16.00	49.00	32.00											
37	15.00	15.00	15.00	14.00	48.00	32.00											
38	15.00	13.00	13.00	13.00	44.00	32.00											
39	15.00	13.00	13.00	12.00	43.00	32.00											
40	13.00	14.00	16.00	12.00	46.00	32.00											
41	15.00	12.00	13.00	18.00	44.00	45.00											
42	12.00	12.00	13.00	17.00	41.00	34.00											
43	15.00	12.00	13.00	12.00	43.00	26.00											
44	13.00	8.00	13.00	13.00	37.00	33.00											
45	16.00	13.00	12.00	14.00	44.00	34.00											
46	15.00	13.00	14.00	13.00	45.00	33.00											
47	16.00	13.00	12.00	12.00	44.00	31.00											
48	16.00	14.00	15.00	15.00	48.00	34.00											
49	19.00	16.00	16.00	17.00	55.00	45.00											
50	22.00	17.00	15.00	14.00	57.00	33.00											
51																	
52																	
53																	

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

19°C Nublado Búsqueda 5/08/2024

*Resultado1 [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Poder		Poder	Motivación	Desarrollo	Liderazgo	Empowerment	Productividad laboral
Poder	Coefficiente de correlación		1,000	.322 [*]	.122	.261	.620 ^{**}	.178
	Sig. (bilateral)		.	.023	.397	.067	<.001	.217
	N		50	50	50	50	50	50
Motivación	Coefficiente de correlación		.322 [*]	1,000	.548 ^{**}	.578 ^{**}	.835 ^{**}	.440 ^{**}
	Sig. (bilateral)		.023	.	<.001	<.001	<.001	.001
	N		50	50	50	50	50	50
Desarrollo	Coefficiente de correlación		.122	.548 ^{**}	1,000	.291 [*]	.678 ^{**}	.318 [*]
	Sig. (bilateral)		.397	<.001	.	.040	<.001	.024
	N		50	50	50	50	50	50
Liderazgo	Coefficiente de correlación		.261	.578 ^{**}	.291 [*]	1,000	.530 ^{**}	.708 ^{**}
	Sig. (bilateral)		.067	<.001	.040	.	<.001	<.001
	N		50	50	50	50	50	50
Empowerment	Coefficiente de correlación		.620 ^{**}	.835 ^{**}	.678 ^{**}	.530 ^{**}	1,000	.369 ^{**}
	Sig. (bilateral)		<.001	<.001	<.001	<.001	.	.008
	N		50	50	50	50	50	50
Productividad laboral	Coefficiente de correlación		.178	.440 ^{**}	.318 [*]	.708 ^{**}	.369 ^{**}	1,000
	Sig. (bilateral)		.217	.001	.024	<.001	.008	.
	N		50	50	50	50	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
 **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicore:ACTIVADO Clásico

19°C Nublado Búsqueda ESP LAA 10:17 5/08/2024

Anexo 5

Consentimiento informado

Título de la investigación: **Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024**

Investigador (a) (es): Lilian Teresita Roque García

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de casma, 2024”, cuyo objetivo es : Determinar la relación entre el empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de post grado, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, hospital San Ignacio de Casma.

Describir el impacto del problema de la investigación. servirán de material de ayuda para identificar las falencias y debilidades con respecto al compromiso de los trabajadores y mejorar la gestión administrativa de la institución y de esta manera valorar el recurso humano, su máximo empoderamiento y la mejora de su desempeño laboral.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del hospital. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El

estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

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

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Lilian Roque garcia email: teresita_libra28@hotmail.com y asesor Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix: efcastillos@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2429031847&ro=103&u=1088032488&lang=es&s=1

feedback studio LILIAN TERESITA ROQUE GARCIA Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024 /100 2 de 28

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE SALUD

Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del
servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024

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

AUTORA:
Roque García, Lilian Teresita (orcid.org/0009-0001-4141-1127)

ASESORES:
Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)
Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo de Salud

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

CHIMBOTE - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	7 %
2	Entregado a Universi...	6 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
4	renati.sunedu.gob.pe	1 %
5	www.slidehare.net	<1 %
6	repositorio.utn.edu.ec	<1 %
7	revistas.unamba.edu.pe	<1 %
8	www.lareferencia.info	<1 %
9	doaj.org	<1 %
10	"Inter-American Yearbo...	<1 %
11	Entregado a Universi...	<1 %

Página: 1 de 26 Número de palabras: 7751

Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

09:01 8/08/2024

Anexo 8

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Chimbote, 06 de Mayo de 2024

Señor (a):

Biol. KAREN FAJARDO FERNANDEZ

DIRECTORA (E) DEL HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **“Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Casma, 2024”**.

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

LILIAN TERESITA ROQUE GARCÍA

DNI: 71765638

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Casma, 27 de mayo del 2024


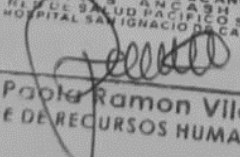
PROVEIDO N° 039 -2024-HASIC/RRHH/D.-

Referencia : Expediente N° 1308-2024

Asunto : Solicito autorización para realizar trabajo de investigación

Visto el documento de la referencia presentado por la MC. Lilian Teresita Roque García, médico personal contratado CAS, en la cual solicita autorización para realizar trabajo de investigación Titulada "**Empowerment y productividad laboral de los trabajadores del servicio de emergencia de un Hospital de Casma, 2024**". Al respecto esta Dirección en coordinación con la oficina de Recursos Humanos dan la autorización para que realice su trabajo de investigación considerando la prudencia y reserva de la información adquirida.

Atentamente,


 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 RED DE SALUD PACÍFICO SUR
 HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA

TAP Paolo Ramon Vilcarino
 JEFE DE RECURSOS HUMANOS

KFF/PKRV/lcp
C.c.
Interesado
Archivo


 REGION ANCASH
 D. RES. ANCASH
 RED DE SALUD PACÍFICO SUR
 HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA

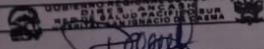
Blga. Karen Fajardo Fernandez
 CBP 9914
 DIRECTORA (L)

Anexo 9

Nómina de profesionales de salud de un Hospital de Casma

PERSONAL MÉDICO QUE REALIZA TURNOS EN EMERGENCIA									
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	COND.	SEXO	DNI	TELEFONOS	FECHA NAC.	CARGO ESTRUCTURAL	ESPECIALIDAD	RNE
1	ALBAN BARRANZUELA ROGELIO	NOMBRADO	H	07078755	937576673	4/09/1953	MEDICO I	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	20246
2	ALVA DE LA CRUZ EUSEBIO NOE	NOMBRADO	H	06229781	948860761	15/12/1955	MEDICO I	MEDICINA INTERNA	26321
3	DOMINGUEZ ESCUDERO ESPPITBER JAIME	NOMBRADO	H	41005144	910165693	14/05/1981	MEDICO I		
4	GOMEZ CHAVEZ ILAR WON SHRARD	NOMBRADO	H	44027485	928716902	14/01/1987	MEDICO I		
5	MEJIA CARRANZA MARIA ELENA	NOMBRADO	M	32932968	941440293	23/08/1971	MEDICO I		
6	NAVARRO ROJAS RICARDO FREDDY	NOMBRADO	H	41678099	943424616	9/06/1983	MEDICO I		
7	SALINAS SILVA FERGIE GEYFRID	NOMBRADO	M	48084572	993117398	4/11/1990	MEDICO I		
8	TINCOPA BITRON LUIS OSCAR	NOMBRADO	H	21544633	943386377	23/05/1972	MEDICO I	PEDIATRIA	43788
9	BETETTA OSORIO JUAN MIGUEL	BRADO-ROT-H	H	07529127	973884409	4/05/1978	MEDICO CIRUJANO I	PEDIATRIA	44786
10	GONZALES RUPAY OMAR TUPAC	BRADO-ROT-H	H	42583445	945581991	3/09/1978	MEDICO	PEDIATRIA	
11	PUENTE NAVARRO GIANCARLO OSCAR	BRADO-ROT-H	H	44025915	992541774	17/10/1986	MEDICO	CIRUGIA GENERAL	
12	CHIRINOS VELASQUEZ HEIDI ROSA	AS-REASIGNAD	M	46187703	950755766	9/08/1989	MEDICO		
13	ESPIÑOZA MURGA GIAN KENNER	AS-REASIGNAD	H	70217563	993590781	14/10/1994	MEDICO		
14	GAMBINI AZAÑA OSCAR OMAR	AS-REASIGNAD	H	42477994	987667273	31/05/1984	MEDICO		
15	MORENO SALAZAR WILMER ENRIQUE	AS-REASIGNAD	H	002890603	918466832	23/01/1961	MEDICO		
16	PULIDO VASQUEZ FEDERICO	AS-REASIGNAD	H	32851528	943899292	25/06/1963	MEDICO		
17	SOTO ALBARRAN LIZBETH FIORELLA	AS-REASIGNAD	M	43005126	965917028	4/06/1991	MEDICO		
18	ROQUE GARCIA LILIAN TERESITA	AS-REASIGNAD	M	71765638	977755197	28/09/1991	MEDICO		
19	SOTELO MALDONADO YINETT LOURDES	CAS-DIRESA	M	72675643	969611490	1/08/1993	MEDICO		

PERSONAL DE ENFERMERIA QUE REALIZA TURNOS EN EMERGENCIA									
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	COND.	SEXO	DNI	TELEFONOS	FECHA NAC.	CARGO ESTRUCTURAL	ESPECIALIDAD	RNE
1	GAMONAL LLATAS MARIA VILMA	NOMBRADO	M	32766063	942122290	8/03/1964	ENFERMERA/O	EMERGENCIAS Y DESASTRE	20061
2	SANCHEZ BACILIO MARIA NATIVIDAD	NOMBRADO	M	18117084	965671237	7/09/1961	ENFERMERA/O	EMERGENCIAS Y DESASTRE	5344
3	URQUIAGA ALVA YESSICA PILAR	NOMBRADO	M	32990582	930596730	2/07/1978	ENFERMERA/O		
4	URQUIAGA ALVA MARIA ELENA	NOMBRADO	M	32940126	921843669	3/02/1973	ENFERMERA/O		
5	PINTO CARRANZA HELLEY TATIANA	NOMBRADO	M	45435625	932921244	5/11/1988	ENFERMERA/O		
6	PLASENCIA MUÑOZ ANITA NOEMI	NOMBRADO	M	42483693	935413527	24/04/1984	ENFERMERA/O		
7	HUANRI PAJUELO JULISSA MARLENI	NOMBRADO	M	42472702	918060996	10/05/1984	ENFERMERA/O		
8	IBAÑEZ MENDOZA ELIZABETH EDITH	NOMBRADO	M	41432241	943662058	1/09/1982	ENFERMERA/O		
9	GENSOLLEN RODRIGUEZ ALEJANDRA	AS-REASIGNAD	M	74926133	943874216	17/09/1995	ENFERMERA		
10	LUCERO BARRIOS SANTOS FELICIANA	AS-REASIGNAD	M	42956282	950455610	6/05/1985	ENFERMERA		
11	OBESO ALCAÑTARA BEATRIZ ROSELY	AS-REASIGNAD	M	70168608	983187963	22/02/1993	ENFERMERA		
12	YANAC ARANIBAR LUZ DIANA	CAS-C/SENTEN	M	45346506	988901133	16/06/1988	ENFERMERA		
13	RAMOS IPARRAGUIRE EVELYN DAYANNA	AS-REASIGNAD	M	70553992	994151632	9/08/1991	ENFERMERA		

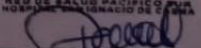

TAP Paola Ramon Vilcarino
 JEFE DE RECURSOS HUMANOS

PERSONAL DE OBSTETRICIA QUE REALIZA TURNOS EN EMERGENCIA

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	COND.	SEXO	DNI	TELEFONOS	FECHA NAC.	CARGO ESTRUCTURAL	ESPECIALIDAD	RNE
32	1 REVILLA POLO CAROLINA	NOMBRADO	M	18069955	937596400	26/04/1969	OBSTETRA	EMERGENCIAS OBSTETRICIA	1993
33	2 RODRIGUEZ HUERTA PATRICIA DEL PILAR	NOMBRADO	M	32922563	949439659	24/07/1969	OBSTETRA	EMERGENCIAS OBSTETRICIA	1989
34	3 BAYONA TORRE WILMA ERCIDA	NOMBRADO-ROT-H	M	15764586	958927843	16/04/1978	OBSTETRA	EMERGENCIAS Y ALTO RIESGO	4223
35	4 CASANOVA PRADO KARIN ELIZABETH	NOMBRADO	M	32733544	939372810	7/11/1972	OBSTETRA		
36	5 LONGOBARDI HUAMAN WILFREDO FRANCISCO	NOMBRADO	H	32110067	984252263	28/11/1970	OBSTETRA		

PERSONAL TECNICO EN ENFERMERIA QUE REALIZA TURNOS EN EMERGENCIA

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	COND.	SEXO	DNI	TELEFONOS	FECHA NAC.	CARGO ESTRUCTURAL	ESPECIALIDAD	RNE
37	1 GUERRERO LEON GILIBERTA MARTHA	NOMBRADO	M	31604414	950685346	21/08/1958	TECNICO EN ENFERMERIA I		
38	2 HIFUME GARCIA HILDA AYMEE	NOMBRADO	M	42098819	973808810	10/09/1983	TECNICO EN ENFERMERIA I		
39	3 INOCENTE AGÜERO VILMA LILIANA	NOMBRADO	M	32125325	955144170	2/09/1971	TECNICO EN ENFERMERIA I		
40	4 LAFORA SARRIN SHIRLEY MILAGROS	NOMBRADO	M	40794106	992346798	9/10/1980	TECNICO EN ENFERMERIA I		
41	5 LEON ORTEGA ROSA ADELINA	NOMBRADO	M	32110517	943652933	30/11/1971	TECNICO EN ENFERMERIA I		
42	6 RODRIGUEZ ROQUE MARISOL ANGELA	NOMBRADO	M	43907616	953605198	13/11/1986	TECNICO EN ENFERMERIA I		
43	7 ROQUE YAURI HERME ISOLINA	NOMBRADO	M	32104971	943906623	17/08/1963	TECNICO EN ENFERMERIA I		
44	8 CULLI PARIACHI MARIA AURORA	NOMBRADO-ROT-H	M	32106360	980763149	7/08/1957	TECNICO EN ENFERMERIA I		
45	9 ZARZOSA DEXTRE AYDE SILVIA	AS-REASIGNAD	M	70237378	970481118	4/03/1989	TEC. EN ENFERMERIA		
46	10 DURAND ROSALES ROMELIA DEL CARMEN	NOMBRADO	M	32130416	943539387	24/07/1975	TECNICO EN ENFERMERIA I		
47	11 MAYHUAY DEXTRE VENANCIA	NOMBRADO	M	32127499	973067439	1/04/1961	TECNICO EN ENFERMERIA I		
48	12 PAREDES LEON JULIA CONSTANTINA	NOMBRADO	M	40606339	957453531	17/04/1980	TECNICO EN ENFERMERIA I		
49	13 PEREZ RUBEN ELENA	NOMBRADO	M	32138017	948843553	1/01/1977	TECNICO EN ENFERMERIA I		
50	14 RAMIREZ NUÑEZ NARDA GIOVANNA	NOMBRADO	M	40108240	944589613	28/04/1971	TECNICO EN ENFERMERIA I		
51	15 TORRES MENDOZA TANIA JANETH	AS-REASIGNAD	M	70154421	993131185	1/04/1994	TEC. EN ENFERMERIA		

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 DIRECCION GENERAL DE
 RED DE SALUD PUBLICA
 HOSPITAL REGIONAL DE Tarma

 I.A.P. Paola Ramon Vilcarino
 JEFE DE RECURSOS HUMANOS