



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores de la
Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ortiz Alvarado, Genner (ORCID: 0000-0002-5596-7564)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID:0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios por brindarme la salud y las fuerzas necesaria para seguir adelante y no desmayar en los diferentes problemas que se presentan.

A mi familia que por ellos soy lo que soy, a mis hijos por su apoyo consejo incondicional.

Genner

Agradecimiento

Agradezco a la vida por darme la oportunidad de estar en este mundo y cumplir con los objetivos que me propuse. A mi esposa e hijos por su apoyo incondicional y no dejarme desmayar en cada meta trazada.

También agradezco a mi asesor quien me guio y con sus sabias enseñanzas me encaminó para realizar esta investigación.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización:.....	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos:.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de instrumentos	15
Tabla 2. Estadística de confiabilidad	16
Tabla 3. Relación de variables de estudio	16
Tabla 4. Frecuencia del nivel de suspensión de labores	18
Tabla 5. Suspensión de labores por dimensiones	19
Tabla 6. Frecuencia del nivel de satisfacción laboral.....	20
Tabla 7. Frecuencias del nivel de satisfacción de las dimensiones de suspensión de labores.....	21
Tabla 8. Prueba de correlación entre la dimensión suspensión imperfecta de la variable suspensión de labores y la satisfacción	22
Tabla 9. Prueba de correlación entre la suspensión de labores y la satisfacción .	24

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño correlacional	13
Figura 2. Diagrama de dispersión de las variables suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021.	23

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la variable suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores en la institución. Para el presente estudio el tipo de investigación de acuerdo al alcance es Básica, nivel de investigación: Correlacional y el diseño de la investigación: No experimental con corte transversal. La muestra a trabajar fue de 70 colaboradores de la oficina de gestión de servicios de salud Alto Mayo, para evaluar las variables dependiente e independiente se aplicó dos cuestionarios con una escala de Likert, redactados y validados por expertos; para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron estadísticas descriptivas, determinándose una prueba de correlación de Rho Spearman en el programa SPSS V.24. Después de un análisis en el programa estadístico anteriormente mencionado los resultados encontrados arrojaron que existe una relación significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r=0,617$) en un nivel de confianza de 0.95%.

Palabras clave: Suspensión de labores, satisfacción, trabajo

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the variable suspension of work and satisfaction of the collaborators in the institution. For the present study, the type of research according to scope is Basic, research level: Correlational and the research design: Non-experimental with cross-section. The working sample consisted of 70 collaborators from the Alto Mayo health services management office. To evaluate the dependent and independent variables, two questionnaires were applied with a Likert scale, written and validated by experts; Descriptive statistics were used for data processing and analysis, determining a Rho Spearman correlation test in the SPSS V.24 program. After an analysis in the aforementioned statistical program, the results found showed that there is a significant relationship between the suspension of work and the job satisfaction of the employees of the Alto Mayo - 2021 Health Services Management Office. positive ($r = -0.617$) at a confidence level of 0.95%.

Keywords: Suspension of work, satisfaction, working

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional el mundo está actualmente enfrentando la pandemia descrita la COVID-19, el riesgo de contagios, las infecciones y el peligro perder la salud de muchas personas. La OPS plantea estrategias de respuesta, a pesar que en el mundo entero se realizó un gran adelanto en la lucha contra la COVID-19, para el 2021, la estrategia planteada es la de buscar donantes con el propósito de continuar apoyando a los estados de América Latina y el Caribe determinándolo como estrategia el PAHO para el año 2021, con ello suprimir el impacto que ocasiona el coronavirus. Los gobiernos de cada país vienen efectuando paulatinamente medidas de prevención y recuperación de acorde a los casos detectados y a los contactos censados, la Oficina Panamericana de la Salud hace un cálculo que en promedio se necesita 239 millones de dólares que se necesita para sumarse a los esfuerzos críticos de respuesta en los países y territorios que más lo requieren, en base a la experiencia recogida del año 2020, sin embargo hace cálculos a medida que pudieran aumentar el número de infectados es posible que incremente la necesidad financiera o se reprogramaran los gastos de acuerdo al control que se realizan en los países americanos y del Caribe. (Organización Panamericana de la Salud, 2021)

En Ecuador por causa de la pandemia que azota a nivel mundial como medida se evitar que se suman más contagiados se implementó el teletrabajo obligatorio que vienen a ser un similar a la suspensión imperfecta comparado acá en el Perú y mantienen la suspensión de clases durante de acuerdo a una programación establecida por el gobierno de turno. La suspensión de la jornada laboral "se mantiene hasta el domingo 12 de abril del 2021", y se implementan otras medidas de acuerdo a la incidencia de contagiados por región. La secretaria de Gestión de Riesgos Alexandra Ocles del Gobierno Ecuatoriano, indicó que las reglas aparte se establecerán "de acuerdo a la realidad, a la dinámica y a la capacidad de respuesta que están teniendo las provincias". Ecuador como el Perú tienen muchas provincias castigadas por el nuevo coronavirus como en Guayas (70%), siendo la capital Guayaquil la que posee la mayor incidencia de mortalidad de Ecuador por la Covid-19 y

una de las más altas en toda Latinoamérica (Gestión de riesgos Ecuador, 2020).

Según, Jorge Wated quien está a cargo del equipo de retiro de cuerpos, el gobierno se está preparando para un escenario con más muertes, los especialistas clínicos lamentablemente (...) evalúan que la cantidad de cadáveres en estos meses alcanzarán cifras en un rango de 2.500 a 3.500 por COVID-19, solo en la provincia del Guayas, para eso nos estamos tomando medidas (Los tiempos, 2020). El gobierno peruano ha publicado varias normas legales que establece medidas de prevención, recuperación, económicas, laborales para mitigar los efectos del avance del virus de la COVID-19, producidos a los recursos humanos y contratantes, es decir, la ejecución de la suspensión perfecta e Imperfecta de labores para las organizaciones privadas y estatales, por ello resulta de vital importancia considerar algunos alcances generales como introducción del trabajo de investigación.

En términos generales “el colaborador que no está prestando servicios a su empleador porque tomo la suspensión perfecta no percibe remuneración alguna, como también tomaron la suspensión imperfecta que si se paga la remuneración, es decir, cuando es suspensión perfecta se interrumpe el intercambio de obligaciones que existe en un contrato de trabajo por un tiempo determinado, manteniendo el vínculo laboral, por la propagación de la COVID-19 se configura una medida de carácter excepcional cuando concurre el caso fortuito o de fuerza mayor, aplicable solo en los casos que sea extremadamente necesario”, y cuando se toma la suspensión imperfecta si está percibiendo su remuneración los colaboradores por trabajos asignados lo realizan en casa como el trabajo remoto, o se encuentran de vacaciones o licencias con goce con retribución de horas de trabajo al término de la pandemia entre otros.

Actualmente, el mundo afronta a la COVID-19, y el Perú no es ajeno a esto, la exposición a los contagios se incrementa progresivamente, el Estado ha publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el D.U. N°38-2020, implantando normas adicionales para reducir la crisis económica de los recursos humanos y empleadores, es decir, la aplicación de la suspensión perfecta de labores

para las instituciones, por ello resulta útil precisar información pertinente, para que el trabajador que no está generando ingresos a su empleador y este por su parte, no está cancelando su sueldo, debiéndose de interrumpir la compensación de compromisos que existen por un tiempo determinado, conservando el vínculo laboral, disponiendo medidas de excepcionales por la pandemia del coronavirus, se aplica en “casos que sea extremadamente necesario”. Recurriendo a la doctrina “Recibe la denominación de perfecta la suspensión de labores cuando el vínculo laboral cesa provisionalmente, es decir, se suspende las contraprestaciones recíprocas, pero sigue existiendo la relación laboral”. (Verano, 2016)

Es de conocimiento de la población que, el 16 de marzo el Gobierno emitió el D.S. 044-2020-PCM con el fin de aplacar al COVID-19, que ha estancado la economía global y también la peruana. Este fue acatado por San Martín, procediendo así, con la paralización total de operaciones. Esto, en aplicación de la Resolución Ministerial N° 058-2021-TR emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Mediante esta norma se establece que, por resultado del aplazamiento de la emergencia sanitaria, la SPL aplicada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3° del D. U. N°. 038-2020, puede ampliarse, como fecha máxima, hasta el 2 de octubre del 2021. (Diario oficial El Peruano, 2021)

La Región San Martín se acoge al Decreto de Urgencia 038-2020, a través de la cual aplica la suspensión perfecta de labores, la cual entra en vigencia desde el 15 de abril. Esta medida es aplicada al personal que, por el tipo de actividad que realiza, no puede acceder al trabajo remoto, ni se le puede otorgar licencia con goce de haber, debido a la afectación económica anteriormente señalada, que impide a la Región San Martín percibir ingresos, siendo consciente de la situación que hoy afrontan millones de familias a nivel nacional y toma esta decisión únicamente por la difícil coyuntura actual. La empresa reitera el agradecimiento a sus colaboradores y asegura volver a reactivar sus puestos de trabajo de manera progresiva, cuando se autorice el reinicio de operaciones de sus clientes. (San Martín, 2020)

De acuerdo a lo explicado en los párrafos anteriores planteamos el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo (OGESS A.M. en adelante) – 2021? y los problemas específicos son los siguientes: ¿Cuál es el nivel de la suspensión de labores en la OGESS A.M. – 2021?, ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021? y ¿Cuál de las dimensiones de la suspensión de labores tiene mayor correspondencia con la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. - 2021?

Esta investigación tiene como justificación teórica, la investigación que resuelve los problemas que se plantean, la Justificación práctica, es cuando su ejecución de esta investigación resuelve una dificultad o, por lo menos formula destrezas que una vez aplicados ayudan a resolverlos, La Justificación metodológica se da cuando el proyecto por realizar formula una nueva técnica o una nueva habilidad para crear un juicio válido y seguro. Si una investigación se plantea buscar nuevas metodologías para crear conocimientos, busca otras alternativas de formular problemas de investigación, la Justificación social, permitirá explicar a cualquier usuario el por qué y para qué se investigó el tema elegido.

En este contenido, la indagación se diseñó los siguientes objetivos de investigación:

Como objetivo general: Determinar la relación entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021. Y como objetivos específicos: Medir el nivel de la suspensión de labores en la OGESS A.M. – 2021, medir el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021 e identificar la dimensión de la suspensión de labores que tiene mayor relación con la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021.

Asimismo, como hipótesis de investigación se plantearon las siguientes:

Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021.

Hipótesis específicas: H1: El nivel de la suspensión de labores en la OGESS A.M. – 2021, es alta; H2: El nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de OGESS A.M. – 2021, es alta y H3: La dimensión de la suspensión de labores que tiene mayor relación con la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021, es la suspensión imperfecta.

.

I. MARCO TEÓRICO

La exploración se basó, en estudios de trabajos anteriores de referencia que se tomaron de artículos científicos y estudios del nivel de maestría de los se menciona a continuación.

A nivel internacional, identificamos los siguientes antecedentes: Madero y Flores (2019), *Obligados a realizar trabajos a distancia por el virus A H1N1: Detectar el grado de cansancio por el trabajo a distancia y utilizar la tecnología, con la atención en el trabajo y el interés a realizar actividades a distancia*. (Artículo científico) (p. 8-9). La investigación desarrollada es exploratoria, con un diseño o esquema no experimental, la unidad de análisis estuvo formada por recursos humanos que trabajan en este momento o han trabajado en alguna institución privada utilizando algún tipo de tecnología. Para el cuestionario y la construcción de los resultados, se utilizó la página electrónica surveymonkey, con una unidad muestral de 199 personas, obteniendo las siguientes conclusiones: El avance de la investigación nos llevó a entender que los trabajadores en un margen del (67%) se sienten conformes a continuar realizando sus labores desde su casa. A raíz de este problema mundial el presente es que existen un gran número de trabajadores que hicieron en su habitación sus oficinas improvisando con ellos sus actividades a desarrollar, sin embargo, es un medio inadecuado que no permite en muchas oportunidades las contingencias que se pueden presentar, lo que se debe proveer son las condiciones y procedimientos de los recursos humanos para el desarrollo de sus actividades.

Según, Espitia y Echeverry (2020), *Secuelas que derivadas del trabajo se reorganiza para que la pandemia de la COVID-19 no afecte la calidad de vida laboral estimada por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. (tesis de maestría) (p. 40-41). Universidad Eafit, Medellín, Colombia, la investigación desarrollo un enfoque cuantitativo, con un seguimiento descriptivo no experimental, con un diseño transversal, tomando como muestra a 50 personas (48 hombres y 2 mujeres entre los 25 y 55 años de edad), este grupo fue seleccionado de un muestro no probabilístico, haciendo uso de un cuestionario CVT-GOHISALO Gonzales et

al.(2010), del cual se obtuvo las siguientes conclusiones: el 70% de los trabajadores manifiesta satisfacción en relación al soporte institucional para el trabajo, reflejando un alto nivel de liderazgo; un 82% están comprometidos en un alto grado en relación a la categoría seguridad en el trabajo; un 14% manifiesta una preocupación por el nivel de a la categoría que integran a la ubicación de trabajo; en cuanto a la satisfacción del trabajo el 87% evidencia un impacto positivo y satisfactorio, en cambio un 94% tiene una percepción de bienestar logrado; asimismo un 5% se encuentra poco satisfechos en relación a la categoría desarrollo personal; sin embargo un 72% se sienten satisfechos por la jerarquía administrativa que usan su tiempo.

Para, Portales, Araiza y Velarde (2014), *El agrado laboral y el desplazamiento del personal de una empresa del rubro de transporte*. (tesis de maestría) (p. 40-41). Universidad Autónoma de Coahuila, Coahuila, México, Este experimento utilizó una dirección cuantitativa, con un modelo descriptivo no experimental, tuvo una muestra de 70 trabajadores, aplicándose en base a 24 ítems con una escala de Likert de cinco dimensiones para la variable satisfacción laboral, llegando a las siguientes conclusiones: del total de encuestados todos se encuentran satisfechos lo cual permite el logro de metas, en cuanto a la rotación de personal el resultado fue alto lo cual asegura una factibilidad en cuanto a su programa de desarrollo y en lo económico; por otro lado se nota la continuidad entre la satisfacción y traslado del personal, logrando así la satisfacción y permanencia de los trabajadores en la organización.

Del mismo modo, Albitres, Pisfil, Guillen, Niño y Alarcón (2020), *Creencia de los estudiantes que realizan prácticas en medicina durante el proceso de la pandemia denominada la COVID-19 en Perú*. (Artículo científico) (p. 40-41). Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú. El presente estudio fue observacional descriptivo transversal. Se encuestó a 381 participantes se les aplicó preguntas virtuales ad hoc, los sujetos elegibles fueron estudiantes de medicina que cursaron el internado durante el 2020, obteniendo las siguientes conclusiones: más de dos tercios de los encuestados tenía contacto con personas en riesgos para la COVID-19, no tenían un adecuado

sistema de seguridad y protección del internista y cuando se mejoró estos sistemas aumentaba el interés de volver a realizar sus prácticas; asimismo los participantes de la encuesta advierten que su tiempo se debe utilizar en una educación no formal.

Asimismo, Reaño (2018), *La conexión entre el trabajo realizado y la justificación laboral de los servidores administrativos de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. (Tesis de maestría) (p. 37-39). Universidad Nacional de Arequipa, Arequipa, Perú. El estudio se realizó un bosquejo no experimental y correlacional, siendo de corte transversal, La muestra se realizó a toda la población de trabajadores de esta institución divididos en 178 nombrados, 48 con contrato fijo 782 con contrato CAS, se hizo un cuestionario con muestreo probabilístico estratificado, abordando a las siguientes conclusiones: Se encontró una lista significativa de 0.019 entre las variables de estudio, existe una regular complacencia con respecto a la relación entre los resultados laborales y físicas donde desempeñan sus funciones, mostrando una relación significativa en un nivel fuerte 0.085, asimismo las obligaciones laborales y beneficios su nivel de correlación es débil 0,151, de igual manera las obligaciones y las políticas tiene su relación es débil 0.162, sin embargo en cuanto a la relación entre las obligaciones laborales y la participación social muestra un nivel fuerte de 0.718, finalmente se evidencia una correlación fuerte de 0.829 entre las obligaciones laborales y la labor realizada.

En cambio, Apaza (2018), *La realización del espacio organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno S.A. Perú, 2015*. (tesis de maestría) (p. 38-39). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, con un diseño experimental y tipo transversal, cogiendo como ensayo a 124 servidores que laboran dentro de la organización, haciendo uso de la encuesta, aplicando un cuestionario de 50 preguntas, de los cuales se concluye: Muestra un sentimiento alto y positiva entre las variables de la investigación con un 0.903, en cuanto a la realización personal y satisfacción laboral es alta y positiva siendo su valor 0.896;

asimismo entre el involucramiento y la satisfacción laboral también es alto y positivo obteniendo 0.883; por otro lado las relaciones entre supervisión, comunicación y condiciones laborales respecto a la satisfacción laboral también son altas y positivas, siendo sus valores 0.891, 0.889 y 0.901 respectivamente.

En la revista Gaceta jurídica se manifiesta que la paralización de nuestra economía trae consigo a la suspensión perfecta de los colaboradores de cada empresa y el estado tomo medidas adoptadas para que los contratantes salvaguarden la prolongación de sus labores por la aparición de la COVID-19 (Monzón, 2020), el maestro manifiesta en qué radica la licencia denominada suspensión perfecta del labores por casos accidentales y procedencia de casos fortuitos. Al mismo tiempo, define en este contexto los directivos juegan un rol muy importante para conservar las labores afectadas, para lo cual empleará juicios de proporcionalidad y enaltecimiento. Las Normas laborales buscan salvaguardar el trabajo que realiza; por ello, se contrata a personas con plazo indeterminado como norma; sin embargo, al realizar las labores cotidianas de trabajo se presentan opciones que pueden determinar sus efectos de licencia de modo perfecto o imperfecto. Cabe señalar que, por no encontrar estudios locales sobre las variables, se tomaron seis citas de detalles tomados a nivel internacional y nacional. En relación a los conocimientos relacionados al tema que estipulan el estudio, a continuación, se detallan variados estudiosos que viene investigando el tema.

La suspensión o interrupción involucra interrumpir por un tiempo no determinado una acción, es así que nuestra legislación en el Art. 12 del D.S. N° 003-97-TR indica la aplicación de la licencia con goce de haber y sin goce de haber. La licencia sin goce de haber, viene a ser que el recurso humano continúa costeadando su sueldo realizando trabajos en diferentes formas o como tomar, el descanso por enfermedad. La Ley que se señala en el mencionado artículo en el acápite mencionado, hace referencia de licencias en sus diferentes estados laborales también, cuando el recurso humano por consiguiente no se cancela su remuneración por no prestar sus servicios a la institución donde labora; la licencia sin goce de remuneraciones, se hizo

accesible y tomado por muchos trabajadores por que resulta aplicable a la realidad por la aparición de la COVID-19.

Los estudios de Maestros del derecho se referencia el caso accidental o de fuerza mayor u accidental; no obstante, lo mencionado no necesariamente componen la licencia sin goce de haber del trabajo se identifican por que se ocasionan a partir de hechos recientes provocados por la naturaleza, inadecuados a la voluntad de las partes, de acuerdo a la Casación N° 1693-2014 Lima. A partir del reconocimiento de la emergencia sanitaria mediante el (D.S. N° 008-2020-SA) ante la aparición de la COVID-19, El Estado emite sendos decretos Supremos Con la intención de dar solución a las actividades económicas, los contratantes han paralizado sus labores otorgando licencia de manera perfecta a sus trabajadores por el tiempo que dure el aislamiento social, el recurso humano estará en su domicilio pero sigue manteniendo su relación laboral por lo que no prestará servicios y recibirá el abono de su mensualidad. La licencia sin goce de haber de sus labores del trabajador por caso fortuito es una medida excepcional; por norma expresa constituye una paralización temporal. Ante este embarazoso espacio, El sector Trabajo de cada Región por intermedio de la SUNAFIL, recepciona los informes de los contratantes donde informan las licencias otorgadas al personal que se acoge en la actividad privada teniendo otro grato el personal del Estado.

El Abogado encargado de emitir opinión jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Barriga, 2020) hace referencia al Teletrabajo, indicando que es una forma de suspensión perfecta y de acuerdo con el artículo 4 de la Ley N° 30036, bajo condiciones normales, esta forma de contraprestación de labores requiere la aprobación del recurso humano; no obstante, el D.U. 026-2020 y durante el estado de emergencia, este tipo de labores remotas o virtuales es una potestad del contratante público o privado, en virtud a la cual puede determinar donde se realizara los trabajos que se le asigne al servidor previa evaluación al trabajador si reúne los requisitos exigidos por las directivas emanadas del Ministerios de Salud.

Servir mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0039-2020-SERVIR-PE, de fecha 03 de junio del 2020, aprueba la Directiva para la

ejecución del trabajo remoto, en su artículo 1º tiene como esencia la presente norma determinar las reglas a seguir para la atención del trabajo remoto regulado por el D. L. N° 1505, el mismo que detalla requisitos para las actividades diarias de las instituciones que dependen del sector público ante la propagación de la COVID-19. En su artículo 4º explica cómo se deberá aplicar el trabajo en casa denominado trabajo remoto y Para efectos de su aplicación en concordante con el artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 (Diario Oficial El Peruano, 2020).

El trabajo en casa no solamente se define como el uso de medios virtuales utilizando la informática, o análogos, sino que se amplía a labores que no requiera la su presencia el recurso humano en la institución y que cumpla con las actividades que serán programadas por el jefe inmediato. El servidor que realiza su trabajo en casa no necesita su presencial en la institución. Las organizaciones definen al trabajador en coordinación con recursos humanos los trabajos que van a realizan de forma y de manera integral, des factible el trabajo mixto de prestación del servicio siendo inter diario.

Ahora bien, el artículo 20 del D. U. N° 026-2020, Hace referencia que de manera obligatorio de aplicarse las licencias como lo determina la Ley los que se evalúan resultan en el “grupo de riesgo” normado con el documento técnico llamado “Atención y manejo clínico de casos de la COVID-19, escenario de transmisión focalizada”, aprobado por R.M. N° 084-2020-MINSA. No Se encuentran las personas menores de 60 años y aquellas personas que tienen enfermedades señalados en la directiva que se aprueba con la R.M supra hecho la evaluación que corresponde por el galeno autorizado como lo determina la directiva se autoriza el trabajo a realizar en casa mientras lo determine las normas que regulan la emergencia sanitaria o disposición en contra.

La variable suspensión de labores se divide en: Suspensión perfecta y en imperfecta; los detalles que determinan el contentamiento laboral son: La predisposición del trabajo, los planes de apoyo al trabajador, la naturaleza favorables de trabajo, los servidores que brinden apoyo, el perfil entre tu conocimiento y puesto de trabajo, la naturaleza del puesto. Los detalles del

trabajo y el clima de relaciones interpersonales o situación en que el personal realiza sus tareas influyen profundamente en el estado emocional. Si se le orienta el trabajo a realizar en el puesto y en qué circunstancias deber operar sus labores, es posible atender la satisfacción y producción del recurso humano tomando en cuenta su capacidad y a la meta fijada. Así pues, los detalles situacionales son importantes, pero también hay por lo tanto recursos humanos que pueden desarrollar con total dedicación:

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Es de tipo básica, porque está orientado a clarificar la información y profundizarla de forma conceptual sobre una disciplina o ciencia y sus variables (Sosa y Burneo, 2017).

Diseño de investigación: Tiene un diseño no experimental, es transversal tiene un periodo de tiempo indeterminado y es descriptivo correlacional, se debe establecer una relación entre las variables de estudio.

Su descripción es el siguiente:

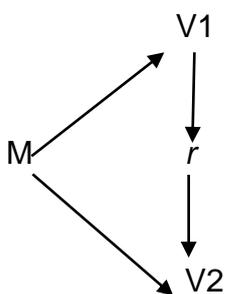


Figura 1. Cuadr de diseño correlacional

Dónde:

M = 73 trabajadores de la OGESS - Alto Mayo.

V1= Suspensión de labores

V2= Satisfacción laboral

r = Relación

2.2. Variables y operacionalización:

Se presenta la definición conceptual y operacional de las variables que se consignan en el anexo 01 de la matriz de operacionalización de variables.

Variable 1: Suspensión de labores

Variable 2: Satisfacción laboral

2.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 153 colaboradores con suspensión de labores de la OGESS A.M..

Criterios de inclusión

Nombrados y contratados bajo el régimen CAS que están con suspensión de labores de la OGESS A.M..

Criterios de exclusión

Nombrados y contratados bajo el régimen CAS que están laborando en la OGESS A.M..

Muestra

Se trabajó con 73 colaboradores con suspensión de labores de la OGESS A.M..

Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó en esta investigación es el no probabilístico en razón de que la muestra no se será determinada al azar, sino por conveniencia, bajo propio criterio del investigador y en base a los criterios de representatividad de la muestra.

Unidad de análisis

Trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo que cumplen suspensión de labores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

Para la recopilación de datos de la presente investigación se utilizará como técnica la encuesta, siendo esta una de las más comunes para almacenar gran cantidad de datos de información y se le va a realizar con un documento estructurado después de haberlo planificado en base a las variables de estudio.

Instrumentos

Se diseñará un cuestionario el mismo que será estructurado para la variable Satisfacción laboral, cuyo cuestionario constará de 36 ítems adaptado de (Espitia & Eheverry, 2020) y (Castro et al, 2017). Para este instrumento se utilizará la escala tipo Likert con los siguientes valores: 1: Muy malo, 2: malo, 3: Indeciso, 4: bueno y 5: muy bueno.

Validez

La validez del instrumento de esta investigación se hizo por juicio de expertos, consultándose a tres expertos con una valoración promedio de 4.8 equivalente a “Excelente” según escala de validación, a continuación, se muestra los resultados

Tabla 1.

Validez de instrumentos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	%	Opinión del experto
Suspensión de labores	1	Metodólogo	4,8	96	Existe suficiencia
	2	Especialista	4,8	96	Existe suficiencia
	3	Especialista	4,8	96	Existe suficiencia
Satisfacción laboral	1	Metodólogo	4,9	98	Existe suficiencia
	2	Especialista	4,9	98	Existe suficiencia
	3	Especialista	4,7	94	Existe suficiencia

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La herramienta de recojo de información se comprobó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, esto a través de respuestas bajo una escala de Likert, siendo su nivel de confiabilidad de 0.728. Teniendo alta confiabilidad de acuerdo a los elementos de las evaluaciones llevadas a cabo, a continuación, se muestra en el grafico siguiente las estadísticas de confiabilidad obtenida del Software SPSS.

Tabla 2.*Estadística de confiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	2

2.5. Procedimientos

En esta etapa de la investigación ya se ejecutaron diversos procedimientos como la matriz de consistencia, marcos teórico y metodología de la investigación a partir de la recopilación y contrastación de información de diversas fuentes; se diseñó y validó el cuestionario (instrumento de investigación), para posteriormente procesar los datos en el software estadístico SPSS V.23, el cual serán presentados a través de los resultados graficados en tablas y figuras.

2.6. Método de análisis de datos:

Los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS V. 23, analizando el coeficiente de correlación de Rho Spearman para evidenciar la relación o no de las variables de estudio; contrastando con la siguiente tabla:

Tabla 3.*Relación de variables de estudio*

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri, 2014.

2.7. Aspectos éticos

La investigación siguió los principios éticos durante su desarrollo, se respetó el adecuado citado de autores, la aplicación de las encuestas tuvo en consideración el consentimiento informado, y se mantuvo la confidencialidad en el uso de la información. El aspecto ético estuvo presente en cada acto relacionado a la investigación, se tuvo especial cuidado en el tratamiento de la información y en informar de manera adecuada a las mujeres que participaron en la investigación. Dado de que se trata de un tema de interés para la mujer directiva de esta institución, se generó el compromiso de compartir el documento una vez que sea terminado y aprobado según los procedimientos de la universidad.

III. RESULTADOS

3.1. Suspensión de labores

Tabla 4.

Frecuencia del nivel de suspensión de labores

SUSPENSIÓN_DE_LABORES	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	68	97.1
Alto	2	2.9
Total	70	100.0

Fuente: encuestas aplicadas

El gráfico 4 podemos observar que, de 70 personas encuestadas el 97.1 % tuvo un nivel indeciso, mientras que el 2.9 % tuvo un nivel Alto el cual se observa en el gráfico siguiente.

Planteamiento de hipótesis:

H₁: El nivel de la suspensión de labores en la OGESS-AM – 2021, es alta.

La figura 1 se observa que de 70 personas encuestadas el 97.1 % tuvo un nivel indeciso, mientras que el 2.9 % tuvo un nivel Alto, interpretándose que el mayor porcentaje está en nivel indeciso rechazándose la hipótesis planteada.

Tabla 5.

Suspensión de labores por dimensiones

Dimensiones de la suspensión de labores	Indeciso		Alto		Total %
	f	%	f	%	
Suspensión perfecta	48	68.6	22	31.4	100
Suspensión imperfecta	3	4.3	67	95.7	100

Fuente: encuestas aplicadas

En el grafico 5 se puede observar que, de 70 personas, el 68.6% de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021, según la dimensión suspensión perfecta está en nivel de indeciso y el 31.4 % en nivel alto, mientras que en la dimensión suspensión imperfecta nos muestra que el 4.3 % se encuentran en nivel indeciso y el 95.7 % están en un nivel alto.

3.2. Satisfacción laboral

Tabla 6.

Frecuencia del nivel de satisfacción laboral

SATISFACCIÓN_LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	12	17.1
Alto	58	82.9
Total	70	100.0

Fuente: encuestas aplicadas

De la tabla 6 podemos observar que, de 70 personas encuestadas el 17.1 % tuvo un nivel indeciso, mientras que el 82.9 % tuvo un nivel Alto.

Planteamiento de hipótesis:

H₂: El nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021, es alta.

De la Tabla 5 podemos observar que, de 70 personas encuestadas el 17.1 % tuvo un nivel indeciso, mientras que el 82.9 % tuvo un nivel Alto, interpretándose que existe mayor porcentaje en el nivel alto, aceptándose la hipótesis planteada.

Tabla 7.

Frecuencias del nivel de satisfacción de las dimensiones de suspensión de labores

Dimensiones de la satisfacción laboral	Indeciso		Alto		Muy Alto		Total %
	Frec	%	f	%	f	%	
Con el trabajo en general	11	15.7	59	84.3	0	0	100
Ambiente físico	2	2.9	64	91.4	4	5.7	100
Con la forma que realiza su trabajo	4	5.7	65	92.9	1	1.4	100
Oportunidades de desarrollo	3	4.3	62	88.6	5	7.1	100
con la remuneración	4	5.7	64	91.4	2	2.9	100
con la capacidad para decidir autónomamente	3	4.3	64	91.4	3	4.3	100
con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo.	61	87.1	9	12.9	0	0	100

Fuente: encuestas aplicadas

De la tabla 7 podemos observar que, de 70 personas encuestadas, el 15.7 % de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021, según la dimensión con el trabajo en general está en nivel indeciso, el 84.3 % en nivel Alto y el 0 % en nivel muy alto; en cambio en la dimensión ambiente físico el 2.9 % está en nivel indeciso, el 91.4 % en nivel Alto y el 5.7 % en nivel muy alto; así mismo en la dimensión con la forma que realiza su trabajo el 5.7 % está en nivel indeciso, el 92.9 % en nivel Alto y el 1.4 % en nivel muy alto, por otra parte en la dimensión oportunidades de desarrollo el 4.3 % está en nivel indeciso, el 88.6 % en nivel Alto y el 7.1 % en nivel muy alto; de igual forma en la dimensión con la remuneración el 5.7 % está en nivel indeciso, el 91.4 % en nivel Alto y el 2.9 % en nivel muy alto; mientras que en la dimensión con la capacidad de decidir autónomamente el 4.3 % está en nivel indeciso, el 91.4 % en nivel Alto y el 4.3 % en nivel muy alto y en la dimensión con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo nos muestra que el 87.1 % se encuentran en nivel indeciso, el 12.9 % en nivel alto y el 0 % están en un nivel muy alto.

4.3 Relación entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021.

Tabla 8.

Prueba de correlación entre la dimensión suspensión imperfecta de la variable suspensión de labores y la satisfacción

RHO DE SPEARMAN		SUSPENSIÓN_IMP ERFECTA	SATISFACCIÓN _LABORAL
SUSPENSIÓN_I	Coeficiente de correlación	1,000	-,713**
MPERFECTA	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	-,713**	1,000
_LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

De la tabla 8 Se observa que la significancia bilateral fue (p valor =0.000), teniendo una relación significativa entre la dimensión suspensión imperfecta de la variable suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r=-0,617$), interpretándose que la satisfacción laboral depende mucho de la suspensión imperfecta. La dimensión de la suspensión de labores que tiene mayor relación con la satisfacción de los colaboradores de la Oficina de la OGESS A.M. – 2021, es la suspensión imperfecta.

Diagrama de dispersión

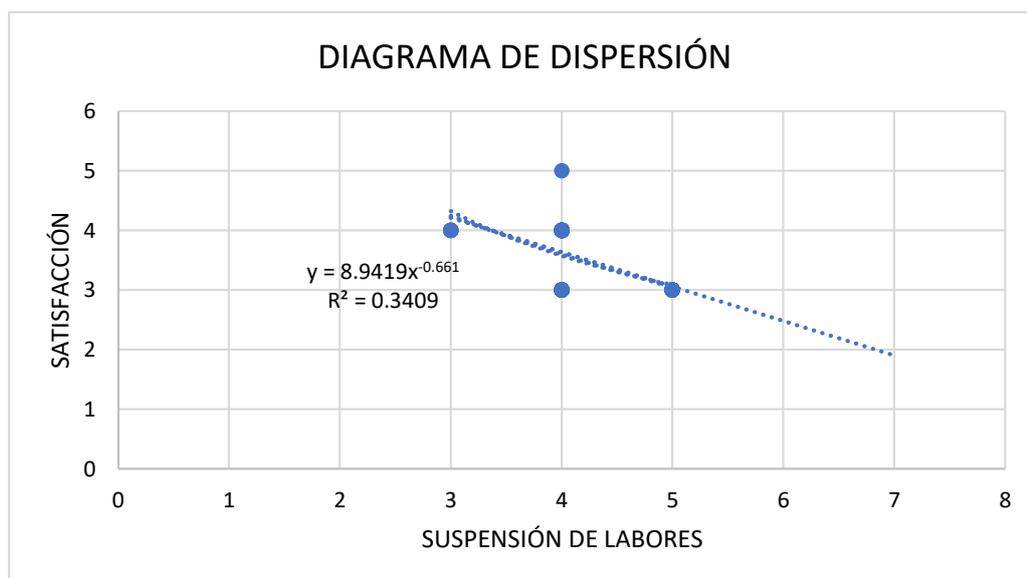


Figura 2. *Diagrama de dispersión de las variables suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021.*

4.4 Relación entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021.

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021

Tabla 9.*Prueba de correlación entre la suspensión de labores y la satisfacción*

RHO DE SPEARMAN	SUSPENSIÓN_DE_ LABORES	SATISFACCIÓN_LABOR AL	
SUSPENSIÓN_DE_L ABORES	Coeficiente de correlación	1,000	-,617**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
SATISFACCIÓN_LAB ORAL	Coeficiente de correlación	-,617**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

De la tabla 9 Se observa que la significancia bilateral fue (p valor =0.000), teniendo una relación significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021. Siendo una relación fuerte y positiva (r=-0,617), interpretándose que la satisfacción laboral depende del tipo de suspensión de labores que se les asigne a los colaboradores.

IV. DISCUSIÓN

La suspensión de labores tomó más fuerza y realce al iniciar la pandemia en el año 2020, afectando a muchos trabajadores a nivel mundial, es por esta razón que se planteó como objetivo general determinar la relación entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021, después de un análisis exhaustivo y aplicando software estadístico se encontraron los siguientes resultados que a significancia bilateral fue mayor en el valor $p=0.000$ existiendo una relación significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r=-0,617$), interpretándose que la satisfacción laboral depende del tipo de suspensión de labores que se les asigne a los colaboradores; estos resultados en esta investigación son comparados con Apaza (2018), evidenciando así un modelo fiable para ser aplicado en las diferentes instituciones de nuestro país, sugiriendo aplicar esta investigación en los diferentes escenarios existentes.

Reiterando lo antes mencionado debemos incentivar a mejorar estrategias para una suspensión de labores que no afecte la canasta familiar de nuestros servidores públicos y privados, promoviendo ambientes agradables y saludables acordes a la labor que realizan garantizando así el cumplimiento de objetivos a corto plazo, si no se logra mejorar las estrategias de los que ya se hizo mención podría afectar la canasta familiar, sabemos que esta pandemia tiene para ratos en todo el mundo, mientras no se logre inmunizar al total de la población es sumamente muy complicado poder vencer este flagelo que se apareció de manera inesperada, tomo de sorpresa a todo el mundo, hoy muchos lloran a sus muertos y muchos se quedaron con las secuelas siguen en tratamiento, las estrategias a plantearse deberá de ser con responsabilidad por parte de los que hoy tienen el cargo directivo para evitar que servidores de la actividad privada y estatal tengan problemas económicos, sociales y laborales, se deberá de realizar una buena planificación de las actividades a realizar a favor de los trabajadores, todos ellos compensados con la parte de incentivos por el riesgo que corre de

contagiarse al realizar sus actividades propias del trabajo en el lugar donde se encuentra realizando su actividad.

Por otro lado, respecto a los niveles de satisfacción en la variable suspensión de labores observamos que el mayor porcentaje se encuentran indeciso, este resultado lo podemos comparar con la investigación de Espitia & Echeverry (2020) que concluyen que los niveles de satisfacción se distribuyen los porcentajes de forma equitativa, no existiendo prioridad, por lo que se es necesario aplicar diferentes estrategias para mejorar esta variable, sin embargo la indecisión es parte del estado emocional que se encuentra el trabajador, nadie estuvo preparado para enfrentar esta enfermedad que arrasa en todo el mundo, los trabajadores no sabían determinar si la suspensión de sus actividades podría traer consigo despido arbitrario, nadie estuvo preparado para conocer los efectos posteriores que podría causar dicha suspensión, las normas que anteceden al problema de la pandemia fueron emitidas posterior a la aparición de esta, sin embargo mientras esto sucede avanzaba el virus destrozando vidas con los contagiados, en parte se solucionó el tema laboral con la emisión de Decretos de Urgencia y Decretos Supremos emitidas por el Ministerio que corresponde, a la fecha existe tranquilidad no porque se encuentra el virus del coronavirus controlado si no por la aparición de las vacunas que en cierta forma están controlando el avance de la enfermedad, y con ello tampoco se está inmunizado al 100%, está demostrado que muchas personas estando vacunados hicieron la enfermedad o muchos fallecieron.

De otra forma, podemos observar que para la variable satisfacción laboral existe un 82.9 % con un nivel de satisfacción alto, comparándose con la investigación realizada por Portales, Araiza, & Velarde (2014) que concluyen que del total de encuestados todos se encuentran satisfechos lo cual permite el logro de metas en la institución, lo cual nos permite recomendar con toda seguridad la aplicación de este modelo en un corto plazo, siendo 100% confiable, al darse las normas legales que correspondían por parte del Estado, se pudo implementar el trabajo en casa y por consiguiente la satisfacción de cada uno de los trabajadores que fueron evaluados para el desempeño en

casa, con ello se dio un paso a una buena estrategia de evitar que trabajadores se contagien en el centro de trabajo a pesar de tomar todas las medidas preventiva que se implementaron, la afluencia del público usuario era de esperar en las instalaciones de las instituciones por diferentes motivos y con ello el mayor riesgo de contagio, al implementar el trabajo en casa se controló en parte la cadena de contagios, de ahí viene la satisfacción laboral de los trabajadores que de a poco se incrementó conforme pasaban los días meses hasta la fecha se continua implementando este tipo de trabajo con otras estrategias de laborar de forma mixta para los que se encuentran vacunados porque se supone que la vacuna debe proteger a los trabajadores del contagio por el coronavirus.

Sin embargo, se aprecia que la significancia bilateral fue (p valor =0.000), teniendo una relación significativa entre la dimensión suspensión imperfecta de la variable suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r=-0,617$), comparándose con la investigación realizada por Reaño (2018), quien encontró una relación significativa de 0.019 entre las variables de estudio, existiendo una regular satisfacción con respecto a la correlación entre las condiciones laborales y físicas donde desempeñan sus funciones.

Las variables propias del estudio que se realizó para formular esta tesis se realizó en base a las dimensiones con ello desagregando y detallando la relación de la suspensión y la satisfacción, si bien es cierto que existe una fuerte relación, también es cierto que tienen medidas diferentes para conocer el grado de aceptación por parte de los trabajadores, en un comienzo hubo cierta apatía, o duda de lo que se veía venir con la suspensión del trabajo, sin embargo esto se superó ahora nos encontramos con claridad y seguridad que las normas emitidas fueron en base a la protección del trabajador para que no se cometan excesos de despidos o aprovecharse del momento para separar a trabajadores con riesgo que común mente se denominan vulnerables a oficinas distintas a su formación o preparación o los que tenían acostumbrados a realizar sus trabajos de rutina, la dimensión al ser desagregado arrojó que se podía formular hipótesis de solución a las variables

cuando se veía que estaban en dudas, los administrados del sector público y privado cada uno con normas y controles diferentes pero con el mismo objetivo por un lado llevaba el control el sector salud con sus directivos y por otro lado llevaba el Ministerio de Trabajo con la SUNAFIL, todos ellos realizando el control que no haya abuso en la toma de decisiones a favor del administrado, sin embargo se puede determinar que en algún momento podría haberse dado algunos excesos que perjudicaban a los servidores por parte de la actividad privada, en cambio en la actividad pública hubo más control por parte de los sindicatos y otros gremios laborales.

Las variables que se tomó como estudio va a tener conclusiones que van a determinar muchas recomendaciones para su implementación a nivel de la OGESS-AM, porque se trabajó con los servidores que se acogieron a las licencias con goce y sin goce que por la norma general se le ha denominado suspensión perfecta e imperfecta, han participado directamente y recogimos la data mediante una encuesta que se hizo un estudio concienzudo para determinar que recomendaciones realizar a los directivos, con ello se demostrara que por falta de comunicación o de capacitación no se tomó mucho en cuenta la gravedad que significa esta pandemia, ahora después de casi dos años de inicio de esta pandemia podemos determinar que los administrados conocen de cerca las medidas de prevención y los cuidados que se debe de tomar para evitar el contagio.

Al plantear el problema del estudio se pensó que podríamos aportar para las entidades del Estado y para las empresas privadas alternativas de solución en el problema de la pandemia, es nuevo por decir la primera vez que se presenta un virus de esta magnitud tan mortal e incontrolable, la ciencia está realizando estudios para encontrar a parte de la vacuna su cura, esto será a mediano plazo en el mejor de los casos, pero lo inmediato es la prevención las estrategias de las entidades públicas y privadas son un soporte para evitar que se propague o que continúe con la transmisión de esta pandemia, ningún esfuerzo que realiza la ciencia y las entidades públicas y privadas podría dar mejores resultados si desde la perspectiva de la población no se toma en serio los cuidados y la prevención, siendo esto un problema muy amplio de mucho

análisis tanto por parte de la ciencia, de los gobiernos nacionales, regionales y locales que deberán ser plasmados en beneficio de la población, con los detalles dados es necesario cortar la cadena de transmisión y no habrá más muertes que lamentar ni más enfermos en camas UCI, el virus sigue entre nosotros todavía no se cortó la cadena de transmisión, por ende seguirán trabajadores en casa haciendo su trabajo remoto por ahora estrategias de una buena planificación porque ya tenemos normativas que anteceden el cumplimiento de los mismos.

La satisfacción del recurso humano que presta sus servicios en las instituciones públicas o privadas va depender de las políticas de salud implementadas en los centros de trabajo, existen lineamientos emitidas por el sector salud a nivel nacional para su cumplimiento, pero eso no quita que las propias instituciones con ámbito administrativo regional o local no pueda complementar de acuerdo a su realidad las medidas preventivas para con sus trabajadores en muchas instituciones tomaron esto con responsabilidad y lo implementaron como no lo hicieron otras, tomaron las normas nacionales y de ello se acogieron a ello, de cualquier forma se tuvo que implementar porque es una prioridad no existe otra que pueda determinar el atraso para su cumplimiento.

Se dictaron un sin número de Decretos de Urgencia y Decretos Supremos todos ellos dirigidos a disposiciones e control del coronavirus, unos con contenido económico de apoyo social, bonificaciones, implementación de centros médicos, hospitales especialmente con camas UCI y medicamentos para tratamiento y otros con contenido de medidas de prevención, todo ello sumado significativo que se controle en parte la economía de los familiares de los pacientes, así mismo produjo el agrado de los administrados por que se tomó en cuenta la protección legal de los servidores de las instituciones y de los familiares y pacientes contagiados con este virus llamado La COVID-19, el desarrollo de las normas legales hoy en día se ve reflejado en la justificación de los servidores para continuar con sus labores desde donde se encuentran trabajando.

A inicios de la implementación del aislamiento social que se produjo mediante Decreto de Urgencia fue muy crítica la situación laboral de los servidores del Estado y privados por falta de movilidad para desplazarse a sus centros de trabajo mientras se implemente las normas que se dictaron producto de la aparición de la pandemia a nivel mundial, creó una serie de conflictos laborales por las tardanzas producidas en el ingreso al trabajo, la policía nacional controlaba el tránsito solo permitía el desplazamiento a servidores con autorización para transitar, progresivamente se fue soltando el control se otorgaron facilidades a los transeúntes de igual forma se implementó en las instituciones las normas que autorizaban las licencias con goce y sin goce de haber, de la experiencia recogida coincidió con la satisfacción de los servidores, se inició con un temor de no saber lo que va a suceder con el personal contratado luego con las actividades del personal que va a laborar en casa, ahora muestran que están conformes con la implementación de las licencias, se retrasó el trabajo en muchas oficinas administrativas se trató de subsanar contratando a personal nuevo calificado para apoyar la gestión de turno en oficinas claves como lo es logística, el volumen de las compras por el estado de emergencia fue muy cuantiosos se necesitaba acelerar dichas compras para proveer con insumos y medicamentos a los hospitales, centros y puestos de salud, de igual forma se necesitaba apoyo con personal calificado para la atención ambulatoria a pacientes que se encontraban en casa y que por falta de camas UCI no podían ser atendidos en un hospital o a pacientes que iniciaban la enfermedad para que puedan ser controlados por médicos enfermeras especializados en diferentes ramas de la medicina.

El gran número de fallecidos y de pacientes que hicieron la enfermedad ha puesto a prueba la capacidad de las autoridades de solucionar con los requerimientos de los hospitales especialmente, se necesitaba de oxígeno en grandes cantidades de medicamentos, de implementación a los profesionales y técnicos para evitar el contagio directo, a pesar de ello si hubo víctimas con trabajadores del sector salud otorgaron su vida por apoyar a muchos enfermos en esta lucha sin cuartel con un enemigo invisible, no se baja la guardia se continúa con las medidas de protección con spot publicitario para hacer recordar a la población que seguimos con el virus entre nosotros instalados y

se continuara Dios mediante por cuánto tiempo más, y los trabajadores del sector salud continuaran con su trabajo desde el lugar donde se encuentran los que están laborando en su casa están regresando a su centro de trabajo progresivamente, esperemos que no haya más muertes ni pacientes contagiados con ello estaremos satisfechos de haber cumplido en medio de una guerra con un enemigo oculto habiéndosele derrotado, con ello se volverá a la normalidad los trabajos de rutina como muchos ya no regresaran por que cesaron o simplemente fallecieron.

A las Instituciones públicas y privadas deberán continuar con todo lo previsto en las normas legales por que vivimos en un estado de derecho de un país democrático y que si hoy nos rehusamos a cumplir las disposiciones legales muchos pueden estar involucrados en problemas de índole penal o civil.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** El valor de $p = 0.000$, se observa que existe una relación significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r = -0,617$) en un nivel de confianza de 0.95 %.
- 5.2.** El nivel de la suspensión de labores en la OGESS A.M. – 2021 es Indeciso, siendo su valor de 97.1% de una muestra de 70 colaboradores.
- 5.3.** El nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021, es Alto, siendo su valor 82.9% de una muestra de 70 trabajadores.
- 5.4.** El valor de $p = 0.000$, nos demuestra que hay una relación significativa entre la dimensión suspensión imperfecta de la variable suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r = -0,617$), interpretándose que la satisfacción laboral depende mucho de la suspensión imperfecta.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A los directivos de las instituciones tener claro las técnicas eficaces para lograr el bienestar del personal, el cual como se ha demostrado que aplicando estrategias coherentes se lograría satisfacer a todo el personal y por ende replicaría en una mejor atención a los usuarios no sólo en la OGESS A.M. sino en todos los escenarios de nuestro país.

- 6.2.** A los directores de la DIRES-SM capacitar al personal de las oficinas de las diferentes áreas, para que puedan interpretar los diferentes disposiciones legales dictadas por el gobierno central y ser replicadas en todas las áreas de forma coherente.

- 6.3.** Al director de la OGESS A.M., velar por la satisfacción del personal a su cargo, en todas las dimensiones que demanda esta variable, siendo uno de los principales factores para mejorar la atención de la población en general.

- 6.4.** A los directivos replantear los términos de suspensión de labores por el cual los trabajadores de la OGESS A.M. pasaron, para que estos sientan que hay preocupación por resolver de la mejor manera sus casos y no pasen al olvido.

REFERENCIAS

- Albitres, Pisfil, Guillen, Niño, & Alarcón. (2020). *Percepción de los internos de medicina sobre el internado durante la pandemia por*. Artículo científico. Trujillo, La Libertad, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Apaza, M. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de puno s.a.* Perú, 2015. *Tesis de maestría*. Puno, puno, Perú: universidad nacional del altiplano.
- Barriga, A. (2020). Servir aprueba directiva para trabajo remoto en el sector público [Resolución 39-2020-SERVIR-PE]. *Pasión por el derecho*, 1-2.
- Castro, F., Condori, M., Samander, S., & Ponce, M. (2017). *Principales factores en la gestión del talento que generan satisfacción laboral en los ejecutivos de atención al cliente de banca personal*. Lima, Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- CEPAL. (2020). *Coyuntura laboral en america latina y el caribe*. Caribe: organizacion internacional del trabajo.
- Diario Oficial El Peruano. (2020). *Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de Diario oficial El Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Diario oficial El Peruano. (05 de 04 de 2021). *Dictan pautas para ampliar suspension perfecta de labores*.
- Espitia, & Eheverry. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero colombia*. *Tesis maestría*. Medellin, medellin, colombia: universidad eafit.
- Gestion de riesgos ecuador. (2020). *Servicio nacional de gestion de riesgos y emergencias*.
- Gómez, D. (2008). *Introducción a la Inferencia estadística*.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Ley N° 27209, Ley de Gestión Presupuestaria del Estado.
- Los Tiempos. (02 de 04 de 2020). *Ecuador extiende teletrabajo obligatorio y suspensión de clases por pandemia* . Obtenido de ecuador extiende teletrabajo obligatorio y suspensión de clases por pandemia.
- Koenes, A. (2001). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Koontz, H., Welhrich y Heintz (2002). *Elementos de administración*. Enfoque internacional. (6° ed.). México, Mc Graw-Hill.
- Martínez, C. (2001). *Organización y gestión de empresas*. Bogotá: Nomos S.A.
- Martínez, G. (2000). *Importancia del cerebro*. México: Prentice Hall.
- Maznevski, S. & Amann (2007). *Complejidad y organizaciones globales*. Revista Virtual.
- McGregor, D. (1996). *The human side of enterprise*. Leadership and motivation. Cambridge: The MIT Press.
- Madero, S & Flores, R (2019). *Forzados a trabajar a distancia por el virus A H1N1: Exploración del estrés por el trabajo a distancia y uso de tecnología, con la satisfacción con el trabajo y la disposición a realizar actividades a distancia*. Artículo de investigación, Monterrey, México.
- Monzon, Z. (2020). *Actualidad Jurídica*. *Gaceta Jurídica*, 38-58.
- Mujica, M. (2000). *Nuevas estrategias para gerenciar. Una visión epistemológica*. Valencia: U.C.
- Munch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. México: Pearson Educación.
- Organizacion panamericana de la salud. (20 de 03 de 2021). *Brote de enfermedad por el coronavirus (covid 2019)*. Obtenido de brote de enfermedad por el coronavirus (COVID 2019).
- Portales, Araiza, & Velarde. (2014). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa. Tesis de Maestría*. Coahuila, Coahuila, Mexico: Universidad Autónoma de Coahuila.
- Reaño, R. (2018). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad*

acional de san agustín de arequipa 2018. Tesis de maestría. Arequipa, Arequipa, Perú: Universidad nacional de San Agustín.

SAN MARTIN. (01 de 06 de 2020). *San Martín continuará acogéndose a la Suspensión Perfecta de Labores a fin de preservar los puestos de sus trabajadores.* Obtenido de San Martín continuará acogéndose a la Suspensión Perfecta de Labores a fin de preservar los puestos de sus trabajadores.

Verano, L. (2016). *Áspects favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos. Tesis de Especialidad.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Suspensión de labores	Se entiende por suspensión a la interrupción temporal de la obligación del trabajador de prestar sus servicios. De otra forma, la normatividad lo define en el artículo 11 del Decreto Supremo 003-97-TR: Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. (Torres, 2017).	La variable será medida de acuerdo a la prestación de servicios contractual en la oficina de gestión de servicios Alto Mayo.	Suspensión perfecta	Tipo de contrato Años de servicio Capacitación personal	Escala ordinal
			Suspensión imperfecta		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno. Es un gran determinante en la productividad y buen funcionamiento dentro de una empresa.	La variable será medida de acuerdo a las dimensiones planteadas con una escala ordinal.	Con el trabajo en general	Compromiso con la entidad Identificación con la entidad	Escala ordinal
			Ambiente físico	Condiciones ambientales Recursos apropiados	
			Con la forma que realiza su trabajo	Desempeño de tareas Trabajo en equipo	
			Oportunidades de desarrollo	Desarrollo personal Desarrollo profesional	
			con la remuneración	Beneficios familiares Beneficios personales	
			con la capacidad para decidir autónomamente	Autonomía Capacidad de decisión	
			con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo.	Beneficios laborales Reconocimiento personal	

Matriz de Consistencia

Título: Suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos	
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la suspensión de labores en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021?</p> <p>¿Cuál de las dimensiones de la suspensión de labores tiene mayor relación con la satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Medir el nivel de la suspensión de labores en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021.</p> <p>Medir el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021.</p> <p>Identificar la dimensión de la suspensión de labores que tiene mayor relación con la satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>H₁: Existe relación positiva y significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>H₁: El nivel de la suspensión de labores en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021, es alta</p> <p>H₂: El nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021, es alta</p> <p>H₃: La dimensión de la suspensión de labores que tiene mayor relación con la satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021, es la suspensión imperfecta.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica</p> <p>La técnica que se utilizará en la presente investigación será la encuesta, para ambas variables de estudio.</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>Los instrumentos que se utilizarán en la presente investigación será el cuestionado, para la recopilación de la información.</p>	
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
<p>Diseño:</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>El diseño de la investigación: No experimental con corte transversal</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por 153 colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra fue censal, ya que se tomó a 73 colaboradores para la muestra de estudio.</p>	Variables	Dimensiones	
		Satisfacción laboral	Suspensión de labores	Suspensión perfecta
				Suspensión imperfecta
				Con el trabajo en general
				Ambiente físico
				Con la forma que realiza su trabajo
				Oportunidades de desarrollo con la remuneración
				con la capacidad para decidir autónomamente con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Suspensión de labores

Instrucciones: Marque con una "X", su nivel de acuerdo o desacuerdo respecto a los enunciados que se plantean en la siguiente encuesta, teniendo en cuenta que esta es anónima:

Escala: 1: muy bajo, 2: bajo, 3: Indeciso, 4: alto y 5: muy alto.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
Suspensión perfecta						
1	Se desempeña en un trabajo donde le genera más ganancias					
2	Lo que percibe ahora le permite vivir cómodamente					
3	En el trabajo que se encuentra actualmente le valoran más.					
4	Se desempeñó muy eficientemente en la red de salud Alto Mayo					
5	Se siente conforme al no trabajar en la red de salud Alto Mayo					
6	Siente que fue indispensable en la red de salud Alto Mayo					
7	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
Suspensión imperfecta						
8	Actualmente se desempeña en varios trabajos					
9	Se siente cómodo al trabajar remotamente.					
10	Su familia se siente satisfecha por las labores que realiza.					
11	En los últimos 12 meses su puesto de trabajo se ha visto afectado por cambios tecnológicos.					
12	Se concentra mejor al realizar trabajo remoto que en su lugar de labores.					
13	El beneficio económico que percibe es suficiente para solventar la canasta familiar.					
14	Siente que ha mejorado el trabajo en equipo.					

Cuestionario de satisfacción laboral

Instrucciones: Marque con una "X", su nivel de acuerdo o desacuerdo respecto a los enunciados que se plantean en la siguiente encuesta, teniendo en cuenta que esta es anónima:

Escala: 1: Muy bajo, 2: bajo, 3: Indeciso, 4: alto y 5: muy alto.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
Con el trabajo en general						
1	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
2	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
3	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
4	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
5	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
6	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Ambiente físico						
7	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
8	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
9	Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer correctamente mi trabajo					
10	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable					
Con la forma que realiza su trabajo						
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
Oportunidades de desarrollo						
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo					
19	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					

20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.					
21	En mi trabajo, ¿tengo la oportunidad de realizar diariamente lo que mejor sé hacer					
22	La empresa me brindó oportunidades de aprender y de crecer durante el último año					
Con la Remuneración						
23	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.					
24	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
25	Me siento mal con lo que percibo.					
26	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					
27	siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
Con la capacidad para decidir autónomamente						
28	Valoran mis aportes en cuanto a las actividades que realizo.					
29	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
30	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros					
31	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
32	Me gusta el trabajo que realizo					
Con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo.						
33	No me siento a gusto con mi jefe.					
34	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
35	No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
36	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
37	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PÉREZ OBLITAS HENRY DANY
Institución donde labora : HOSPITAL II-1 TOCACHE
Especialidad : MG. GESTIÓN PÚBLICA
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autor (s) del instrumento (s): Espitia & Eheverry, 2020

II. 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, 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, 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: Satisfacción laboral					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		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 30 de MAYO de 2021


Henry Dany Pérez Oblitas
Maestro en Gestión Pública
Reg. 052-012781



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PÉREZ OBLITAS HENRY DANY

Institución donde labora : HOSPITAL II-I TOGACHE

Especialidad : MG. GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE SUSPENSIÓN DE LABORES

Autor (s) del Instrumento (s): SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO ARGENTINA

II. 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, 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, 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: Satisfacción laboral					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					49	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

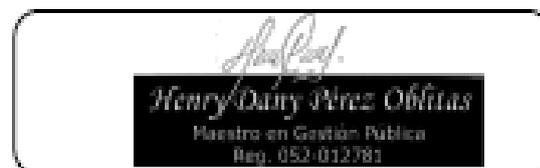
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 30 de MAYO de 2021





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CORONEL ALARCÓN AGUSTIN
 Institución donde labora : CGESS ALTO HUANILLAGA - TACACHE
 Especialidad : MAESTRO EN ADM. DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE SUSPENSIÓN DE LABORES
 Autor (s) del instrumento (s): GENNER ORTIZ ALVARADO

II. 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, 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, 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: Satisfacción laboral					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						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VALIDO Y PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 30 de MAYO de 2021

Mg. Agustín Coronel Alarcón
 CPPL: 02 - 5403



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CORONEL ALARCÓN AGUSTIN
 Institución donde labora : OBESS ALTO HUANILIBEN - TOCACHE
 Especialidad : MAESTRO EN ADM. DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): GENNER ORTIZ ALVARADO

II. 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, 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, 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: Satisfacción laboral					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						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VALIDO Y PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 30 de MAYO de 2021

Mg. Agustín Coronel Alarcón
 CGPLI 02 - 5403

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre suspensión de labores
 Autor (s) del instrumento (s) : Ortiz Alvarado, Genner

II. 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, 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: suspensión de labores					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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: suspensión de labores				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: suspensión de labores					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						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 01 de junio de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Satisfacción de colaboradores
 Autor (s) del instrumento (s) : Ortiz Alvarado, Genner

II. 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, 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					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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: satisfacción					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					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						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

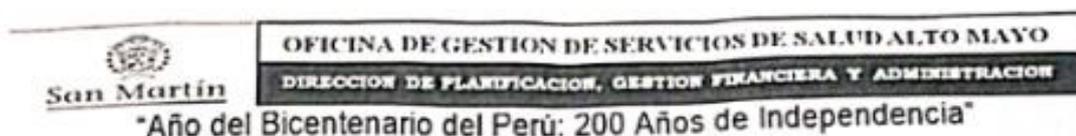
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 01 de junio de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



CONSTANCIA

La Dirección de Planificación, Gestión Financiera y Administración de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo - Moyobamba.

HACE CONSTAR:

Que, el Abog. GENNER ORTIZ ALVARADO, identificado con DNI N° 00981042, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto, realizó el desarrollo de su tesis titulada "Suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo - 2021" con la debida autorización de la institución.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

Moyobamba 9 de julio del 2021



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
U.E. 401 OGESS - ALTO MAYO
C.P. Jaime Flores Mera
Director de Planificación,
Gestión Financiera y Administración

Base de datos variable 1

ítem	1	2	3	4	5	6	7	SUSP. PERF	8	9	10	11	12	13	14	SUSP. IMPERF	SUSPENSIÔN
1	4	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
2	4	5	4	4	1	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4
3	4	4	3	5	1	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	5	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
7	4	5	3	5	1	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4
8	5	4	4	5	1	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4
9	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4
10	4	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
11	4	4	4	5	1	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4
12	5	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4
13	4	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
14	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5
15	4	5	3	5	1	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
16	4	4	3	4	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4
17	5	4	4	5	1	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4
18	4	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	5	1	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
21	5	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
23	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4

24	4	4	3	5	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
25	5	4	3	4	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
26	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
27	4	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
28	4	4	4	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
30	5	5	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
31	4	4	4	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
33	4	5	4	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4
34	4	4	4	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4
36	5	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
37	4	4	3	5	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3
38	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
39	5	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
40	4	5	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
41	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5
43	5	4	4	4	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
44	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
45	4	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4
46	5	4	4	4	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
47	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
49	4	3	3	5	1	4	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	3
50	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5

51	4	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
52	4	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
54	5	3	3	5	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4
56	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
57	4	3	3	5	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
58	4	3	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4
59	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4
60	4	4	4	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
61	4	4	3	5	1	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4
62	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
63	5	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
64	4	4	3	5	1	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
65	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	5	1	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5
67	5	3	4	5	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
68	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
69	4	4	3	4	1	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4
70	5	5	4	5	1	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5

Base de datos variable 2

	1	2	3	4	5	6	TRA. GEN	7	8	9	10	AMB. FIS.	11	12	13	14	15	FOR. TRA.	16	17	18	19	20	21	22	OP. DES	23	24	25	26	27	REM	28	29	30	31	32	DEC.	33	34	35	36	37	38	RECONOCIMIENTO	SATISFACCIÓN				
1	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	4							
2	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	3	1	3	5	1	5	4	5	3	1	4	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	1	5	5	5	3	3				
3	4	4	4	1	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4					
4	4	4	4	1	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	2	5	4	2	4	3	5	4	4	3	3				
5	4	5	4	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	5	4	2	4	3	5	5	5	4	4				
6	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3				
7	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	1	3	1	2	5	1	5	4	5	3	4	5	1	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4		
8	4	4	4	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	3	1	1	4	1	4	4	5	2	3	4	2	5	5	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	5	5	4	3				
9	5	4	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	5	5	4	4		
10	5	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	1	3	1	2	5	1	4	5	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	3			
11	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	1	3	1	1	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2	4	3	4	5	5	3	4	4			
12	5	5	5	1	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	2	2	3	2	2	4	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	5	5	3	5	4	2	4	3	5	5	5	4	4	3	3		
13	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	1	3	1	2	5	1	5	5	5	3	3	4	2	5	5	3	5	4	4	2	5	4	2	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	
14	5	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	1	3	1	2	5	1	5	5	4	3	3	4	2	4	4	3	5	5	5	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	3	3			
15	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4		
16	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	2	5	1	5	5	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3			
17	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	5	5	5	2	5	4	2	4	3	5	4	5	3	4	3			
18	5	4	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	5	5	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
19	5	4	4	1	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	5	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	
20	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	3	3		
21	4	4	4	1	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	
22	5	4	5	1	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	5	5	3	5	4	2	4	3	5	5	5	4	4	3	3		
23	5	5	5	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	1	3	1	2	4	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4
24	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	1	3	1	3	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	
25	5	4	5	1	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	
26	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	4	1	4	4	5	3	4	5	2	4	4	3	5	4	4	2	5	4	2	4	3	5	3	5	3	3	3	3		
27	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	5	3	4	5	5	4	4	4	2	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	
28	5	4	4	1	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	2	5	4	2	4	3	5	4	5	3	4	4	3	3	
29	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	
30	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	5	5	5	3	3	5	2	5	5	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	
31	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	1	4	4	3	5	5	5	3	4	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	
32	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	3	3	3		
33	5	4	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	
34	5	5	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	1	4	1	4	4	5	2	3	4	2	4	4	3	5	5	5	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	

35	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	1	3	3	1	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3	5	5	4	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	5				
36	5	4	4	1	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	1	3	3	1	5	5	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	5	3	3								
37	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	4	1	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	2	4	5	4	3	4				
38	5	4	5	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	1	3	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	2	5	4	2	4	3	4	5	5	3	3				
39	5	4	5	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	1	3	3	1	2	5	1	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4		
40	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	3			
41	5	4	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	1	3	3	1	2	5	1	3	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	4
42	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	3
43	5	4	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	4
44	5	4	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	3	
45	5	4	5	1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	1	3	3	1	2	4	1	5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	4	2	4	3	5	3	4	2	4	3	5	3	4	3	4		
46	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	1	3	1	1	5	1	5	4	5	3	1	5	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	2	5	5	5	3	3				
47	5	4	5	1	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	4	5	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4				
48	5	4	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	4	1	5	4	5	3	1	5	1	4	5	3	5	4	5	4	5	4	1	5	2	4	5	4	3	3				
49	4	5	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	3	1	1	5	1	5	4	5	3	1	5	1	4	5	3	5	4	4	5	5	4	1	4	2	5	4	5	3	4				
50	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	1	1	3	2	1	4	1	5	4	5	3	1	4	1	4	5	3	5	4	4	5	5	4	1	4	2	5	4	5	3	3				
51	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	1	3	1	4	5	1	5	4	5	3	1	5	1	4	4	3	5	5	4	5	5	4	1	4	2	5	4	5	3	4				
52	4	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	1	3	1	4	5	1	4	5	5	3	1	5	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	2	5	5	5	3	3				
53	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	1	3	1	1	5	1	5	4	5	3	1	5	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	2	5	5	5	3	4				
54	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	1	3	11	1	5	1	5	4	5	4	1	5	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	2	5	5	5	3	4				
55	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	1	3	1	1	5	1	5	4	5	3	1	5	1	4	5	3	5	4	4	5	5	4	1	4	2	5	5	5	3	4				
56	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	1	3	1	1	5	1	5	4	5	3	1	5	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	2	5	5	5	3	3				
57	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	3	1	4	5	4	5	4	5	4	1	4	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	3	4				
58	5	5	4	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	3	1	4	5	4	5	4	5	4	1	4	1	4	5	3	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	3	3					
59	5	4	4	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	3	1	4	5	4	5	4	5	4	1	4	1	4	5	3	4	5	5	5	5	4	1	4	1	5	5	5	3	4				
60	5	4	4	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	3	1	4	5	4	5	4	5	4	1	4	1	4	5	3	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	3	3					
61	5	4	5	1	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	1	1	3	1	1	5	1	5	5	5	3	1	4	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	2	5	5	5	3	4				
62	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	1	3	1	4	5	1	5	5	5	3	3	4	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	1	5	5	4	3	3				
63	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	1	3	1	2	3	1	5	4	5	3	1	4	2	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	3	5	5	4	3	4				
64	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	1	2	5	1	5	4	5	3	1	4	1	4	5	3	4	5	5	5	5	4	1	4	3	5	5	5	3	3				
65	5	3	5	1	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	1	3	1	1	4	1	5	4	5	3	1	4	1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	1	5	5	5	3	4				
66	4	4	4	1	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	4	1	5	4	5	3	3	5	1	4	5	3	5	5	4	4	5	4	1	4	1	5	5	5	3	3				
67	5	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	1	1	2	3	2	4	4	5	4	4	3	2	3	1	4	4	2	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	4	3	4				
68	5	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	1	1	2	3	2	4	4	5	4	4	3	2	3	1	4	4	2	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	4	3	3				
69	5	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	1	1	2	3	2	4	4	5	4	4	3	2	3	1	4	4	2	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	4	3	4				
70	5	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	1	1	2	3	2	4	4	5	4	4	3	2	3	1	4	4	2	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	4	3	3				