



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión hospitalaria y satisfacción laboral de los trabajadores
del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Pozo Torres, Janeth María (ORCID: 0000-0003-2183-869X)

ASESOR:

Mg. Casaverde Carmona Lisette (ORCID: 0000-0002-9573-6365)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Mi más sincero y profundo agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización de la presente investigación, en especial al Mg. Kieffer Segundo Bazán Vargas, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continua, por sobre el apoyo incondicional recibido a lo largo de la investigación.

Janeth

Agradecimiento

A Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, por ser el inspirador y la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi madre Rina Torres Arévalo, por ser el pilar más importante y por demostrarme su apoyo incondicional. A Lino Gerardo

Villanueva Chávez, la persona más importante en mi vida, que me dio su imagen de padre que me crio como su hija, que desde el cielo me cuida siempre y guía mis pasos, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo.

Y a aquellos que fueron el principal cimiento de mi vida profesional porque sentaron en mi la base de responsabilidad, valor y superación.

La autora

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validéz y confiabilidad.....	19
2.5. Procedimiento.....	22
2.6. Métodos de análisis de datos.....	22
2.7. Aspectos éticos.....	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de gestión sanitaria en el hospital rural Nueva Cajamarca.....	24
Tabla 2: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca.....	25
Tabla 1: Relación de la gestión sanitaria y la satisfacción laboral de los Trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca.....	26

Índice de Figuras

Figura 1: Nivel de gestión sanitaria en el hospital rural Nueva Cajamarca.....	24
Figura 2: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca.....	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la gestión hospitalaria y la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019, para lo cual se tomó como base la teoría de la Gestión Hospitalaria referido por López R.D. (2012), y la de Satisfacción laboral referido por Gamero, C. (2003). El tipo de investigación fue no experimental de nivel correlacional, con una población y muestra de 80 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta, y los instrumentos cuestionario de elaboración propia para recolectar la información. Los resultados demostraron que el nivel de gestión hospitalaria del hospital rural Nueva Cajamarca fue calificada como “regular” por un 72.5%. De la muestra y EL nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca fue calificada como “insatisfecho”. Conclusión: Existe relación positiva alta entre la gestión hospitalaria y la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca, puesto que se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.823 menor a 0.05, lo por que se acepta la hipótesis alterna y un coeficiente de determinación de 0.67, llegando a inferir que la variable gestión hospitalaria tiene una influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores con un 67 %.

Palabras clave: Gestión hospitalaria, satisfacción laboral, Organización.

ABSTRACT

The present research, had as a general objective to establish the relationship between hospital management and the job satisfaction of the workers of the rural hospital Nueva Cajamarca - 2019, for which the theory of Hospital Management referred by López RD was based (2012) and Work Satisfaction referred by Gamero, C. (2003). The type of research was nonexperimental correlational level, with a population and sample of 80 workers. The technique used was the survey, and the self-developed questionnaire instruments to collect the information. The results showed that the hospital management level of the Nueva Cajamarca rural hospital was rated as "regular" by 72.5%. Of the sample and the level of job satisfaction of the workers of the rural hospital Nueva Cajamarca was described as "dissatisfied". Conclusion: There is a high positive relationship between hospital management and job satisfaction of rural Cajamarca hospital workers, since a Pearson correlation coefficient of 0.823 less than 0.05 was found, which is why the alternate hypothesis and a coefficient are accepted of determination of 0.67, inferring that the hospital management variable has an influence on the job satisfaction of workers with 67%.

Keywords: Hospital management, job satisfaction, Organización.

I. INTRODUCCIÓN

(Aiken, L. 2010). Contexto mundial, la satisfacción laboral en estos últimos años las organizaciones se centran en el interés por el trabajo en forma gradual considerando principalmente en sus necesidades sus decisiones, oportunidades y personal de sus trabajadores.

(Cevallos J.A., 2016, p.7). Si hablamos en nuestro país, el sector de salud se encuentra en situaciones precarias en infraestructura, la decadencia en equipos, medicamentos precarios, incapacidad de gestión para los servicios de salud, trabajadores incompetentes como consecuencia personal insensibles al trato humano de sus pacientes.

En tal sentido EsSalud por una enorme crisis viene afectando a millones de peruanos.

En el Hospital Rural Nueva Cajamarca, las gestiones hospitalarias se basan en interés personal y no así por la institución como resultado personal insatisfecho, falta de motivación, demostrando desconocimiento a las gestiones, las buenas relaciones interpersonales y atenciones buenas. Siempre en el hospital existió una mala relación entre colaboradores y la administración.

Antecedentes: Jaráiz, E. (2011) Investigación: *Gestión sanitaria orientada a los ciudadanos: en salud* (trabajo doctoral). Universidad de Santiago de Compostela, España. Tipo de Investig.: NO experiment., diseño explicati. . Población muestral 4.161. Metodología utilizada: Encuest., telefónica. Instrum., utilizado fue un cuestionario ad hoc. Se ha concluido: Las demandas de las personas en salud son ilimitadas, así mismo el incremento de lo gastado y mejorar esos aspectos que no son tocados en salud, y equipos técnicos que no se viertan en un incremento de satisfacciones.

Nava, G., et. al. (2013) Investigación: Satisfacción laboral del profesional en enfermería en 4 instituciones de salud. I N N y N... México investigación de tipo transversal, observacional y diseño descriptivo. Población-muestral 594 profesionales enfermeros. Técnica: entrevista. Instrumento: encuesta compuesta por 2 secciones, una con aspectos sociodemográficos y 2 que medía los aspectos extrínsecos-intrínsecos en relación entre la

satisfacción laboral de acuerdo con el instrumento de fuente roja expandida Conclusión: enfermeros tienen un nivel de satisfacción laboral medio-alto, identificando factores que no satisfacen; asimismo la satisfacción es importante para apoyar e influir en la atención con calidad

Chávez, D.P. y Ríos, K. (2015) trabajo: Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeras en el servicio de cirugía del hospital Víctor Lazarte Echegaray. U P A O Trujillo. Tipo y diseño: NO experimental-descriptivo-correlacional-transversal. Trabajamos población muestral veintisiete enfermeras; técnica: encuesta. Llegaron a la conclusión: clima organizativo tiene relación con la satisfacción laboral de acuerdo a Pearsón $P = 0,76$.

Váldez, B.K. (2016) Trabajo: *Satisfacción laboral de los proveedores de servicios de salud atención médica de Jauja- 2013*. Universida Ricardo Palmaa. Lima. Investigación NO experimental con un diseño transversal cuantitativo, descriptivo y la población muestrall 173 trabajadores de la salud. Técnica entrevista, instrumento tipo cuestionario Fuente Roja – A.P sobre satisfacción laboral que consta de 30, lo que permitió explorar todas las dimensiones que intervinieron en la satisfacción laboral. Se concluye que los profesionales en salud generalmente no están satisfechos con su trabajo. Los proveedores de servicios de salud generalmente no están satisfechos con su trabajo y con respecto a el, sin embargo, muestran satisfacción con la capacitación recibida y con su desempeño laboral.

Luna, J.I. (2017) Tesis: Relación entre la gestión administrativa y la percepción del cumplimiento de los indicadores de salud en la Red de Salud de Picota, 2017 U CV. Tarapoto, Tipo Diseño no experimental, descriptivo-correlacional. Población 82 especialistas. Técnica encuesta, instrumento cuestionario. Conclusión: existe relación entre la gestión administrativa y la percepción de cumplimiento con un cuadrado de Pearson Chí (88,867), que es mayor que el tabular Chí con 16 grados de libertad (26,296)

Reyes, A. (2016) Tesis: *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina*

Zonal Tarapoto, año 2016. U C V. Tarapoto, investigación NO experimental, diseño descriptivo-correlacional. Población y muestra: 30 colaboradores que fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Técnica: encuesta, instrumento: cuestionarios. Conclusión: existe relación directa y significativa entre las variables pues el coeficiente de correlación lineal encontrado resultó $r = 0,898$, el coeficiente de determinación ($0,807$), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución.

Las teorías utilizadas para la investigación y para las variables estudiadas son las siguientes: Gestión: Es gestionar, monitorear, para que una institución logre sus objetivos planteados. (Román, 2012, p. 112). Gestión hospitalaria: Es agilizar recursos para mejorar el bienestar hospitalaria y otorgar equitativamente el servicio que el paciente espera para mejorar la calidad de vida del pueblo. (López R.D. 2012). Política de gestión hospitalaria. Pautas: (MINSA, 2007). Lo solidario es el objetivo. Nuestro objetivo legítimo es buscar la salud universal. Nuestra familia es el núcleo de nuestra sociedad por la que hay que luchar día a día. Es importante la integralidad de la persona. – Cultivar la eficiencia y la eficacia. – Atención humanizante debe ser un deber y derecho de todo ser humano. En toda justicia social debe existir la igualdad y la equidad

Dimensiones de la Gestión Hospitalaria. Las dimensiones consideradas para esta variable son: (López, R.D.,2012). Organización: Es coordinar y planificar actividades para lograr un objetivo, mediante el trabajo de acuerdo a la jerarquía y responsabilidad.

Prestación de servicios: Son los macros procesos que garantizan a los servicios de salud en la atención médica mediante el seguro universal. Gestión: Es la acción de administrar una institución. Acceso a medicamentos: Obtener un medicamento con o sin pago del usuario. La Organización Mundial de Salud considera que una persona tiene acceso a medicamentos esenciales, disponible a un costo razonable y con una receta que el producto de uso racional de la medicina.

Satisfacción laboral: Podemos considerar como estado emotivo de manera satisfactoria basados de sus propias experiencias del trabajador, valorándose que es muy

indispensable en relación con la calidad de sus servicios prestados. (Gamero, C. 2003). Asimismo es un conjunto acciones, emociones y sentimientos negativos y positivos con que demuestran los trabajadores de salud. (González, M. 2001).

Importancia de la satisfacción laboral, se justifica cuando los que trabajan demuestran en sus vidas como los trabajadores con buena salud es decir una fuerza laboral satisfactoria mayor productividad poco ausentismo o la renuncia como buenos empleados. Todo esto permite alargar la vida de las personas. Asimismo mejora la vida no solo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social, son relevantes en el sector salud, porque son personas que cuidan a las personas, así como las enfermeras muy responsables para facilitar estilos de vida saludables individual y colectiva, con una responsabilidad de atención física y mental. (Robbins P. y Stephen. 2003).

Dimensiones de la satisfacción laboral: Según Chávez, D.P, (2015), las dimensiones son: Área de trabajo: Lugar donde una persona o trabajador lleva a cabo sus actividades. Jefatura o coordinación del área. Es la persona que conduce y orienta las actividades en un espacio determinado dentro de una institución. Comunicación y coordinación. Son las actividades que se plasman para informar detalles laborales que van a mejorar todo lo planificado dentro de una institución. Condiciones ambientales. Son aspectos propios del ambiente natural o cultural que sirven para una adecuada labor profesional o personal. Capacitación y formación. Son actividades que se dirigen para que el personal sea más competente en una institución. Motivación. Es estimular a los trabajadores para despertar el interés del desarrollo de su trabajo.

F0rmulación del pr0blema: ¿Cuál es la relación entre la gestión hospitalaria y la satisfacción lab0ral de los trabajad0res del h0spital rural Nueva Cajamarca – 2, 019?
Problemas específic0s: ¿Cuál es el nivel de gestión h0spitalaria del h0spital rural Nueva Cajamarca – 2, 019? ¿Cuál es el grad0 de satisfacción lab0ral de los trabajad0res del h0spital Rural Nueva Cajamarca – 2, 019?

Justificación: Conveniencia. Permite tomar en cuenta lo investigado para el desarrollo de la institución. Relevancia social. Línea importante que servirá para el servicio a la

sociedad hospitalaria. Valor teórico. Ser competente mediante acciones de hospitalidad. Implicancia práctica. Conduce a poner en práctica lo estudiado **Servicio metodológico**. Permitirá desarrollar el cómo desarrollar estrategias para modificar en algo positivo.

Objetivo General. : Establecer la relación entre la gestión hospitalaria y satisfacción laboral de trabajadores en el hospital de Nueva Cajamarca-2019. Objetivos específicos: Conocer el nivel de gestión hospitalaria del hospital Nueva Cajamarca-2019. Conocer el grado de satisfacción laboral de trabajadores del hospital Nueva Cajamarca-2019.

Hipótesis general: Existe relación entre la gestión hospitalaria con la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019. Hipótesis específicas: El nivel de gestión hospitalaria del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019 es regular. El grado de satisfacción laboral de trabajadores del hospital Nueva Cajamarca-2019, es insatisfecho.

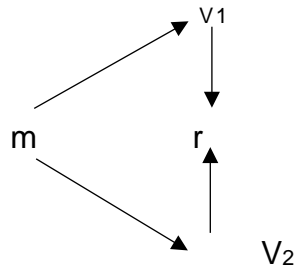
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Estudio NO Experimental,

Diseño. Descriptivo-correlacional

Esquema:



Dónde:

M. Muestra

O1. Gestión hospitalaria

O2. Satisfacción hospitalaria.

r = relación

2.2. Variables y operacionalización

Variables 1. Gestión hospitalaria

Variables 2. Satisfacción laboral.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: 80 trabajadores nombrados y contratados

Condición laboral	N°
Nombrado	50
Contratado	20
Terceros	10
Total	80

Fuente: INFORHUS – OGESS- Alto Mayo-2019

Muestra

80 trabajadores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

La encuesta.

Instrumentos:

El cuestionario

Validez

Variable	N°	Cargo	Promedio	Expertos
1	1	Maestro - Metodólogo	45	Aplicable
	2	Maestro	45	Aplicable
	3	Maestro	42	Aplicable
2	1	Maestro - Metodólogo	42	Aplicable
	2	Maestro	50	Aplicable
	3	Maestro	50	Aplicable

Resultado. Arrojó promedio de 4.5, representado por el 95.50% de concordancia entre los jueces para los instrumentos de ambas variables, que concluyen que es válido.

Confiabilidad

Valor	Grado
Coefficiente alfa >9	Excelente
Coefficiente alfa >8	Bueno
Coefficiente alfa >7	Aceptable
Coefficiente alfa >6	Cuestionable
Coefficiente alfa >5	Pobre
Coefficiente Alfa < 0.5	Inaceptable

La confiabilidad de las variables: Gestión Sanitaria y Satisfacción Laboral se calculó mediante el cálculo de Alfa de Cronbach.

a. Variablee: Gestión Sanitariaa

De acuerdo con resultados obtenidos, la confiabilidad Gener. de la prueba, que resultó en 0.93 siendo mayor a 0.75 estos fueron significativos, produciendo una fuerte confiabilidad.

b. Satisfacción laboral

Con base a los resultados obtenidos, confiabilidad gener. de la prueba, que resultó en 0.92 siendo mayor que 0.75 fueron significativos, produciendo una fuerte confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Se comunicó oficialmente a la dirección del hospital Nueva Cajamarca, a través de la solicitud para el desarrollo de la investigación.

La encuesta se aplicó a 80 trabajadores distribuidos en los diferentes turnos programados.

2.6. Método de análisis de datos

Programa S.P.S.S. versión 24

2.7. Aspectos éticos

La información de autores presentados en este trabajo se citó teniendo en cuenta los derechos de autor y las propiedades intelectuales.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de gestión hospitalaria del hospital Nueva Cajamarca –2 019

Tabla 1

Nivel de gestión hospitalaria

Escalaa	N.	(%)
Malaa (1 - 38)	16	20.0
Regularr (39 - 76)	58	72.5
Buena (77 - 114)	6	7.5
T0tal	80	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado.

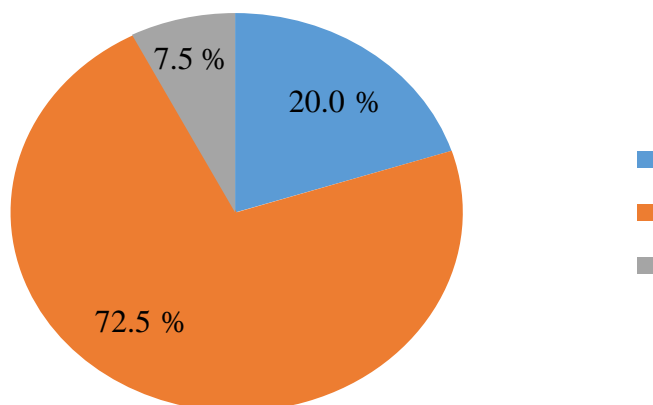


Figura 1. *Nivell de gestiÓn h0spitalaria.*

Interpretación

Del t0tal de recurs0s human0s encuestad0s, el 72 . 5% (58) Opinaron que la gesti3n h0spitalaria es regular, el 20.0% Opinaron que es malo y s3lo el 7 . 5% manifestar0n que es buen0. Tendencia a incrementar el nivel “malo” dependiendo de la percepci3n que dicen los trabajad0res de lo calificad0 como “regular”. Este

nivel de gestión hospitalaria es resultado de las dimensiones de Organización y la prestación de servicios y gestión de medicamentos como definidores del nivel encontrado en el estudio.

3.2. Grado de satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Nueva Cajamarca- 2 019

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral

Escalaa	N	(%)
Muy insatisfecho (1-29)	16	20.0
Insatisfecho (30 – 58)	53	66.25
Satisfecho (59 – 87)	11	13.75
T0tal	80	100.0

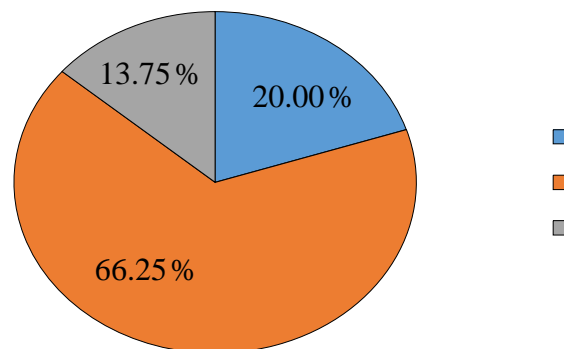


Figura 2: Nivel de Satisfacción Laboral

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados (80) el 66.25% manifestaron que el nivel de satisfacción laboral es “insatisfecho”, seguido de un 13.75% que refirió que se hallaba “satisfecho” y sólo el 10% opinó que se encontraba “muy insatisfecho”. Estos resultados fueron determinados por las malas relaciones interpersonales entre los directivos y trabajadores, así como la motivación y la coordinación

3.3. Relación gestión hospitalaria y satisfacción laboral trabajadores del hospital Nueva Cajamarca – 2019.

Tabla 3

Relación entre gestión hospitalaria y satisfacción laboral

		Nivel de gestión hospitalaria	Nivel de satisfacción laboral
Gestión hospitalaria	Córrrelación de Pearsón	1	,823 **
	Sig... bilateral		,000
	N...	80	80
Satisfacción laboral	Córrrelación de Pearsón	,823 **	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Interpretación

De acuerdo con la córrrelación de Pearsón, hay una córrrelación de 0.823, hay una relación positiva alta. Esta relación es muy significativa por que el valor es 0.000, es menor a 0.05, se acepta a la hipótesis alterna, establecer que existe una relación entre la gestión hospitalaria y satisfacción laboral en trabajadores del hospital Nueva Cajamarca.

Cóeficiente de determinación:

$$r^2 = (0.823)^2$$

$$r^2 = 0.6773$$

$$67.73\% \cdot 100 \quad r^2 =$$

$$67.73\%$$

Se infiere variable gestión hospitalaria influye en la satisfacción laboral

IV. DISCUSIÓN

El nivel de gestión hospitalaria se calificó regular con 72,5%, lo demuestra que la administración, gestión y medicamentos conceptualiza la opinión de trabajadores. Números parecidos se hallaron por Luna, J.I. (2017), que evaluó el nivel de administración regulatoria en la Red de Salud de Píota, y encontró que el 37% de especialistas mostraron que la administración gerencial es "general", mientras que el 22% de los trabajadores gerenciales demostraron que la administración reguladora fue "Buena" 13% de los especialistas autorizados mostraron esa administración gerencial en "grandiosa".

Para la variable satisfacción laboral estudiada se encontró que dicho nivel se calificó como "insatisfecho" con un 66,26% considerando malas relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores, como la motivación y coordinación que definieron lo encontrado. Estos estudios definen resultados similares, como el de Nava, M., et. al. (2013), al realizar una evaluación de satisfacción laboral del profesional de enfermería en 4 instituciones de salud, se encontró que los factores identificados con insatisfacción fueron promoción y competencia profesional, El nivel de satisfacción fue calificado como "medio a alto". Asimismo, Chávez, D.P. (2015) evaluó el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor Lazarte Echegaray, encontrando que el nivel de satisfacción fue: el 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. Valdez, B. K. (2016)

Se encontró que existe relación significativa positiva alta entre la variable gestión hospitalaria y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de Pearsón de 0,823 y un coeficiente de determinación de 0,60, evidenciando similitud con lo encontrado por Reyes, A. (2016)

V. CONCLUSIONES

- 5.1 La relación es altamente positiva entre la gestión hospitalaria y la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Nueva Cajamarca, ya que se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.823 menor que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y un coeficiente de determinación de 0.67, llegando a inferir que la variable gestión hospitalaria tiene una influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores con el 67 %.
- 5.2 El nivel de gestión hospitalaria del hospital Nueva Cajamarca fue calificado como regular en un 72.5%, seguido de una calificación mala, con un 20% y sólo un 7.5% de trabajadores manifestaron que es “bueno”.
- 5.3 El grado de satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Nueva Cajamarca fue calificado como insatisfecho en un 66.26% seguido por 13.75% como satisfecho y 20% de trabajadores indicaron que el nivel de satisfacción es muy insatisfecho.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A la directora del hospital Nueva Cajamarca fortalecer la Organización hospitalaria mediante la implementación en mejoras en prestación de servicios, gestión de salud, acceso a medicamentos, gestión articulada de los servicios que oferta, acciones como esta conducirán a mejorar los resultados encontrados en el presente estudio calificado como “regular” con un 72.5%.
- 6.2. A directivos del hospital Nueva Cajamarca, mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores y responsables de diferentes áreas o servicios, así como la implementación de un programa de capacitación orientado a la meritocracia que motive y reconozca a los trabajadores por su trabajo y desempeño en bien de la institución para así disminuir el nivel de satisfacción encontrado en el estudio calificado como “insatisfecho” con un 66.25 %.
- 6.3. A la dirección del hospital Nueva Cajamarca, implementar un modelo de gestión hospitalaria que mejore la provisión de salud con una oferta sostenible a lo largo del tiempo y con una percepción positiva de la gestión y la satisfacción de los trabajadores, ya que se encontró que existe una alta relación positiva significativa entre las variables en estudio con un coeficiente de correlación del Pearsón de 0.823.

REFERENCIAS

- Ccorinmanya Guizado, Santos. (2016). *Competencia técnica de gerentes y la satisfacción de los usuarios internos de los servicios de salud de dirección de salud Apurímac II Andahuaylas – Apurímac*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Escuela de Posgrado. Maestría en Gerencia de Servicios de Salud. Lima – Perú.
- Cevallos Escudin, J.A. (2016). *La infraestructura pública hospitalaria en nuestro país*. Congreso de la República. Área de servicio de investigación.
- Chávez Sánchez, Daymar Paola. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor Lazarte Echeagaray*. Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo - Perú.
- Chiavenato I. (2010). *Políticas Administrativas y Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill; (5° ed.)
- Cifuentes Rodríguez, Johana Enyd y Manrique Abril, Fred Gustavo. (2011). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Contreras, C.M. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá*. (tesis para maestría) Universidad Nacional de Colombia. pp 15 - 44.
- Gamero, Carlos. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. tesis de doctorado. Málaga: Universidad de Málaga. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento de Economía Aplicada 2003;37.
- Gonzales M. (2001). *Satisfacción Laboral: Un enfoque Latinoamericano*, México. Volumen 13, N° 2.

- Hernández Nariño, A., García León, L., Sánchez Villanueva, F., Bernal Pentón, D., Medina León, A., & Nogueira Rivera, D. (2010). *Apuntando a la mejora integral de procesos hospitalarios*. Experiencias en hospitales cubanos. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2010/ahn.htm>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.) México: Mc. Graw-Hill.
- Jaráiz, E (2011). *La gestión sanitaria orientada al ciudadano: Factores explicativos de la satisfacción ciudadana en la sanidad gallega*. Tesis Doctoral. Universidad de Santiago de Compostella. España.
- López Barragán, Rubén Darío. (2012). *Gestión hospitalaria*.
- Luna, J.I. (2017). *Relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la Red de Salud Picota, 2017*. Tesis para optar el Grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César vallejo. Picota – San Martín.
- Ministerio de Salud. (2007). *Modelo de Gestión hospitalaria*. Dirección General de Salud de las Personas. Documento técnico
- Nava, M., Hernández, M., Hernández, A., Pérez, M., y et. al. (2013). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud*. Arch. Neurocie (Méx). Vol. 18, Supl-I:16-21.
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2009). *Estadísticas Sanitarias Mundiales - 2009*. Recuperado de http://www.who.int/entity/gho/publications/world_health_statistics/ES_WHS09_Full.pdf
- Peiró, Salvador, et al. (2009). *Diccionario de gestión sanitaria para médicos*.

- Reyes Ortiz Alejandro. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado. Maestría en Gestión Pública. Tarapoto – Perú.
- Ríos, Ríos, Rene. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo – Tarapoto – Perú.
- Robbins P. y Stephen. (2003). *Grados de Satisfacción Laboral*. México. Editorial Prentice Hispanoamericana. 6ta Edición. Cáp 4: 320-355.
- Román, A. (2012). *Conceptos y definiciones básicas de la gestión clínica*. Basic concepts and definitions of clinical management.
- Valdez A., y Berleyn K. (2016). *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013*. Universidad Ricardo Palma. Escuela de Posgrado. Maestría en salud pública con mención en administración hospitalaria y de servicios de salud. Lima – Perú.
- Werther (2008). *Clima organizacional influyen en la satisfacción laboral del personal*. Investigación realizados en el Perú y América Latina.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión Hospitalaria	“Es la optimización de recursos para mejorar el hospital y proporcionar el servicio que el paciente esperaba para mejorar la calidad de vida de la población involucrada en el proceso”. (López R.D. 2012).	Proceso de planear, hacer, verificar y actuar, calificado como: Malo, bueno y regular según la escala de Likert	<p>Organización</p> <p>Prestación</p> <p>Gestión</p> <p>Acceso a medicamentos</p> <p>Gestión articulada de los servicios de salud</p>	<p>Fortalecimiento de la organización de servicios</p> <p>Implementación de flujogramas, señalización, cartera de servicios, horarios diferenciados</p> <p>Fortalecer los procesos logísticos</p> <p>Fortalecimiento de procesos de monitoreo de la atención</p> <p>Plan de uso de historias clínicas</p> <p>Fortalecimiento de competencias técnicas en AIS.</p> <p>Fortalecimiento e implementación del plan de asistencia técnica en AIS</p> <p>Unidad de Promoción de la salud</p> <p>Plan de gestión descentralizada de recursos humanos</p> <p>Plan de salud ocupacional</p> <p>Implementación de medidas de protección laboral</p> <p>Elaboración del ASIS</p> <p>Gestión de la información de productos farmacéuticos</p> <p>Competencias de recursos humanos</p> <p>Uso racional de productos farmacéuticos</p> <p>Comercio ilegal de productos farmacéuticos</p> <p>Planeamiento estratégico participativo</p> <p>Cumplimiento de metas con políticas de incentivos</p> <p>Calidad y oportunidad de la información</p> <p>Plan de cierre de brechas de infraestructura y equipamiento</p>	Ordinal
Variable 2: Satisfacción laboral	Se define como “el estado emocional positivo o agradable basado en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo con su actitud hacia su trabajo”, se basa en las creencias y valores que desarrolla de su propio trabajo; por lo tanto, se reconoce como un elemento esencial del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios prestados. (Gameró, C. 2003).	Sentimientos emociones y actitudes favorables o desfavorables de los trabajadores de la salud en su trabajo, calificado como satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho.	<p>Área de trabajo</p> <p>Jefatura o coordinación del área</p> <p>Comunicación, coordinación</p>	<p>Organización del área de trabajo</p> <p>Definición de funciones y responsabilidades</p> <p>Tareas asignadas</p> <p>Desarrollo de habilidades</p> <p>Conocimiento y dominio de funciones</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Delegación de funciones</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Relación con sus compañeros</p> <p>Colaboración con sus compañeros</p>	Ordinal

Anexo N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión hospitalaria y satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión hospitalaria con la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca - 2019?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel de gestión hospitalaria del hospital rural Nueva Cajamarca - 2019? PE2: ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca - 2019?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión hospitalaria y la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019</p> <p>Objetivos específicos OE1: Conocer el nivel de gestión hospitalaria del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019. OE2: Conocer el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca - 2019</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión hospitalaria con la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019. Ho: No existe relación significativa entre la gestión hospitalaria con la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión hospitalaria del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019, regular. H2: El grado de satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca - 2019, es insatisfecho.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
diseño descriptivo, correlacional	<p>Población: 80 trabajadores del hospital rural de Nueva Cajamarca</p> <p>Muestra: 100% de la población (80 trabajadores)</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>	Variables	Dimensiones
		Gestión hospitalaria	Organización
			Prestación de servicios
			Gestión
			Acceso a medicamentos
			Gestión articulada de los servicios de salud
		Satisfacción laboral	Área de trabajo
			Jefatura o coordinación del área
			Comunicación, coordinación
			Condiciones ambientales
Capacitación y formación			
Motivación y reconocimiento			

Anexo N° 03: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN (GESTIÓN HOSPITALARIA Y SATISFACCIÓN LABORAL)

CUESTINARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTION HOSPITALARIA

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objeto conocer el nivel de gestión hospitalaria y el grado de satisfacción laboral que perciben los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca

Por ello se les solicita responder las preguntas con veracidad. Agradecemos su colaboración

DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	NUNCA (1)	AVECES (2)	SIEMPRE (3)
1	¿La gestión del hospital fortalece la organización de los servicios de salud para la prestación en el marco de AIS por etapas de vida con enfoque de interculturalidad, género y derechos?.			
2	¿La gestión del hospital implementa flujogramas, señalización, cartera de servicios, horarios diferenciados, entre otros, para la atención integral de salud, en el marco de AIS por etapas de vida?.			
3	¿La gestión del hospital fortalece los procesos logísticos para garantizar la disponibilidad permanente de instrumentos de registro: (historia clínica, registro de atención , formato de atención AUS, instrumentos de seguimiento, tarjeta del usuario), documentos técnicos normativos (normas técnicas de salud, guías de práctica clínica) por etapas de vida, para garantizar la atención estandarizada en el marco de AIS?			
4	¿La gestión del hospital fortalece los procesos de monitoreo de la atención, a través de la revisión sistematizada de las historias clínicas para garantizar el cumplimiento de las guías de práctica clínica?.			
5	¿La gestión del hospital fortalece la Red de Transporte y Red de Comunicaciones del Sistema Nacional de Referencias y Contrarreferencias?.			
6	¿La gestión del hospital elabora y actualiza la cartera de servicios de atención?.			
7	¿La gestión del hospital Implementa la señalización y acceso al tópico o área de emergencia?.			
8	¿La gestión del hospital dota de equipamiento, medicamentos e insumos y ropa de cama a los servicios de atención?.			
9	¿La gestión del hospital formula e implementa el plan de Vigilancia, Prevención y Control de Infecciones asociadas a la atención sanitaria?.			
10	¿La gestión del hospital difunde medidas de bioseguridad: técnica correcta de lavado de manos, uso de equipos de protección personal y manejo de residuos punzocortantes?.			
10	¿La gestión del hospital diseña estrategias para mejorar la adherencia del personal de salud al cumplimiento de las medidas de bioseguridad?.			
11	¿La gestión del hospital dota de insumos de lavado de manos y equipos de protección personal en cantidad suficiente?.			
12	¿La gestión del hospital conformó Equipos básicos de salud familiar y comunitaria?.			
13	¿La gestión del hospital determina el diagnóstico de necesidades de salud y otros aspectos relacionados a partir de la aplicación de la ficha familiar. Estimación de necesidades individuales, familia y comunidad con participación de la comunidad?.			
DIMENSIÓN: PRESTACIÓN DE SERVICIOS		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	NUNCA (1)	AVECES (2)	SIEMPRE (3)
14	¿La gestión del hospital formula e implementa un plan para el uso de las historias clínicas por etapas de vida?.			
15	¿La gestión del hospital fortalece competencias técnicas en atención integral de salud y llenado de historias clínicas por etapas de vida?.			
16	¿La gestión del hospital formula e implementa el plan de asistencia técnica en Atención Integral de Salud por etapas de vida, monitoreo y seguimiento de las actividades referidas a la atención integral?.			
17	¿La gestión del hospital promueve la creación de la Unidad de Promoción de la Salud (prestacional)?.			
18	¿La gestión del hospital prioriza el trabajo extramural bajo el enfoque de salud familiar y comunitaria?.			
19	¿La gestión del hospital mide el desempeño laboral sobre la base del trabajo comunitario expresado en los sistemas de información de HIS-MIS?.			
20	¿La gestión del hospital Identifica y registra los Eventos Adversos en la prestación de la atención de salud?			

21	¿La gestión del hospital Implementa la mejora del desempeño y las Buenas Prácticas de Atención en los servicios de salud?.			
22	¿La gestión del hospital conforma el comite de gestión de la Calidad?			

DIMENSIÓN: GESTIÓN		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	NUNCA (1)	AVECES (2)	SIEMPRE (3)
23	¿La gestión del hospital diseño un Plan de Implementación de Gestión Descentralizada de Recursos Humanos en el marco de la Atención Integral de Salud?			
24	¿La gestión del hospital diseña un Plan de Salud Ocupacional de los trabajadores de salud en el marco de la Atención Integral de Salud?			
25	¿La gestión del hospital implementa medidas de protección laboral para el trabajador enfatizando: protección contra enfermedades ocupacionales, medidas de protección biológica, vigilancia de accidentes punzocortantes, evaluación de las medidas de respuesta?.			
26	¿La gestión del hospital elabora el análisis situacional de la gestión de recursos humanos de forma periódica e incorporación del diagnóstico en la determinación de acciones para la gestión descentralizada de recursos humanos?.			
27	¿La gestión del hospital determina las brechas de recursos humanos en salud acorde con las necesidades de salud de la población?.			
28	¿La gestión del hospital diseña proyectos mejora continua del Clima Organizacional del personal de salud?.			
29	¿La gestión del hospital dispone de acciones de bienestar social orientadas al desarrollo integral del personal de la salud?.			
30	¿La gestión del hospital, dispone de mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión hospitalaria?			
DIME NSIÓN: ACCESO A MEDICAMENTOS		CALIFICAC IÓN		
N°	ÍTEM	NUNCA (1)	AVECES (2)	SIEMPRE (3)
31	¿La gestión del hospitaal desarrolla acciones para una adecuada gestión de la información de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios?.			
32	¿La gestión del hospital fortalece las competencias del Recurso Humano (RRHH) para la gestión administrativa y sanitaria de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios?.			
33	¿La gestión del hospital desarrolla acciones para el uso racional de productos farmacéuticos en la institución?			
34	¿La gestión del hospital desarrolla acciones de lucha contra el comercio ilegal, contrabando y falsificación, de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios?			
DIME NSIÓN: GESTIÓN ARTICULADA DE LOS SERVICIOS DE SALUD		CALIFICAC IÓN		
N°	ÍTEM	NUNCA (1)	AVECES (2)	SIEMPRE (3)
35	¿La gestión del hospital define el marco conceptual, metodológico e instrumental para el planeamiento estratégico participativo e integral?.			
36	¿La gestión del hospital reconoce y motiva el cumplimiento de metas a través de política de incentivos y estímulos a todo el personal involucrado?.			
37	¿La gestión del hospital fortalece la calidad y oportunidad de la fuente de información, a través de la mejora de sus procesos y modernización de sus herramientas e instrumentos para automatizar la información?.			
38	¿La gestión del hospital implementa el Plan de cierre de brechas de infraestructura y equipamiento y necesidades de salud?.			

CUESTINARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objeto conocer el nivel de gestión hospitalaria y el grado de satisfacción laboral que perciben los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca

Por ello se les solicita responder las preguntas con veracidad. Agradecemos su colaboración

INFORMACIÓN GENERAL

EdadSexo M F
 laboral Servicio/áreaCondición Contratado Tercero
 Tiempo de servicio Nombrado

DIMENSIÓN: AREA DE TRABAJO		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	MUY INSATISF. (1)	INSATISF. (2)	SATISF. (3)
1	¿Cómo se siente con la organización de su área para desarrollar tus labores?			
2	¿Cómo se siente con la definición de sus funciones y responsabilidad?			
3	¿Cómo se siente con las tareas asignadas?			
4	¿Cómo se siente con el desarrollo de sus habilidades?			
5	Cómo se siente con la forma que desempeño su trabajo?			
DIM ENSIÓN: JEFATURA O COORDINACIÓN DEL ÁREA		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	MUY INSATISF. (1)	INSATISF. (2)	SATISF. (3)
6	¿Cómo se siente con los conocimientos y dominio de sus funciones por parte de su jefe o coordinador de área?			
7	¿Cómo se siente con la forma de dar solución a los problemas por parte de su jefe o coordinador de área?			
8	¿Cómo se siente con la forma de delegar funciones y responsabilidades a otro compañero de trabajo?			
9	¿Cómo se siente con la forma de tomar decisiones por parte de su jefe o coordinador de área?			
10	¿Cómo se siente con la forma de comunicar tu desempeño por parte del jefe o coordinador de área?			
DIM ENSIÓN: COMUNICACIÓN, COORDINACIÓN		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	MUY INSATISF. (1)	INSATISF. (2)	SATISF. (3)
11	¿Cómo se siente con la relación hacia sus compañeros de trabajo?			
12	¿Cómo se siente con la colaboración de sus compañeros para sacar adelante el trabajo?			
13	¿Cómo se siente con ser parte del equipo de trabajo?			
14	¿Cómo se siente con la facilidad de expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?			
15	¿Cómo se siente con la comunicación interna dentro de su área?			
16	¿Cómo se siente con la comunicación con su jefe y subordinados?			
17	¿Cómo se siente con la información necesaria recibida para desarrollar correctamente mi trabajo?			
18	¿Cómo se siente con los servicios que prestan otras áreas de trabajo?			
19	¿Cómo se siente con la coordinación con las otras áreas de su trabajo?			
DIM ENSIÓN: CONDICIONES AMBIENTALES		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	MUY INSATISF. (1)	INSATISF. (2)	SATISF. (3)
20	¿Cómo se siente con las condiciones ambientales del área de trabajo y si facilitan las actividades diarias?			
21	¿Cómo se siente con las instalaciones del área y si facilitan el trabajo y los servicios que prestan?			
22	¿Cómo se siente con las herramientas informáticas que utiliza y si están adaptadas a su trabajo?			
DIM ENSIÓN: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	MUY INSATISF. (1)	INSATISF. (2)	SATISF. (3)

		(1)		
23	¿Cómo se siente con la capacitación recibida para desempeñar su trabajo?			
24	¿Cómo se siente con la atención a sus necesidades de capacitación solicitada?			
25	¿Cómo se siente con la capacitación recibida en cuanto a contenido?			
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO		CALIFICACIÓN		
N°	ÍTEM	MUY INSATISF. (1)	INSATISF. (2)	SATISF. (3)
26	¿Cómo se siente con las acciones de motivación realizada para el desarrollo de su trabajo?			
27	¿Cómo se siente con el reconocimiento a las tareas que realiza?			
28	¿Cómo se siente con las condiciones salariales por el trabajo que realiza?			
29	¿Cómo se siente con las oportunidades para desarrollar su carrera?			

Anexo N°04 INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bazán Vargas Kieffer Segundo
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba
 Jefe de Planificación e Inteligencia sanitaria
 Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable gestión sanitaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Janeth Pozo Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

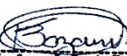
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión hospitalaria en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión hospitalaria					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión hospitalaria de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión hospitalaria				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 BUENA

Tarapoto, 20 de enero de 2019


Kieffer Segundo Bazán Vargas
 DIRECTOR DE ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 06796264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bazán Vargas Kieffer Segundo
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba
 Jefe de Planificación e Inteligencia sanitaria
 Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable satisfacción laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Janeth Pozo Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 BUENA

Tarapoto, 20 de enero de 2019


Kieffer Segundo Bazán Vargas
MAESTRO EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 00706204

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sandoval Zamora Hildebrando
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba
 Director General de la OGESS – Salud Alto Mayo
 Especialidad : Médico Veterinario
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable gestión sanitaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Janeth Pozo Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión hospitalaria en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión hospitalaria				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión hospitalaria de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión hospitalaria				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2 BUENA

Tarapoto, 20 de enero de 2019


 M.G. HILDEBRANDO SANDOVAL ZAMORA
D.N.L. 00020100

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sandoval Zamora Hildebrando
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba
 Director General de la OGESS – Salud Alto Mayo
 Especialidad : Médico Veterinario
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable satisfacción laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Janeth Pozo Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42 BUENA

Tarapoto, 20 de enero de 2019


 M.G. HILDEBRANDO SANDOVAL ZAMORA
DNI. 00020190

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paredes Aguilar Marita Carola
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba
 Responsable de Gestión de Medicamentos
 Especialidad : Químico Farmacéutico
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable gestión sanitaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Janeith Pozo Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					1
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión hospitalaria en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					1
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión hospitalaria					1
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión hospitalaria de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					1
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					1
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					1
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					1
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión hospitalaria					1
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					1
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					1
PUNTAJE TOTAL						50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0 BUENA

Tarapoto, 20 de enero de 2019


 MG. MARITA CAROLITA PAREDES AGUILAR
 DNI. 56276307

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paredes Aguilar Marita Carola
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba
 Responsable de Gestión de Medicamentos
 Especialidad : Químico Farmacéutico
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable satisfacción laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Janeth Pozo Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					/
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					/
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral					/
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					/
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					/
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					/
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					/
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					/
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					/
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					/
PUNTAJE TOTAL						50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0 BUENA

Tarapoto, 20 de enero de 2019


DRG. MARITA CAROLA PAREDES AGUILAR
DM. 18270367

Anexo 05 ANÁLISIS DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE GESTIÓN SANITARIA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	39

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

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Interpretación del coeficiente alfa de cronbach
ÍTEM 1	,933	Excelente
ÍTEM 2	,931	Excelente
ÍTEM 3	,933	Excelente
ÍTEM 4	,932	Excelente
ÍTEM 5	,940	Excelente
ÍTEM 6	,931	Excelente
ÍTEM 7	,934	Excelente
ÍTEM 8	,931	Excelente
ÍTEM 9	,933	Excelente
ÍTEM 10	,932	Excelente
ÍTEM 11	,945	Excelente
ÍTEM 12	,931	Excelente
ÍTEM 13	,933	Excelente
ÍTEM 14	,931	Excelente
ÍTEM 15	,933	Excelente
ÍTEM 16	,932	Excelente
ÍTEM 17	,936	Excelente
ÍTEM 18	,931	Excelente
ÍTEM 19	,933	Excelente
ÍTEM 20	,931	Excelente
ÍTEM 21	,933	Excelente

ÍTEM 22	,932	Excelente
ÍTEM 23	,954	Excelente
ÍTEM 24	,931	Excelente
ÍTEM 25	,933	Excelente
ÍTEM 26	,931	Excelente
ÍTEM 27	,931	Excelente
ÍTEM 28	,931	Excelente
ÍTEM 29	,931	Excelente
ÍTEM 30	,933	Excelente
ÍTEM 31	,932	Excelente
ÍTEM 32	,954	Excelente
ÍTEM 33	,931	Excelente
ÍTEM 34	,933	Excelente
ÍTEM 35	,931	Excelente
ÍTEM 36	,931	Excelente
ÍTEM 37	,933	Excelente
ÍTEM 38	,931	Excelente
ÍTEM 39	,933	Excelente

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	29

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

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Interpretación del coeficiente alfa de cronbach
ÍTEM 1	,922	Excelente
ÍTEM 2	,925	Excelente
ÍTEM 3	,922	Excelente
ÍTEM 4	,951	Excelente
ÍTEM 5	,922	Excelente
ÍTEM 6	,927	Excelente
ÍTEM 7	,922	Excelente
ÍTEM 8	,922	Excelente
ÍTEM 9	,918	Excelente
ÍTEM 10	,922	Excelente
ÍTEM 11	,922	Excelente
ÍTEM 12	,918	Excelente
ÍTEM 13	,923	Excelente
ÍTEM 14	,923	Excelente
ÍTEM 15	,918	Excelente
ÍTEM 16	,923	Excelente
ÍTEM 17	,923	Excelente
ÍTEM 18	,917	Excelente
ÍTEM 19	,923	Excelente
ÍTEM 20	,923	Excelente

ÍTEM 21	,918	Excelente
ÍTEM 22	,923	Excelente
ÍTEM 23	,923	Excelente
ÍTEM 24	,918	Excelente
ÍTEM 25	,923	Excelente
ÍTEM 26	,923	Excelente
ÍTEM 27	,918	Excelente
ÍTEM 28	,929	Excelente
ÍTEM 29	,929	Excelente

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH PARA AMBAS VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	68

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

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Interpretación del coeficiente alfa de cronbach
ÍTEM 1	,958	Excelente
ÍTEM 2	,957	Excelente
ÍTEM 3	,958	Excelente
ÍTEM 4	,958	Excelente
ÍTEM 5	,961	Excelente
ÍTEM 6	,957	Excelente
ÍTEM 7	,958	Excelente
ÍTEM 8	,957	Excelente
ÍTEM 9	,958	Excelente
ÍTEM 10	,958	Excelente
ÍTEM 11	,962	Excelente
ÍTEM 12	,957	Excelente
ÍTEM 13	,958	Excelente
ÍTEM 14	,957	Excelente
ÍTEM 15	,958	Excelente
ÍTEM 16	,958	Excelente
ÍTEM 17	,960	Excelente
ÍTEM 18	,957	Excelente
ÍTEM 19	,958	Excelente
ÍTEM 20	,957	Excelente

ÍTEM 21	,958	Excelente
ÍTEM 22	,958	Excelente
ÍTEM 23	,966	Excelente
ÍTEM 24	,957	Excelente
ÍTEM 25	,958	Excelente
ÍTEM 26	,957	Excelente
ÍTEM 27	,957	Excelente
ÍTEM 28	,957	Excelente
ÍTEM 29	,957	Excelente
ÍTEM 30	,958	Excelente
ÍTEM 31	,958	Excelente
ÍTEM 32	,966	Excelente
ÍTEM 33	,957	Excelente
ÍTEM 34	,958	Excelente
ÍTEM 35	,957	Excelente
ÍTEM 36	,957	Excelente
ÍTEM 37	,958	Excelente
ÍTEM 38	,957	Excelente
ÍTEM 39	,958	Excelente
ÍTEM 40	,957	Excelente
ÍTEM 41	,958	Excelente
ÍTEM 42	,958	Excelente
ÍTEM 43	,966	Excelente
ÍTEM 44	,957	Excelente
ÍTEM 45	,958	Excelente
ÍTEM 46	,957	Excelente
ÍTEM 47	,957	Excelente
ÍTEM 48	,957	Excelente
ÍTEM 49	,957	Excelente
ÍTEM 50	,957	Excelente
ÍTEM 51	,957	Excelente
ÍTEM 52	,958	Excelente
ÍTEM 53	,958	Excelente
ÍTEM 54	,957	Excelente
ÍTEM 55	,958	Excelente
ÍTEM 56	,958	Excelente

ÍTEM 57	,957	Excelente
ÍTEM 58	,958	Excelente
ÍTEM 59	,958	Excelente
ÍTEM 60	,958	Excelente
ÍTEM 61	,959	Excelente
ÍTEM 62	,959	Excelente
ÍTEM 63	,958	Excelente
ÍTEM 64	,959	Excelente
ÍTEM 65	,959	Excelente
ÍTEM 66	,958	Excelente
ÍTEM 67	,960	Excelente
ÍTEM 68	,960	Excelente

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS DE LA VARIABLE GESTION HOSPITALARIA

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38				
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2
2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1
1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2
2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	

3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 1 2 2 3 2 2 1 2 2 3 2 2 1 3 2 3 2 2 1 1 2 3 2 2 2 2 2 1 1 2 3 2 2 3 2
2 1 1 1 2 1 2 1 1 1 3 1 2 1 1 1 2 1 2 1 1 3 1 2 1 1 1 1 1 1 3 1 2 1 1 2 1
1 2 2 2 3 2 1 2 2 2 3 2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 2 3 2 1 2 2 2 2 2 2 3 2 1 2 2 1 2
2 1 2 1 3 1 2 1 2 1 3 1 2 1 2 1 2 1 2 1 3 1 2 1 1 1 1 1 2 1 3 1 2 1 1 2 1
3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 1 2 2 3 2 2 1 2 2 3 2 2 1 3 2 3 2 2 1 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 1 2 3 2 2 3 2
2 1 1 1 2 1 2 1 1 1 3 1 2 1 1 1 2 1 2 1 1 1 3 1 2 1 1 1 1 1 1 3 1 2 1 1 2 1

1 2 2 2 3 2 0 2 2 2 3 2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 2 3 2 1 2 2 2 2 2 3 2 1 2 2 1 2
2 1 2 1 3 1 2 1 2 1 3 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 3 1 2 1 1 1 1 2 1 3 1 2 1 1 2 1
3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 1 2 2 3 2 2 1 2 2 3 2 2 1 3 2 3 2 2 1 1 2 3 2 2 2 2 2 1 1 2 3 2 2 3 2
2 1 1 1 2 1 2 1 1 1 3 1 2 1 1 1 2 1 2 1 1 1 3 1 2 1 1 1 1 1 1 3 1 2 1 1 2 1
1 2 2 2 3 2 1 2 2 2 3 2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 2 3 2 1 2 2 2 2 2 2 3 2 1 2 2 1 2
2 1 2 1 3 1 2 1 2 1 3 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 3 1 2 1 1 1 1 2 1 3 1 2 1 1 2 1
3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 3 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2

2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2
2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2
2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2
2 2 2 2 1 2 3 2
2 2 2 2 1 2 3 2
2 2 2 1 1 2 3 2
1 1 1 1 3 1 2 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3
2 2 2 2 3 2 1 2
2 1 2 1 3 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3
2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 2
2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 2
2 2 2 2 1 2 3 2
2 2 2 2 1 2 3 2
2 2 2 1 1 2 3 2
1 1 1 1 3 1 2 1 3 3
2 2 2 2 3 2 1 2
2 1 2 1 3 1 2 1
2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 2
2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 2
2 2 2 2 1 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 3 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 2
2 2 2 2 1 2 3 2
2 2 2 2 1 2 3 2
2 2 2 1 1 2 3 2
1 1 1 1 3 1 2 1

Anexo 06

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DEL HOSPITAL RURAL NUEVA CAJAMARCA PROVINCIA DE RIOJA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN, OTORGA LA PRESENTE:

AUTORIZACIÓN:

A la señorita **Janet María Pozo Torres**, identificada con DNI N° 01047430, con el código de alumna 4000026043 que forma parte del Hospital Rural Nueva Cajamarca, como trabajadora en calidad de Directora del establecimiento, a quien se le autoriza para la aplicación de Instrumentos de Recojo de Información, esto de acuerdo a la experiencia curricular, dado que se encuentra en fase de diseño y desarrollo del trabajo e investigación denominado "**GESTION HOSPITALARIA Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL RURAL NUEVA CAJAMARCA -2018**"

La presente **AUTORIZACIÓN** es válido para los fines académicos que estime conveniente

Nueva Cajamarca, 11 de julio del 2019.

 *Janeth M. Pozo Torres*
MINISTERIO DE SALUD
Janeth M. Pozo Torres
OBSTETRIZ
COP. 19917