



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud

Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Alarcón Silva, Laura (ORCID:0000-0002-8705-0347)

Loli Hinostroza, Helen Lisset (ORCID: 0000-0002-0967-8286)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A todos nuestros familiares que nos brindaron su apoyo, su tiempo y así logramos culminar nuestra etapa profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su protección en nuestras vidas, a nuestros padres y nuestra asesora Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra, por su apoyo que gracias a ellos obtuvimos nuevos conocimientos en el área profesional y al médico jefe del Centro de Salud Flor de Amancaes por brindarnos las facilidades y obtener la información para la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable del desarrollo profesional.....	24
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencia de la dimensión crecimiento profesional</i>	25
Tabla 3. <i>Distribución de frecuencia de la dimensión preparación</i>	26
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencia de la dimensión ascenso</i>	27
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencia de la variable multitarea</i>	28
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencia a la dimensión capacidad</i>	29
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencia de la dimensión simultaneidad</i>	30
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencia de la dimensión efectividad</i>	31
Tabla 9. <i>Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman</i>	32
Tabla 10. <i>Correlación entre desarrollo profesional y la multitarea</i>	33
Tabla 11. <i>Correlación entre crecimiento profesional y la multitarea</i>	34
Tabla 12. <i>Correlación entre la preparación y la multitarea</i>	35
Tabla 13. <i>Correlación entre el ascenso y la multitarea</i>	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Diagrama de barras de la variable desarrollo profesional</i>	24
Figura 2. <i>Diagrama de barras de la dimensión crecimiento profesional</i>	25
Figura 3. <i>Niveles de percepción respecto a la dimensión preparación</i>	26
Figura 4. <i>Diagrama de barras de la dimensión ascenso</i>	27
Figura 5. <i>Diagrama de barras de la variable multitarea</i>	28
Figura 6. <i>Diagrama de barras de la dimensión capacidad</i>	29
Figura 7. <i>Diagrama de barras de la dimensión simultaneidad</i>	30
Figura 8. <i>Diagrama de barras de la dimensión efectividad</i>	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. Así mismo, la población estuvo conformada por 33 especialistas de la salud y la muestra fue censal. Para recolectar los datos, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El alfa de Cronbach arrojó un coeficiente alfa de 0.915 para la primera variable, mientras que para la segunda fue 0.910, los instrumentos fueron confiables para su aplicación. Con respecto a los resultados obtenidos en base a la prueba de Rho-Spearman, se evidencia un grado de correlación positiva moderada la cual fue de 0.696; y significativa ($\text{sig}=0,002$) Concluyendo que existe relación entre el desarrollo profesional y la multitarea.

Palabras clave: Desarrollo profesional, multitarea, capacitación, preparación, efectividad.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between professional development and multitasking at the Flor de Amancaes Health Center, Rimac, 2021, with a quantitative approach, basic type, non-experimental design and correlational level. Likewise, the population consisted of 33 health specialists and the sample was a census. To collect the data, the survey technique was applied and the instrument used was the questionnaire. Cronbach's alpha yielded an alpha coefficient of 0.915 for the first variable, while for the second it was 0.910; the instruments were reliable for their application. With respect to the results obtained based on the Rho-Spearman test, there is evidence of a moderate positive correlation, which was 0.696; and significant ($\text{sig}=0.002$), concluding that there is a relationship between professional development and multitasking.

Keywords: Professional development, multitasking, training, preparation, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Hacer varias cosas a la vez, hace que la persona no se encuentre enfocado en realizar una sola tarea, por ende, habrá un deficiente desempeño en el colaborador, ya que la atención se divide y no está centrado en ejecutar su trabajo de la mejor manera. Dada a la situación por la que mundialmente se vive en la actualidad por la crisis sanitaria, cabe resaltar que existe una excesiva multitarea en los expertos en la atención sanitaria, aquellos que día a día están dedicados en atender a los pacientes COVID, por consecuente se exponen a que de igual forma puedan contraer esta enfermedad. Este problema sigue vigente debido a que los contagios siguen aumentando, por ende, la multitarea continúa a un elevado nivel, Sin lugar a duda esta realidad es muy desfavorable para el talento humano, ya que, al estar enfocados en realizar diversas tareas en un corto tiempo, será un estancamiento en cuanto a su rendimiento y sobre todo en sus aspiraciones para desarrollarse como profesionales.

A nivel internacional, tras la propagación del COVID-19, ha resultado y se ha reconocido el rol importante que ejercen los capacitados de la salud en la protección y cuidado hacia los pacientes que han contraído este mal. Un nuevo informe titulado "Entorno mundial de enfermería para 2020" pide una mayor inversión en la formación, mejores condiciones de trabajo para aumentar la productividad de quienes integran el servicio sanitario. (Organización Panamericana de la salud) Washington, 7 de abril del 2020.

Así mismo, el 37% de las naciones han anunciado medidas para precaver ataques al talento humano de la salud. Desde el 1 de enero del 2019 y el 1 del mes enero del 2020, el sistema de vigilancia de ataques a la atención de la Salud de la OMS reportó 1005 resultados desfavorables afectando el bienestar del equipo de la salud. A consecuencia de ello hubo 198 muertos y 626 heridos de 11 naciones que luchan por sobrevivir y vencer este mal. Es lo que en la actualidad se ve, tras el entorno de esta pandemia que a más de uno ha perjudicado en cuanto a la salud de los especialistas que día a día brindan su dedicación a quienes se han contagiado. (Rev. Panamericana de la Salud Pública 44 15 mayo 2020).

En cuanto nivel nacional, los establecimientos no alcanzan el cierre de brechas para el cumplimiento del plan esencial, todavía resta 281 establecimientos de salud de atención primaria, cabe resaltar que es un 20.7%, para alcanzar a un aproximado de 1,355. De igual forma sucede lo mismo en el área de los hospitales, se necesitan 172 para obtener la cantidad esperada de 303 (56.2% más). Para alcanzar lo determinado. Es de incertidumbre que el Minsa aún no planifique los proyectos de establecimientos que necesitan mayor atención para el periodo del 2023, no obstante, planea construir más hospitales.

Con respecto al nivel local, en el Centro de Salud Flor de Amancaes, se evidencia una alta incidencia de la multitarea de los trabajadores tanto en las diversas áreas administrativas como las asistenciales, estas incidencias que vienen sucediendo desde hace varios años, sin embargo, no existe un plan de contingencia para mitigar esta problemática ya que no solo afecta al Centro de Salud sino también a los trabajadores. Debido a la pandemia los colaboradores se han visto en la urgencia de realizar las multitareas ya que 25 % se encuentra realizando trabajo remoto, el 35% se encuentra con descanso medico debido al del COVID-19 y solo el 40% se encuentran laborando, por lo que resulta ser necesario determinar la relación que existe entre la variable desarrollo profesional y la multitarea, para un mejor desempeño y eficiencia de los trabajadores. (Centro de Salud Flor de Amancaes Rimac,2021).

En la justificación de nuestro trabajo de investigación detalló la justificación teórica, el presente estudio permitió profundizar en los conceptos y definiciones del desarrollo profesional, de igual forma en la multitarea, para enriquecer el conocimiento de su alcance actual dada su valor en el campo de la administración. Así mismo la justificación metodológica, se empleó los conocimientos las cuales se obtuvo de acuerdo a la materia de investigación científica para la ejecución en el campo de la ciencia administrativa, para ello utilizamos instrumentos de evaluación que facilitó la identificación de las características de la muestra de estudio.

Seguidamente, como justificación práctica se planteó que, con el resultado de la investigación, el estudio sirvió como referencia a posteriores investigaciones que

analicen las variables involucradas. En cuanto a los resultados de la investigación, se logró obtener datos relevantes acerca del problema, para lo cual se determinó, la relación que existe entre el desarrollo profesional y la multitarea, así obtuvimos conclusiones y recomendaciones, por consiguiente, propusimos mejoras y se puso a disposición de al médico jefe del Centro de Salud, para que puedan mejorar su gestión en cuanto al desarrollo de los profesionales. En cuanto la justificación Social, el estudio contribuyo de forma relevante en beneficio del personal de la salud y de los centros que sean semejantes a la estudiada, concientizando el valor que merece el factor humano, ya que ellos son el recurso más importante para el cumplimiento de los metas de toda organización, ellos son personas y no robot, por ende, se deberían fijar las tareas llevando un adecuado control del mismo, para que sigan dando el mejor de sus esfuerzos, tal como día a día lo hacen, sobre todo el recurso humano de la salud.

Por lo mencionado anteriormente, dentro del análisis de la investigación se pretendió dar respuesta al problema general: ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021? También se planteó el primer problema específico como ¿Qué relación existe entre crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021? El segundo problema específico ¿Qué relación existe entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021? El tercer problema específico ¿Qué relación existe entre el ascenso y la multitarea en el Centro de salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021?

En el presente estudio se propuso como el objetivo general: determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021; del mismo modo se planteó el primer objetivo específico de cómo, determinar la relación que existe entre crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac 2021; El segundo objetivo específico es determinar la relación que existe entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021; El tercer objetivo

específico, es determinar la relación que existe entre el ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes ,Rímac, 2021.

Los estudios científicos se basan en supuestos siendo así que se presentó como la hipótesis general: existe relación directa entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021; así también las hipótesis específicas: existe relación directa entre crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021; existe relación directa entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021; existe relación directa entre el ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto al hallazgo de investigaciones y estudios científicos conformados por tesis y demás artículos, se consideró necesario e imperativo la búsqueda de las mismas, las cuales encuentren similitud con el estudio a investigar, de tal manera, concerniente al ámbito nacional, Castro (2017). En la tesis titulada “*Influencia del síndrome de Burnout en el desarrollo profesional de las Obstetras de los Centros Maternos Infantiles de la Red de Salud San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo durante el año 2016*”. En la investigación se obtuvo como objetivo determinar de qué manera contribuye el síndrome de Burnout en el desarrollo profesional de las obstetras de los centros de salud. En estudio fue un método inductivo de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de corte transversal. La población fue compuesta por las obstetras de dicha institución, la muestra fue de 142 obstetras. Los resultados fueron, que del total de la población el 95.8% se hallan un alto grado de identidad, así también se evidenció un elevado agotamiento emocional y es de un 73.2% lo cual hará de influir en 87.3 % a la falta de realización personal. Se concluyó que, si se evidencia constantemente una alta influencia del síndrome de Burnout para el desarrollo profesional de obstetras, sobre todo en el agotamiento emocional y la despersonalización hacia el paciente.

Goicochea y Rodríguez (2020). En su investigación titulada: “Capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020”. Se obtuvo como finalidad precisar la relación que existe entre las variables de capacitación y desarrollo profesional en los trabajadores del área de la gerencia de municipalidad Distrital de Santa. Se empleó un diseño no experimental con corte transversal, su nivel fue correlacional de enfoque cuantitativo. Se realizó una muestra censal de 50 colaboradores. Para la investigación se realizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Respecto al análisis descriptivo de la variable. Los resultados obtenidos según los datos estadísticos la sig. Fue de 0.000 es menor a 0.05. Además, el coeficiente Rho fue de 0.722, indicándonos que si existe una correlación positiva alta entre ambas variables.

Según coral (2019) en su investigación titulada “El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud –Leoncio prado de Tingo maría – 2017”. El propósito de la investigación fue establecer la relación que existe entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de Salud Leoncio Prado de la ciudad de Tingo María, para ello se obtuvieron datos de los servidores civiles conformado por 62, la muestra fue igual que la población. La investigación es de tipo básica y de nivel relacional, el método utilizado fue correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Así mismo se utilizó la estadística descriptiva e inferencial la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman. (*rs* Existe una correlación significativa entre la variable proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral (*rs* = 0,403; P- valor < 0.001), indicando que la correlación es directa.

En cuanto al Ámbito Internacional, Saade et al. (2018). En su investigation titulada: “*Attitudes towards continuous Professional Development: a study of pharmacists in Lebanon.*” Tuvo por objetivo investigar las opiniones, evaluar la motivación y las actitudes de los farmacéuticos en el Líbano hacia la transición al Desarrollo Profesional Continuo e identificar las barreras para la participación de un eficiente DP. Fue un estudio tipo observacional transversal, y la población estuvo constituido en base de 591 farmacéuticos. Se realizo la técnica de encuestas y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, se desarrolló después de una larga revisión de la literatura y se basó en estudios anteriores similares en diferentes países. El estudio llegó a la conclusión que luego de haberse evaluado el nivel de motivación, las opiniones y actitudes de los farmacéuticos libaneses hacia un desarrollo profesional en general fueron positivas, sin embargo, los farmacéuticos de mayor edad parecen ser los que requieren más apoyo para aumentar no solo su motivación hacia el desarrollo profesional de manera continua, sino también su confianza y capacidad. La escasa accesibilidad de las actividades de aprendizaje, las restricciones laborales y la falta de tiempo debido a la multiplicidad de las tareas encomendadas, han demostrado ser las principales barreras para la participación de un adecuado desarrollo profesional.

Yoon et al. (2016). En su estudio titulado: “*Evaluation of a continuing Professional for physicians assistants in hospitals in Laos based on the Kirkpatrick model.*” Se propuso como objetivo evaluar la efectividad del programa de desarrollo de capacitación profesional utilizando el modelo de Kirkpatrick. La metodología fue aplicación de la encuesta mediante el uso del cuestionario con 14 ítems, la población fue compuesta por 48 personas del total de ellos 35 eran asistentes de médicos y los otros 13 eran médicos. La investigación llegó a la conclusión que el programa de formación continua para el desarrollo profesional, que se planificó y ejecutó con la participación y la responsabilidad plenas de los profesionales de la salud de Laos, se concretó de manera eficaz.

Ihudiebube et al. (2017). En su artículo titulado: “*Mandatory continuing education for Professional Development program: Perceptions of Nurses in University of Nigeria teaching hospital Ituku Ozalla Enugu*”. El artículo científico tuvo como propósito determinar las percepciones de las enfermeras hacia una educación continua y un Desarrollo Profesional en el hospital de la Universidad de Nigeria, Ituku Ozalla, Estado de Enugu, Nigeria. El diseño del estudio fue una encuesta, la población de estudio estuvo compuesto por 600 enfermeras con un tamaño de muestra de 264, empleando la estadística de Taro Yamane. Se concluyó que la percepción del programa era deficiente ya que muchas enfermeras se manifestaron disconformes, por lo tanto, se sugiere implementar cursos de actualización y capacitaciones que fomenten el desarrollo profesional del personal de salud pudiendo así también mejorar los estándares de la práctica médica mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades.

Johnson et al. (2018). En su investigación titulada: “*The importance of reflecting on practice: How personal professional development activities affect perceived teamwork and performance*”. El estudio tuvo como objetivo el análisis de las relaciones de la participación en actividades de desarrollo profesional como por ejemplo (el coaching, tutoría), y el trabajo en equipo y desempeño. El método de estudio, de corte transversal, la cual se empleó la técnica de la encuesta, la población estuvo

establecido por 244 enfermeras que trabajan en un gran hospital público metropolitano, Los datos fueron analizados mediante análisis de mediación moderados basados en regresión. Los resultados indicaron que el 83% de los encuestados eran mujeres, con una edad media (desviación estándar) de 36 años. (10,78) años (rango de 21 a 67 años) y experiencia profesional media de 12 (9,51) años (de 8 meses a 40 años). La mayoría de los participantes (56%) fueron enfermeras tituladas. Las conclusiones indicaron que la importancia de las actividades de desarrollo profesional va más allá de la formación basada en conocimientos o habilidades.

Woods et al. (2018). En el artículo titulado: “The effect of Multitasking on the communication skill and clinical skills of medical students.” De la investigación plantearon como objetivo medir el efecto de la multitarea además la carga de trabajo mental, las mismas que completan tareas clínicas únicas y combinadas. La metodología que se utilizo es aplicada fue un diseño experimental, longitudinal y la población se constituyó de un grupo de 40 estudiantes de medicina, la recopilación de los datos se realizó a cabo de un periodo de 10 semanas, se determinó la normalidad de distribución de resultados utilizando una prueba de Sharipo-Wilk. Se llegó a la conclusión que fue importante el conocimiento proporcionado por este estudio y es que se evidenció que la educación y formación pueden mejorar el desempeño, mientras sigan simultáneamente la multiplicidad de las tareas estas afectan el desempeño y las habilidades comunicativas particularmente susceptible a la sobrecarga cognitiva, es por eso se recomienda en base a los resultados hallados, se sugiere mejorar la evaluación activa y la gestión de la carga de trabajo médico en los entornos clínicos, así como también reducir las múltiples tareas que pudieran entorpecer el desempeño y originar un desgaste en los alumnos de medicina.

Westbrook et al. (2018). En su investigación titulada: “*Task errors by emergency physicians are associated with interruptions, multitasking, fatigue and working memory capacity: a prospective, direct observation study*”. El estudio sostuvo como objetivo evaluar las contribuciones relativas de interrupciones y multitarea por parte de los médicos de emergencia a prescribir errores. La investigación que se realizo es no

experimental, de un método de observación empleando un software que registró las tareas, interrupciones y multitarea del personal, siendo este conformado por 36 médicos. Finalmente se llegó a la conclusión que las interrupciones continuas y el efecto multitarea tuvo un impacto negativo ocasionando errores en las tareas asignadas, así como la fatiga en el personal médico.

Forsberg et al. (2015). En su estudio científico titulado: “*Nurses perceptions of Multitasking in the emergency department: Effective, fun and unproblematic a qualitative study*”. El estudio tuvo como objetivo discernir de qué forma las enfermeras tituladas experimentan la multitarea y cómo se relaciona con su práctica diaria en el servicio de urgencias. El estudio de tipo cualitativa, no experimental, se recurrió a la técnica de entrevistas para el recojo de información, los datos fueron analizados utilizando el modelo estructurado de Schilling para el análisis de contenido cualitativo. Se concluyó que los entrevistados no percibieron la multitarea como relacionada con un mayor riesgo de error. Sin embargo, los participantes expresaron su preocupación por los nuevos colegas sin experiencia ya que no manejan situaciones estresantes causadas por la multitarea. Así mismo el estudio muestra que desde la perspectiva de las enfermeras, la multitarea se percibe como una característica principal del trabajo convirtiéndose en una costumbre habitual, creando poca satisfacción laboral en el personal.

Alkahtani et al. (2015). En su artículo titulado “*Multitasking in Healthcare Systems*”. El artículo tuvo como objetivo presentar una revisión del estado en que actualmente se encuentra el sector de salud en lo que respecta a la multitarea. El método empleado fue un sistema software relacionado con la multitarea el cual ejerce un monitoreo, donde mediante técnicas de interacción y la simulación, se observaba el rendimiento de los participantes, siendo la población de estudio las enfermeras del hospital y en un contexto netamente virtual. Los hallazgos demostraron que del total de participantes estos no tenían un rendimiento esperado debido a la interrupción entre una y otra tarea ocasionado-falta de concentración. Se llegó a la conclusión que la multitarea tiene un efecto negativo sobre el rendimiento, Este estudio sugiere un efecto

de aprendizaje multitarea para poder así manejar también tareas secundarias. Así también se requieren estudios futuros para definir mejor la relación de las interrupciones y otras tendencias de la multitarea en el cuidado de la salud.

Sumiarsih et, al. (2021) En su investigación titulada “Multitasking on Health Promoters in Puskesmas at East Jakarta and Lebak Regency”. El estudio plantea como objetivo, analizar la multitarea de los promotores de salud en los puskesmas de la administración de la ciudad de Yakarta Oriental y de la regencia de Lebak. El método que se utilizó fue un estudio cuantitativo-cualitativo con diseño transversal y realizado de julio a noviembre de 2019. La población del estudio fueron los promotores de salud en los puskesmas de DKI Yakarta y Banten. Las muestras son promotores de salud en los puskesmas de las áreas de distrito seleccionadas por muestreo intencional. Los principales resultados del estudio de investigación mostraron que, de los 111 promotores de salud, el 92,9% realizaba más de una tarea. De los que realizaban varias tareas, sólo el 78% declara que la promoción de la salud es la tarea principal, mientras que el 22% manifiesta que son tareas adicionales. El número de tareas que realizan los promotores de salud es de una tarea (39,2%), dos tareas (41,2%) y tres tareas o más (19,6%). Mientras tanto, los tipos de multitarea están relacionados con servicios de salud comunitarios (48%), los servicios de la salud personales (10,8%), la tarea administrativa (9,8%), una combinación de servicios de salud comunitarios y personales (18,6%) y una combinación de servicios de salud y administración (12,7%). Conclusión principal: Los promotores de salud se enfrentan a los retos de la multitarea en las puskesmas, por lo que es necesario reorganizar la gestión y formación de los RRHH.

Las investigaciones científicas requieren de un sustento, es por ello por lo que las teorías permiten el desarrollo del conocimiento científico, debido a esto la teoría se convierte en nuestro marco teórico, el cual se utiliza de base y se establecen la relación de causa y efecto, es así como hicimos hincapié a demostrar las teorías que guardan relación con las variables que son objeto del presente estudio. En ese sentido en cuanto al desarrollo profesional, se presentó la Teoría de la Jerarquía de necesidades

del autor Abraham Maslow, citado por Chiavenato (2018). Dicha teoría expone que según se satisfagan las necesidades básicas o primarias, las personas desarrollan deseos y necesidades más elevados hasta llegar a la cúspide de la pirámide. Según Maslow el primer nivel se refiere a las necesidades básicas o fisiológicas: respirar, alimentarse, vestimenta etc. Las necesidades de seguridad: económica, física, de vivienda etc. Las necesidades sociales: amistad, familia etc. Las necesidades de reconocimiento: se refiere a la autoconfianza, la autoestima etc. Y por último las necesidades de autorrealización, se refiere al desarrollo personal, profesional, moral etc.

Otra teoría que se consideró para la variable del desarrollo profesional es la Teoría Clásica de la Administración, su máximo exponente fue Henri Fayol (1916) la teoría se basa en que la organización debe cumplir con las seis funciones básicas para el logro de los objetivos de este tales como: funciones técnicas, comerciales, financieras, contables, administrativas y de seguridad. Concerniente a la última función se refiere el velar por el bienestar del recurso humano quienes integran y ejercen sus funciones en la compañía, en relación con la protección, los equipos a su disposición y la propiedad en sí, por ejemplo, higiene, seguridad industrial, y su desarrollo tanto personal y profesional.

De igual forma otra teoría que se considero para el desarrollo profesional fue la teoría Z de Ouchi en ella recalca una combinación de trabajo y vida personal de los colaboradores, con el objetivo de humanizar las condiciones laborales, mejorando así la autoestima de los trabajadores. Se trata de una nueva cultura corporativa en la que los empleados, al estar plenamente integrados en la organización, pueden mejorar día a día, promoviendo así el crecimiento de la empresa y de ellos mismos.

Así también se presentó la teoría relacionada a la Multitarea, en tal caso tenemos a la Teoría de la Administración Científica, citado por Orteaga (2019). Esta teoría se basa el énfasis que se da a las tareas, lo cual permitirá elevar los niveles de productividad, sin embargo, una limitación evidente es que no dan tanta importancia

en los aspectos humanos del trabajador enfocados con el bienestar laboral y por ende su desarrollo. Su máximo representante fue Frederick Taylor.

Es necesario y relevante que los estudios científicos posean un fundamento científico pues ello le da sostenimiento a la variable, ya que la confiabilidad de una investigación radica en sus teorías, lo cual servirá de soporte teórico, de tal manera, Fernández (2002). El desarrollo profesional es un proceso por el cual los individuos se desarrollan por medio de una serie de fases o etapas las cuales se caracteriza por diversas tareas de desarrollo, así también las actividades y relaciones. Es primordial mencionar que existen distintos modelos de desarrollo profesional y son: modelos de ciclo de vida, según Blake (1997) sostiene, que los trabajadores enfrentan desafíos de desarrollo en el paso de puestos de trabajo, pasando por diferentes etapas personales o profesionales, así mismos los modelos que están basados en la organización, de acuerdo a Pineda (1995) manifiesta que el desarrollo profesional incluye el aprendizaje y la capacitación de trabajadores para efectuar funciones definitivas, cada periodo se considera cambios en labores y en relaciones tanto de los trabajadores y los líderes. Por último, el modelo del patrón de dirección, según Driver (1992) concerniente a este modelo, enfatiza la decisión a tomar de los profesionales de acuerdo a su preparación, hay profesionales que prefieren permanecer en un determinado puesto, ellos tienen un concepto lineal de su profesión, otros permanecen durante un periodo determinado en un puesto, con el propósito de después ascender y otros toman la decisión de desarrollarse profesional y posteriormente cambiar de organización.

Keith Davis & William Werther (2014) El Desarrollo Profesional es la formación que busca el crecimiento profesional y prepara al colaborador para futuras posiciones. Pág. 182

Según (Padilla et al., 2015, citado en Fernández 2002). *El desarrollo profesional* es un esfuerzo organizado establecido de manera formal, el cual se basa en el crecimiento profesional de los trabajadores. Este será de una mayor proyección y más prolongado que la formación. Una de las estrategias para garantizar la supervivencia

de las empresas, será el desarrollo lo cual permitirá la permanencia en un entorno altamente competitivo.

Para Ferro (2020). *El desarrollo profesional* es la base y formación, el cual consiste en aplicar e implementar una capacitación para así poder aumentar un mayor conocimiento respecto a las tareas, las cuales muchas de ellas no forman parte de las tareas de los trabajadores.

De igual modo Nieves (2013). *El desarrollo profesional* es una práctica el cual consiste en una adecuada motivación al personal, dada que esta práctica se realiza de forma sistemática, las posibilidades de promoción y ascenso serán una realidad, lo cual hará que el personal alcance puestos más elevados y que involucren más responsabilidades.

Por último (Jiménez 2015, citado en Montoya et al. 2003). El desarrollo profesional es considerado como un proceso extenso y de gran flexibilidad, está conformado por una secuencia de etapas de maduración las cuales fueron vividas durante el tiempo de vida profesional y a su vez enfrentándose a su lado personal.

Por otro lado, González et al. (2010). *La multitarea* consiste en efectuar varias tareas a la vez, sin tomar en cuenta que al realizarlas gran parte de ellas queden inconclusas, lo cual origina pérdidas de tiempo innecesarias disminuyendo la eficacia. No obstante, de manera tradicional se ha considerado como solución que los problemas sean resueltos de forma fraccionada, separada, sin embargo, esto no siempre ha generado los resultados esperados.

Para (Jaramillo et al. 2013 citado en Prink y Cole 2005). *La multitarea* es la facultad que se posee para manejar de forma conjunta y al mismo tiempo las diversas tareas realizadas, siendo hábilmente ejecutadas pasando de una a otra sin complicación alguna.

Asimismo, Rosero et al. (2020). *La multitarea* es la práctica de realizar varias tareas de diferente tipo paralelamente, esto se genera con más frecuencia en la gente

más joven, ya que son los que se encuentran más identificados con la era digital y sus diferentes herramientas como son la internet y el uso de redes sociales.

También Guerri (2020). *La multitarea* se refiere a la capacidad de ejecutar simultáneamente diversas tareas, las cuales son realizadas con efectividad. En un inicio este término se empleaba en el ámbito de la informática y lo usaban en relación a los sistemas operativos los cuales tenían la función de realizar varios trabajos al mismo tiempo. Aunque en la actualidad el término multitasking también lo aplican a las personas.

Para Quiroga (2011). La multitarea se denomina a la capacidad y destreza de resolver múltiples tareas en un mismo tiempo, en lugar de realizarlas una por una para luego terminarla y seguir así posteriormente. Este concepto está asociado con los llamados nativos digitales representadas en su mayoría por los jóvenes, siendo estos unos especialistas en la multitarea, ya que pueden realizar actividades como es mediante sus redes sociales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación que se realizó fue de tipo básica con el fin de incrementar conocimiento. Según Zorrilla (2013) también la menciona como pura o fundamental, la investigación indaga de un progreso científico, y así nos enriquece de conocimientos teóricos.

En lo que respecta al enfoque de investigación, se desarrolló el enfoque cuantitativo porque se llevó en base a datos numéricos, según Galeano (2004) Los estudios de acuerdo al contexto cuantitativo pretenden trabajar básicamente con los números para que las mediciones y los datos puedan resultar cuantificables.

En cuanto al diseño de investigación que se empleo fue el diseño no experimental porque que no hubo una manipulación ni control directo de las variables, por ende, el estudio fue de diseño no experimental. Donde se realizó la observación de la situación en el contexto natural para después analizarlos. Según Sousa (2007). Es un diseño de investigación no experimental, donde el investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin alguna previa intervención. Solo describe y fundamenta varios aspectos del fenómeno. Así mismo el tipo de diseño que se empleó fue el diseño transaccional ya que la recolección de datos se hizo en un determinado tiempo.

Los diseños no experimentales se dividen en dos categorías, teniendo en cuenta el tiempo de recopilación de datos. Uno ellos es la transaccional cabe resaltar que en este tipo de diseño los datos se recopilan al mismo tiempo.

Además, para el nivel de investigación se utilizó la correlacional porque se pretendió establecer una relación de la variable desarrollo profesional y la variable multitarea. Según Cazau (2006). Determina como propósito medir la relación que existe entre el desarrollo profesional y multitarea, de igual forma analiza si es que hay algún tipo de correlación intensidad o grado. En tal sentido la investigación

correlacional busca identificar en qué manera se relacionan los distintos fenómenos de un estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Cabe señalar que las variables son de naturaleza cualitativa, para lo cual se procedió a la operacionalización de estas para poder medirlas.

Variable 1. Desarrollo Profesional

Definición Conceptual

Keith Davis & William Werther (2014) El desarrollo profesional es la formación que busca el crecimiento profesional y prepara al colaborador para futuras posiciones, Pág. 182.

Definición Operacional

El desarrollo profesional para hacer la medición se realizó analizando las dimensiones con sus correspondientes indicadores, para lo cual el instrumento que se utilizó fueron las encuestas. Es de gran relevancia observar los fenómenos que serán objeto de estudio, los cuales serán medidos y descompuestos en subvariables, siendo así para la variable desarrollo Profesional, Keith Davis & William Werther (2014) señalan *las dimensiones del Desarrollo Profesional*, considerando tres factores.

Dimensión 1. Crecimiento profesional

Werther, et al. (2014) (p. 202) Todos los puestos que el capital humano desempeña a nivel de su vida laboral.

Indicador 1. Deseos de superación

Cabe resaltar que el deseo de superación es un impulso interno que le permite a la persona realizar tareas para superación de este logrando diferentes objetivos. Por lo tanto, es muy beneficioso para sus logros en el continuo desarrollo tanto personal y como profesional.

Indicador 2. Metas concretas

Locke & Latham (1990) Para que la meta se realice de forma efectiva, los profesionales deben ser competentes para desempeñar una variedad de funciones y trabajar con ahincó para lograrlas.

Dimensión 2. Preparación

Chiavenato (2002) Recalca que "Que el propósito del desarrollo profesional es perseguir un período más largo con la finalidad de proveer a los trabajadores conocimientos más allá del conocimiento necesario para sus trabajos actuales y prepararse para realizar funciones más complejas o en el cual demande más responsabilidad"

Indicador 1. Capacitaciones

Según el autor Chiavenato (2007) "La capacitación es una formación educativa a corto plazo aplicado de forma metódica y sistemática, en la cual los colaboradores reciben conocimientos adicionales y despliegan habilidades de acuerdo con unos objetivos definidos".

Indicador 2. Retroalimentación

El concepto de retroalimentación se hace manifiesto cuando se recibe información de manera explícita y positiva a través de opiniones sobre lo que se ha dicho y lo que se ha hecho, y si se usa correctamente se convierte en un arma poderosa para el desarrollo personal y profesional. Así, en algunos estudios como el de Ruiz (2000), además de recibir regularmente una retroalimentación positiva, genera uno de los medios más efectivos para retener el talento y de esta forma los empleados demuestran que mejora el desempeño en el trabajo.

Dimensión 3. El Ascenso

Se refiere a la dedicación y eficiencia laboral de los colaboradores a quienes se les asignan puestos más adecuados, y con mayor responsabilidad, hay que decir que reciben salarios más altos. Según Madero (2009). No hay duda de que, si las personas

encuentran oportunidades para avanzar en su carrera y crecer en la empresa, estarán más satisfechas y continuarán trabajando por más tiempo. Definitivamente contribuirá al resultado de la organización.

Indicador 1. Cargo más relevante

Chiavenato (2002) señala que “Los objetivos de desarrollo profesional brindan a los trabajadores más conocimientos del que necesitan en su trabajo actual y buscan más horas para prepararse para trabajos complejos o puestos superiores.

Indicador 2. Mejores condiciones

Caligiuri y Cascio (2000) En general, las organizaciones recompensan a los empleados por aumentar su nivel de motivación y aumentar el desarrollo y la productividad. La compensación organizacional se recibe por los esfuerzos, eficiente desempeño y el trabajo que realizan los empleadores para ayudar alcanzar los objetivos de las instituciones.

Escala de medición

La escala de medición fue ordinal.

Variable 2. La multitarea

Definición conceptual

Guerri (2020) Es la capacidad de realizar diversas tareas en forma simultánea realizar con efectividad, En un inicio este término se empleaba en el ámbito de la informática y lo usaban en relación con los sistemas operativos.

Definición operacional

La variable multitarea se medirá donde se identificarán las dimensiones con sus indicadores, para lo cual el instrumento que se utilizará serán las encuestas.

Dimensión 1. Capacidad

Amartya Sen (2017) Es la aptitud del individuo, para vivir el modelo de vida que consideran valiosa y aumentar sus opciones reales.

Indicador 1. Ejecución de diversas tareas

(Ander-Egg, 2003:147) “Es el proceso mediante el cual se realiza lo establecido en el plan con apoyo de los resultados alcanzados en el estudio para lograr los objetivos planteados”

Dimensión 2. Simultaneidad

León, Alberto (2020) La simultaneidad ocurre cuando dos o más elementos, acciones o hechos que se relacionan coinciden. Estos eventos normalmente suceden al mismo momento; por lo tanto, son coincidentes en el tiempo.

Indicador 1. Tareas según el área de trabajo

Ortiz (2008) Es realizar actividades de acuerdo con el cargo del trabajador, fijación de los procesos, los procedimientos y la aplicación de disposiciones legales efectivas en materia de controles internos para mejorar los servicios prestados, conduciendo al lograr su misión y objetivos trazados. Las actividades del proceso de control interno y aseguramiento de la calidad se integran en la operación de unidades funcionales en todos los niveles de la empresa que generan información, determinan el cumplimiento de estándares y transmiten conocimiento y producción de bienes o servicios.

Indicador 2. Tareas según el propósito

Stephen Covey (2019) “Es la ejecución de actividades donde se aprovechan el potencial de los trabajadores y para lograr los objetivos de la organización. Profundizar y fomentar la busca de un objetivo trazado”.

Dimensión 3. Efectividad

Stephen Covey (2020) Define la efectividad “como un equilibrio de la eficacia y la eficiencia, de la producción y la capacidad de producción”.

Por otro lado, Gutiérrez (2007) Detalla la Efectividad “como los metas planteados y que sean viables y éstos se logren conseguir de forma óptima”.

Indicador 1. Eficiencia

RAE (2001). Enfatizo que la eficiencia es la “Expresión que mide la capacidad o desempeño de un sistema o entidad económica para alcanzar un objetivo particular y minimizar el uso de recursos”.

Indicador 2. Eficacia

Robbins y Coulter (2014) Define la eficacia como "hacer lo correcto, es decir, trabajar en actividades para que una organización logre su objetivo.

Escala de medición

La escala de medición fue ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Alan y Cortez (2018) nos menciona “La población o universo son la totalidad de personas u objetos de los cuales se va a investigar, la selección se basa en función a ciertas características de las cuales podrán contribuir en logra obtener la información relevante para estudiar el problema” (p. 103).

La población estuvo constituida por 33 trabajadores, distribuido en personal asistencial y administrativo del Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021. Los criterios considerados en la inclusión y exclusión son considerados para la delimitación poblacional son los que se detalló en el párrafo siguiente. El personal asistencial: personal encargado de atender a los pacientes. El personal administrativo: personal que realiza sus funciones administrativas como: en admisión, archivo, digitación y RRHH.

Muestra

Condori et, al. (2020) Aporta que la muestra es una porción representativa de la población, con las propias particularidades generales de las misma.

En la investigación, se consideró la muestra tipo censal, del Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021, dado que la población fue pequeña. Ramírez (1997) citado por Barrios 2018 Sustenta que la muestra censal son todas las unidades de estudio las cuales se les reconoce como muestra.

Unidad de análisis

La unidad de análisis fue constituida por el personal asistencial y el personal administrativo del Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bernal (2010) Es una técnica que nos permite registrar la información de acuerdo al problema del estudio, siendo la encuesta una de ellas.

Para realizar la investigación, se aplicó la técnica de recolección de datos para lo cual optamos por realizar la investigación a través de la encuesta.

Encuesta

Según Bernal (2015) Señala que la encuesta es una técnica que trata de recolectar los datos, mediante la interrogación de los sujetos con el objetivo para lograr de manera sistemática, las medidas acerca de los conceptos derivados de la problemática de la investigación a se va a realizar.

Instrumento de recolección de datos

Arias (2006) nos señala que, los instrumentos de recolección de datos son recursos, dispositivo o formatos (ya sea en físico o digitalmente) que se aplican para conseguir, registrar, recolectar la información. Entre estos podemos detallar: los cuestionarios, entrevistas y otros”.

Cuestionario

Según Brace (2008) el cuestionario es un conjunto de interrogaciones con relación a una o más variables para medir, para ello debe ser coherente y de acuerdo con el estudio investigado.

Para medir el desarrollo profesional y la multitarea se empleó como técnica la encuesta. De igual forma se utilizó como instrumento el cuestionario, para evaluar la variable de desarrollo profesional de 15 ítems y la multitarea de 10 ítems. La escala de medición fue el tipo ordinal con cinco opciones de respuestas (nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5).

Validez

Según Bernal (2010) nos menciona que la validez del instrumento de recolección deberá ser aprobada solo si cumple con la medida para la cual fue creada.

La validez del instrumento se realizó mediante un panel de expertos, la validez de contenido cualitativa bajo juicio de expertos. (Ver anexo 3)

Confiabilidad

Según Bernal (2010) la confiabilidad del instrumento lo obtendremos cuando los resultados de nuestra aplicación del instrumento son iguales o similares a la escala que lo determinara.

Para analizar la confiabilidad de los instrumentos se realizaron mediante el del estadígrafo Alfa de Cronbach. El cual realizamos la encuesta a la población conformada por 33 trabajadores de las 2 variables tomando en cuentas que el Coeficiente alfa debe ser mayor a 0.7 a más para que sea aceptable. (Ver anexo 7)

3.5 Procedimientos

Para la aplicabilidad de los instrumentos de recolección de datos se realizó las coordinaciones con el medico jefe del Centro de Salud Flor de Amancaes. El modo de recolección de información se realizó de forma virtual, utilizando los medios y canales digitales, como el formulario de Google, correo electrónico, WhatsApp y llamadas por

celular. Los mismos que fueron respondidos de manera digital, dada la situación por la pandemia del COVID 19. Así mismo la información se analizó mediante la estadística, para ello se aplicó el Alfa de Cronbach para la correspondiente medición de confiabilidad.

3.6 Método de análisis de datos

De acuerdo al método de análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Según Daniel (2002) Menciona que la estadística es un campo de estudio que implica recopilar, organizar, resumir datos y hacer inferencias sobre un conjunto de datos al observar solo una parte de estos.

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para la interpretación de los respectivos datos. La información recabada se procesó en el programa estadístico, las mismas que fueron recaudadas por medio de las encuestas dadas al personal asistencial y administrativo del Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021. Así mismo se empleó la estadística inferencial ya que nos permitió establecer la correlación entre las dos variables.

3.7 Aspectos éticos

Para nuestra investigación se alinea a los procesos de (CIC) Comité de integridad científica, dicho reglamento es establecida por CONCYTEC, ello contribuye en mantener la integridad y garantizar un seguimiento adecuado de las prácticas de investigación.

El presente estudio, cumplió con los principios éticos de la UCV, el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo, tomando en cuenta los principios éticos, la autonomía, beneficencia, justicia, respeto a la propiedad intelectual y la transparencia. Así mismo nos indica que la honestidad es muy fundamental para todo tipo de investigación, respetando siempre el derecho de autor, evitando el plagio de otras investigaciones. Se realizó de manera estricta y cumple con los requisitos legales y éticos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis cuantitativo - descriptivo

Variable desarrollo profesional

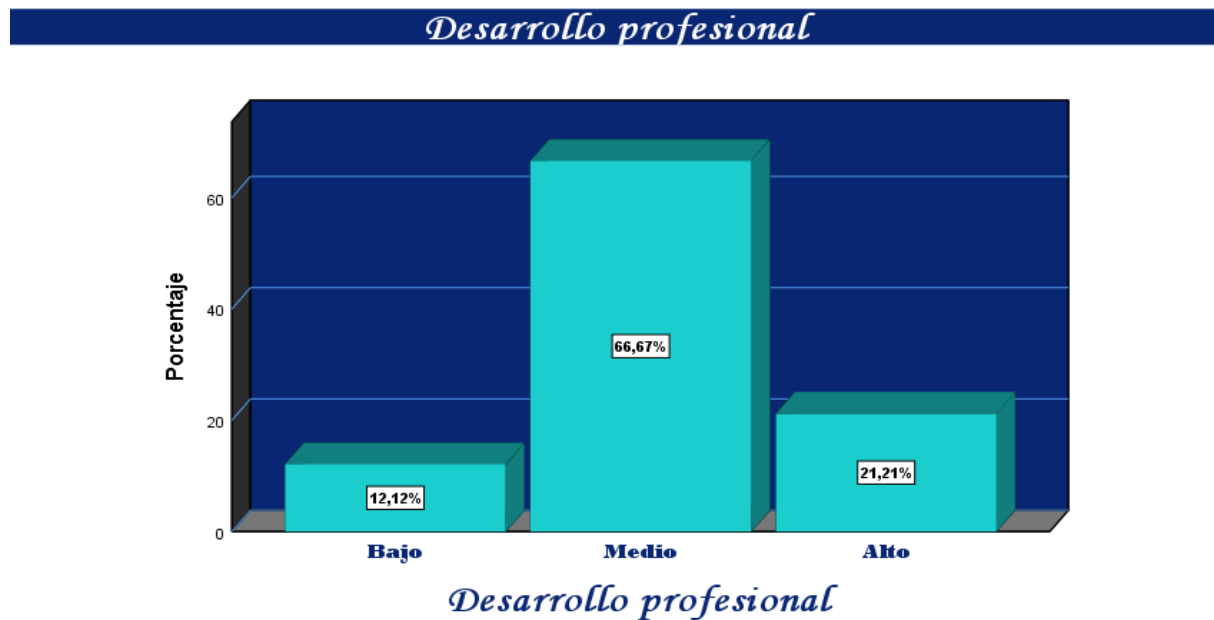
Tabla 1.

Distribución frecuencia de la variable del desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	12,1	12,1	12,1
	Medio	22	66,7	66,7	78,8
	Alto	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de datos del SPSS versión 25

Figura 1. Diagrama barras de la variable desarrollo profesional



Del reporte de la tabla 1 y figura 1, observamos que un 66.67% de los trabajadores del Centro de Salud Flor de Amancaes percibieron un nivel medio, el 21.21% nivel alto y el 12.12 % nivel bajo del desarrollo profesional.

Dimensión crecimiento profesional

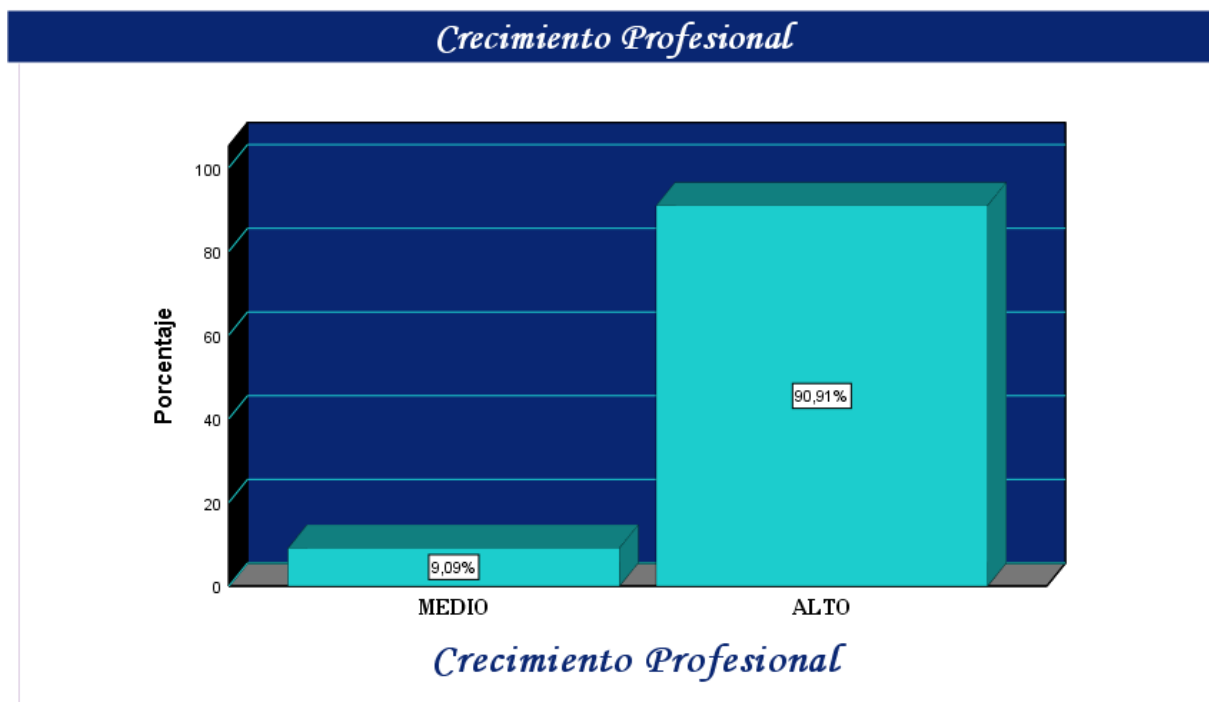
Tabla 2.

Distribución frecuencia de la dimensión crecimiento profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	9,1	9,1	9,1
	Alto	30	90,9	90,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de datos del SPSS versión 25

Figura 2. *Diagrama barras de la dimensión crecimiento profesional*



Del reporte de la tabla 2 y figura 2, contemplamos que un 90.91% de los trabajadores del Centro de Salud Flor de Amancaes percibieron un nivel alto y el 9.09 % nivel medio del desarrollo profesional.

Dimensión preparación

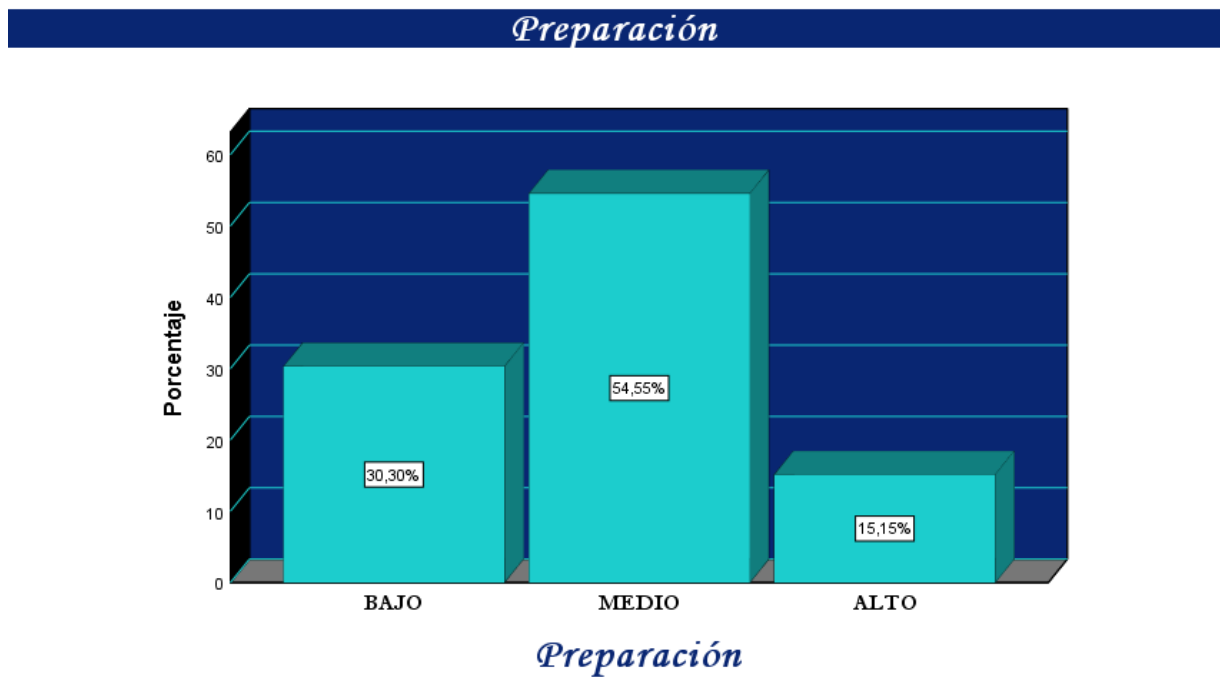
Tabla 3.

Distribución frecuencia de la dimensión preparación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	30,3	30,3	30,3
	Medio	18	54,5	54,5	84,8
	Alto	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de datos del SPSS versión 25

Figura 3. Niveles percepción respecto a la dimensión preparación



Del reporte tabla 3 y figura 3, observamos un 54.55 % de los trabajadores del Centro de Salud Flor de Amancaes percibieron un nivel medio, el 30.30 % nivel bajo y el 15.15 % nivel alto del desarrollo profesional.

Dimensión ascenso

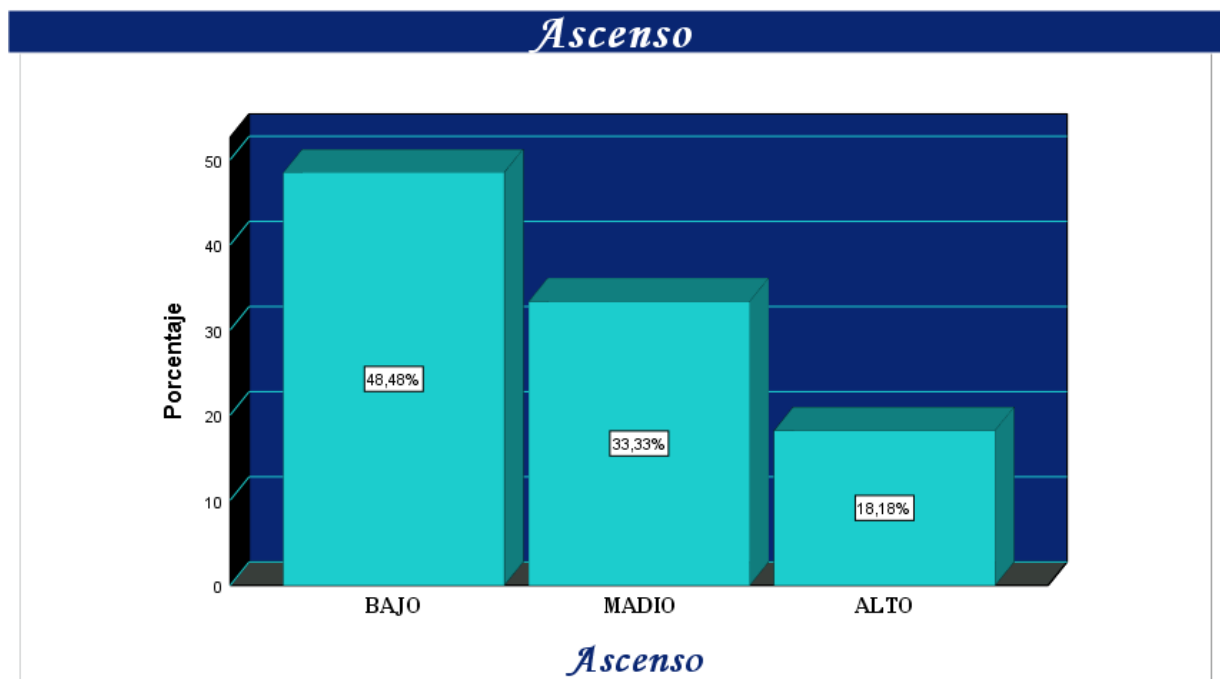
Tabla 4.

Distribución frecuencia de la dimensión ascenso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	48,5	48,5	48,5
	Medio	11	33,3	33,3	81,8
	Alto	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de datos del SPSS versión 25

Figura 4. *Diagrama barras de la dimensión ascenso*



Del reporte tabla 4 y figura 4, observamos que un 48.48 % de los colaboradores del Centro de Salud Flor de Amancaes percibieron un nivel bajo, el 33.33 % medio y el 18.18 % nivel alto del desarrollo profesional.

Variable multitarea

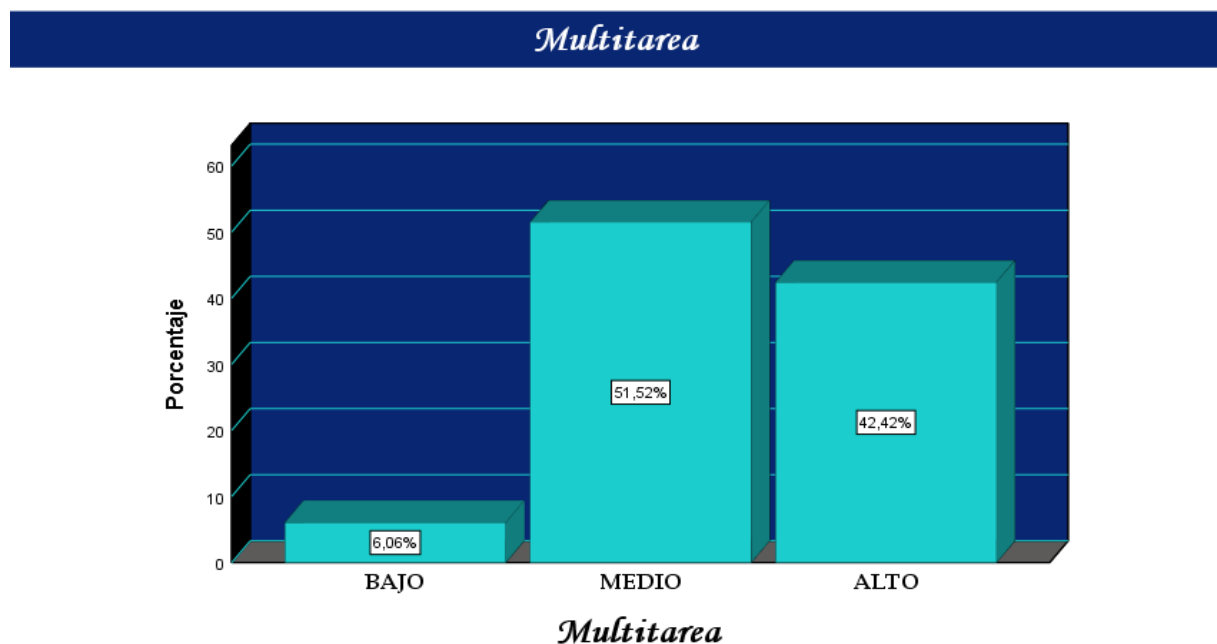
Tabla 5.

Distribución frecuencia de la variable multitarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	6,1	6,1	6,1
	Medio	17	51,5	51,5	57,6
	Alto	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de datos del SPSS versión 25

Figura 5. *Diagrama barras de la variable multitarea*



Del reporte tabla 5 y figura 5, observamos que un 51.52 % del capital humano del centro de salud Flor de Amancaes percibieron un nivel medio, el 42.42 % un nivel alto y el 6.06 % un nivel bajo de la multitarea.

Dimensión capacidad

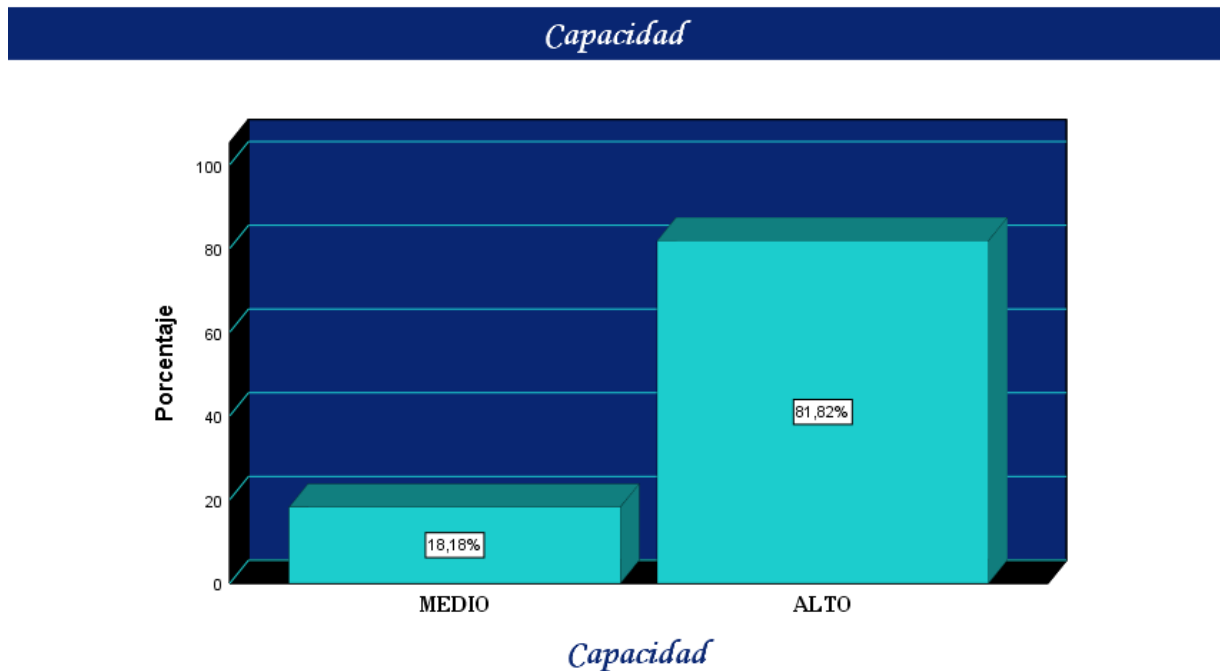
Tabla 6.

Distribución frecuencia a la dimensión capacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	18,2	18,2	18,2
	Alto	27	81,8	81,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de datos del SPSS versión 25

Figura 6. *Diagrama barras de la dimensión capacidad*



Del reporte tabla 6 y figura 6, observamos que un 81.82 % los trabajadores del centro de salud Flor de Amancaes percibieron un nivel medio y un 18.18 % un nivel medio de la multitarea.

Dimensión simultaneidad

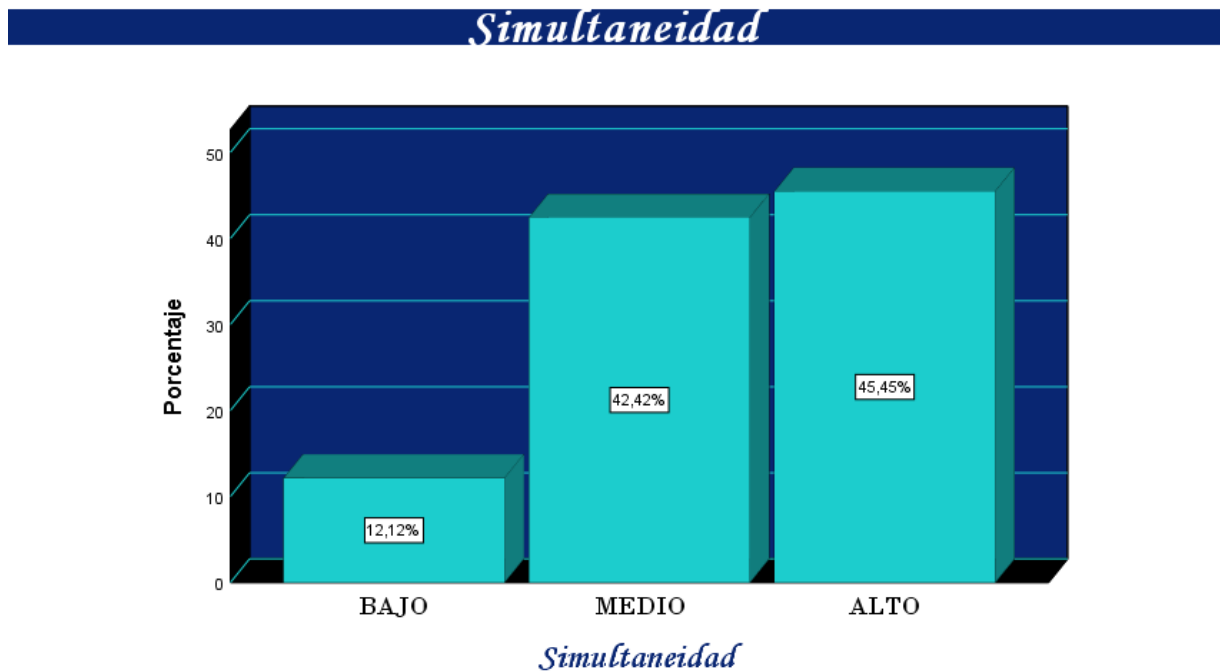
Tabla 7.

Distribución frecuencia de la dimensión simultaneidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	12,1	12,1	12,1
	Medio	14	42,4	42,4	54,5
	Alto	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de datos del SPSS versión 25

Figura 7. Diagrama barras de la dimensión simultaneidad



Del reporte tabla 7 y figura 7, señala un 45.45 % de los trabajadores del centro de salud Flor de Amancaes percibieron un rango alto, el 42.42% un nivel medio y el 12.12 % un nivel bajo de la multitarea.

Dimensión efectividad

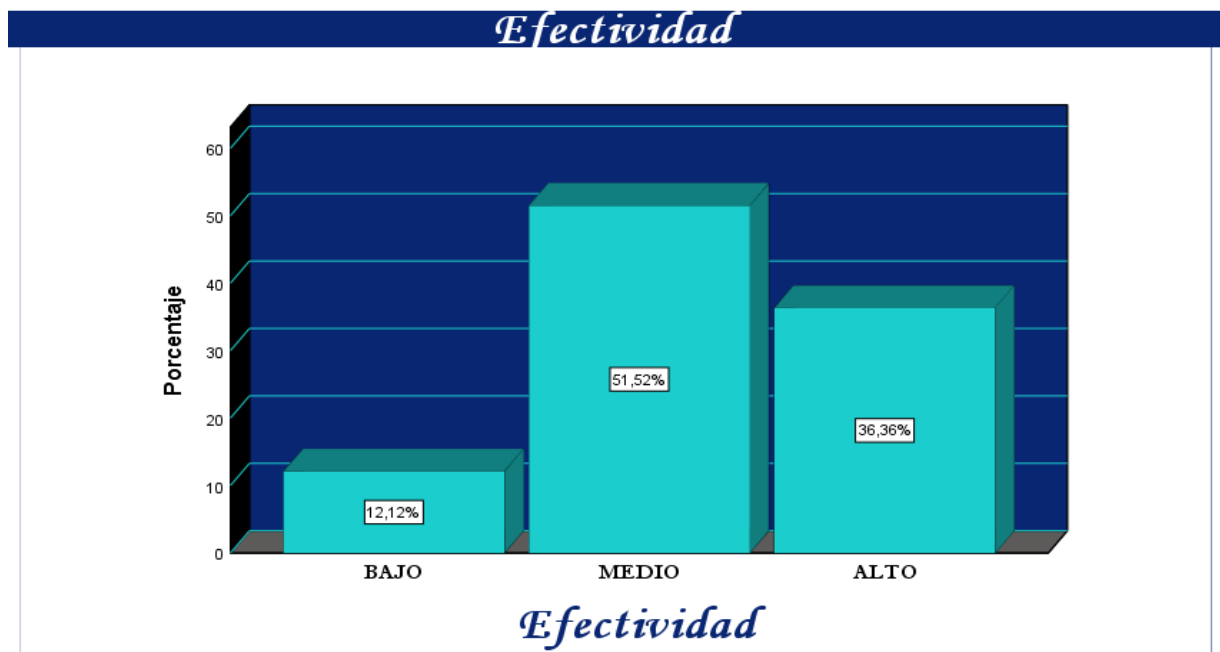
Tabla 8.

Distribución frecuencia de la dimensión efectividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	12,1	12,1	12,1
	Medio	17	51,5	51,5	63,6
	Alto	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de datos del SPSS versión 25

Figura 8. *Diagrama barras de la dimensión efectividad*



Del reporte tabla 8 y figura 8, se muestra un 51.52 % los trabajadores del centro de salud Flor de Amancaes percibieron un nivel medio, el 36.36 % un nivel alto y el 12.12 % nivel bajo de la multitarea.

4.2 Análisis inferencial

Según Castro (2019) el objetivo es comprobar la hipótesis o establecer la relación de es la comparación de los estadígrafos o porcentajes, dependiendo del tipo de escala nuestra variable y posteriormente si existe diferencia estadísticamente significativa entre los grupos, por consiguiente, se determina la correlación de las variables.

Tabla 9.

Grado de relación según el coeficiente de correlación Rho Spearman

Valor de Rho	Significado
-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	Correlación nula
-0.01 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

Nota: Elaboración propia basada en Szmidt & Kacprzyk (2010)

Nivel de significancia

La regla de decisión: Si Sig. Bilateral $\leq 0,05$ se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1). Si Sig. Bilateral $> 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre el desarrollo profesional y la multitarea en el C.S Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

H₁: Existe relación directa entre el desarrollo profesional y la multitarea en el C.S Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

Tabla 10. *Correlación entre desarrollo profesional y la multitarea*

			Desarrollo	
			profesional	Multitarea
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,576
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	33	33
	Multitarea	Coefficiente de correlación	,576	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	33	33

Fuente SPSS versión 25

En la tabla 10 se refleja una Sig.=0,002 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, si existe relación directa entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021, el coeficiente de correlación fue 0,576 el cual nos demuestra que existe correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa entre el crecimiento profesional y la multitarea en el C.S Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

H₁: Existe relación directa entre el crecimiento profesional y la multitarea en el C.S Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

Tabla 11. *Correlación entre crecimiento profesional y la multitarea*

			Crecimiento	
			profesional	Multitarea
Rho de Spearman	Crecimiento profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,536
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	33	33
	Multitarea	Coeficiente de correlación	,536	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	33	33

Fuente SPSS versión 25

En la tabla 11 se refleja una Sig.=0,001 menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, existe relación directa del el crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021, el coeficiente la de correlación fue de 0,536 el cual nos demuestra correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa entre la preparación y la multitarea en el C.S Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

H₁: Existe relación directa entre la preparación y la multitarea en el C.S Flor de Amancaes, Rímac, 2021

Tabla 12. Correlación entre la preparación y la multitarea

		Preparación	Multitarea
Rho de Spearman	Preparación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,696
		N	33
	Multitarea	Coefficiente de correlación	,696
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	33

Fuente SPSS versión 25

En la tabla 12 se refleja una Sig=0,005 < a 0,05 de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; entonces, si existe relación directa de la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021, el coeficiente de correlación fue de 0.696 el cual nos demuestra que existe correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre el ascenso y la multitarea en el C.S Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

H₁: Existe relación directa entre el ascenso y la multitarea en el C.S Flor de Amancaes, Rímac, 2021

Tabla 13. Correlación entre el ascenso y la multitarea

			Ascenso	Multitarea
Rho de Spearman	Ascenso	Coefficiente de correlación	1,000	,573
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	33	33
	Multitarea	Coefficiente de correlación	,573	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	33	33

Fuente SPSS versión 25

En la tabla 13 se refleja una Sig=0,006 < a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, si existe relación directa entre el ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021, el coeficiente de correlación fue de 0,573 nos demuestra que existe correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En este estudio se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021. En la prueba de Rho Spearman se indicó que tiene un nivel de significancia (bilateral) de 0,002 y un coeficiente de correlación de 0.696. Por lo que se afirma que la correlación en los valores de Spearman es una correlación positiva moderada. Estos resultados coinciden con la investigación, Según Goicochea y Rodríguez (2020) en su estudio la capacitación y el desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020 determinaron la relación que existe de las variables de capacitación y el desarrollo profesional, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo como coeficiente de correlación de 0.722 con una significancia es 0.000 es menor a 0.05, quienes concluyen que existe una relación positiva alta entre las variables capacitación y desarrollo profesional y las dimensiones (a) control de desarrollo profesional (b) planificación de la carrera. Los resultados se amparan en los principios establecidos en la Teoría de la jerarquía de las necesidades orientadas por Abraham Maslow, citado por Chiavenato (2019) en el cual sostiene que los trabajadores buscan alcanzar su desarrollo tanto personal, profesional y moral para lograr su autorrealización, ello conllevará a que el colaborador llegue a ser multifuncional.

Así mismo, se tuvo como objetivo específico determinar la relación que existe entre el crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021. En la prueba de Rho Spearman se indicó que tiene un nivel de sig. (bilateral) de 0.001 menor a 0.05 de modo que se acepta la hipótesis alterna (H1) y rechaza la hipótesis nula (H0); la dimensión crecimiento profesional en estudio y la variable multitarea tiene un coeficiente de correlación de 0.536; por lo que se afirma que la correlación en los valores de Spearman es una correlación positiva moderada. Por consiguiente, se acepta la hipótesis específica de la investigación indicando que existe relación directa del crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac 2021, de modo que el objetivo específico queda demostrado. Según Coral (2019) en su estudio titulado, "El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud –Leoncio Prado de Tingo María –

2017” determino si la progresión profesional se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud de Leoncio Prado-Tingo María, Los resultados de la prueba indica que existe correlación entre la progresión profesional y la satisfacción laboral, con un grado de correlación calificada como moderada ($r_s = 0.429$). En cuanto a la Significancia bilateral el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P. Valor $0.001 < 0.05$). Por ello, cabe señalar que la progresión profesional se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud de Leoncio Prado-Tingo María. Los resultados se amparan en base al enfoque conceptual de Fernández (2002, citado por Padilla et al. 2015) quien señala que el desarrollo profesional es un esfuerzo organizado formalmente establecido, ello implica a que el colaborador obtenga crecimiento profesional, para que sea más competente.

Se tuvo como objetivo específico determinar la relación que existe entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021. La prueba de Rho Spearman se indicó que tiene un nivel de sig. (bilateral) de 0.005 menor a 0.05 de modo que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y rechaza la hipótesis nula (H_0); y establece que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0.696; por el cual se indica correlación positiva moderada, por ende se afirma que existe relación directa entre la dimensión preparación y la variable multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac 2021, de modo que el objetivo específico queda comprobado. Según Goicochea y Rodríguez (2020) en su estudio capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020 determinaron la relación que existe de capacitación y el control de desarrollo profesional en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.determinaron la relación que existe entre la variable capacitación sobre la dimensión control de desarrollo profesional la significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, podemos corroborar que existe efecto de la variable capacitación sobre la dimensión control de desarrollo profesional. Así mismo el coeficiente Rho Spearman es de 0.316, quienes concluyen que existe una relación media con la variable capacitación, con las dimensiones (a) control de desarrollo profesional, (b) planificación de la carrera y la variable desarrollo profesional existe una correlación positiva alta. Los resultados se amparan en base al enfoque conceptual

según Ferro (2020). El desarrollo profesional es la base y formación al colaborador, para lo cual se requiere concientizar e impulsar su constante preparación y capacitación.

Se tuvo como objetivo específico, determinar la relación que existe entre el ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

a través de la prueba de Rho Spearman se indicó que tiene un nivel de sig. (bilateral) de 0.006 menor a 0.05 de modo que se acepta la hipótesis alterna (H1) y rechaza la hipótesis nula (HO); la dimensión ascenso y la variable multitarea tiene un coeficiente de correlación de 0.573; por lo que se afirma que la correlación en los valores de Spearman hay correlación positiva moderada. Por ello se indica que existe relación directa entre el ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac 2021, de modo que el objetivo específico queda demostrado. Según Guillén (2018) en su estudio de investigación, titulado “Satisfacción laboral y productividad de los cirujanos dentistas del CAP III Metropolitana Es Salud región Tacna, período enero-junio, 2018” determino la relación que existe entre la promoción y ascenso y la productividad de los cirujanos dentistas del CAP III Metropolitano Es salud, el tipo de estudio fue aplicado, diseño no experimental, Investigación según el alcance descriptivo – correlacional. se aplicó la prueba de estadística de Rho Spearman, dando como resultado que el Coeficiente de correlación de Spearman es -0,096 y significancia bilateral 0,792, por consecuente llego a la conclusión que existe ausencia de la relación significativa del nivel de la promoción, ascensos y productividad de los cirujanos dentistas del CAP III Metropolitano. Los resultados se amparan en base a la Teoría Z de Ouchi (1981) citado por López (2004) en la cual señala en uno de sus factores de la evaluación y promoción lenta, en ella hace hincapié que los empleados no necesitan ser ascendidos a un puesto más alto en un corto período de tiempo. Al darles más tiempo, ellos podrán crecer bien y realizar sus tareas con mayor eficiencia.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Respecto al objetivo general, se determinó la relación directa entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021. Habiendo obtenido un coeficiente de correlación fue de 0.696; lo que se traduce en un grado correlación positiva moderada. Así mismo se evidenció una significancia de 0,002.

Segunda

En lo que respecta a los resultados del primer objetivo específico, se determinó que existe una relación directa entre el crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021. El coeficiente de correlación fue de 0.536; por lo cual se indica un grado correlación positiva moderada. Además, la significancia fue igual 0.001.

Tercera

De los resultados del segundo objetivo específico, se determinó la relación directa que existe entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021. El coeficiente de la correlación fue de 0.696 por lo que se traduce en un grado de correlación positiva moderada. Además, la significancia fue igual a 0.005.

Cuarta

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, se determinó la relación directa que existe el ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021. El coeficiente de correlación fue de 0.573 lo que se traduce es grado de correlación positiva moderada y se obtuvo Sig.= 0.006.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se propone al director de la DIRIS Lima norte implementar cursos para el desarrollo profesional de los especialistas de la salud de acuerdo a las necesidades de cada área, para obtener mejores resultados en las tareas que ejecutan, a través de los convenios que pueden tener con cada institución e informando periódicamente para su actualización.

Segunda

Se sugiere al médico jefe del Centro de salud fomentar el crecimiento profesional de los trabajadores, para que obtengan mejores resultados dentro del Centro de Salud desarrollando un plan para la reorganización de las tareas asignadas.

Tercera

Se sugiere al encargado del personal y al personal en general que para la preparación de los trabajadores coordinar en los horarios y estos obtengan más conocimientos que son necesarios para su área y puedan desenvolverse en funciones más complejas.

Cuarta

Se sugiere al director de la DIRIS Lima Norte informar a todos los profesionales del centro de Salud Flor de Amancaes de los concursos de ascenso del personal, para que los trabajadores puedan lograr su ascenso y puedan avanzar en su carrera profesional, ya que esto contribuirá a los resultados como centro de salud.

Quinta

Finalmente se recomienda a los futuros investigadores realizar una investigación de tipo aplicada teniendo como base los resultados obtenidos en la presente investigación, con el propósito de mejorar el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes.

REFERENCIAS

- A., & Gordillo, A. G. (2020). La Multitarea y la tecnología en estudiantes universitarios del área de salud. *La U Investiga*, 7(1), 47-54.
- Alkahtani, M., Aziz, T., Ahmad, A., & Darmoul, S. (2015). Multitasking in healthcare systems. In *IIE Annual Conference. Proceedings* (p. 2146). Institute of Industrial and Systems Engineers (IISE).
- Brace (2008) Cuestionario. <https://todosobretesis.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>.
- Amartya Sen (2017) Capital y capacidad humanos. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/11496/20791>
- Castro, E. M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista médica clínica los condes*, 30(1), 50-65.
- Castro López, K. P. (2017). Influencia del síndrome de burnout en el desarrollo profesional de las obstetras de los centros maternos de la red de salud San Juan de Miraflores–Villa María del Triunfo 2016.
- Castro, O. J., Aguayo, L. C., & Estevez-Alberola, M. D. (2013). Nativos digitales en los entornos universitarios. *Textual & Visual Media: revista de la Sociedad Española de Periodística*, (6), 177-196.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.continuous professional development: a study of pharmacists in Lebanon. *Pharmacy Práctica (Granada)*, 16(1).
- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Coral (2019) “El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud –Leoncio Prado de Tingo María – 2017

Covey S. (2019) Tareas según el propósito.
<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/proposito-del-empleado-y-objetivos-de-la-organizacion-534482>

Davis K. & Werther W. (2014). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, Gestión del Capital Humano, Pág. 182.

Espinoza, E. I. J. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, 15(1), 1 – 29.

Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas.

Ferro, J. (2018). Curso monográfico de inteligencia emocional aplicada a la esfera personal y laboral. *Edición Kindle*.

Forsberg, HH, Athlin, Å.M. y von Thiele Schwarz, U. (2015). Percepciones de las enfermeras sobre la multitarea en el servicio de urgencias: eficaz, divertido y sin problemas (al menos para mí): un estudio cualitativo. *Enfermería de emergencia internacional*, 23 (2), 59-64.

García L. Useche, M. & Schlesinger M. (2012) Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario
ZULIAN.file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetEmpowermentYCompromisoOrganizacionalDelPersonalDoc-4773079.pdf

Goicochea, A & Rodríguez, M (2020) Capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.<https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Goicochea+Garc%C3%ADa%2C+Ang%C3%A9lica+Giuliana>

González, Y. M., de la Barrera, J. O. M., Riaño, H. E. H., & Pereira, J. M. L. (2010). Validación de la lúdica como herramienta metodológica complementaria en la enseñanza del método de producción tradicional y del método de producción de la teoría de restricciones (TOC) para el manejo de los entornos multitarea. *Ingeniería y universidad*, 14(1), 97-115.

Guerra (2020) El mito de la multitarea: ¿Es cierto que funciona el multitasking? Recuperado de: <https://www.psicoactiva.com/blog/el-mito-de-la-multitarea-multitasking/>

Ihudiebube-Splendor, C. N., Odikpo, L. C., Ogwu, J. O., Chinweuba, A. U., & Osuala, E. O. (2017). Mandatory continuing education for professional development program: Perceptions of Nurses in university of Nigeria teaching hospital Ituku-Ozalla, Enugu State Nigeria. *International journal of Science and research (IJSR)*, 6(5), 2190-2195.

Jaramillo et al. 2013 citado en Prink y Cole 2005. Recuperado por <https://ceiicomchile.cl/wp-content/uploads/2017/10/nativos-digitales-2.pdf>

León, A. (2020) La simultaneidad. <https://www.lifeder.com/simultaneidad/>.

Madero s. (2010) Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000300006

Martínez, C. (21 de January de 2021). Los 7 Principales Enfoques Teóricos de la Administración. Lifeder.

Monzón, M. Verrastro, S. Ramos, J. & Sodero, M. (2009) Capacitaciones laborales: ¿ascenso inmediato o formación profesional?

Orellana, C. F. V., Chandi, C. X. R., Guevara, A. H., Vinueza, Y. A., Reascos, R.
Ortega, A. M. C. (2019). Fundamentos generales de administración.

Ortega, A. M. C. (2019). Fundamentos generales de administración.

Ortiz, L. (2008) Tareas según el área de trabajo. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2010b/689/DEFINICION%20DE%20LOS%20OBJETIVOS%20POR%20AREAS%20DE%20GESTION.htm>

Ouchi, W (1981). Carlos Lopez (2004) Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge: Perseus. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>

Padilla, A. M. M., de la Rosa, M. A. H., & Luque, E. H. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 104-121.

Quiroga, M. (2011). El impacto de las nuevas tecnologías y formas de relación en el desarrollo. *Educational Psychology*, 17(2), 147-161.

Rojas, M, Jaimes, L, Valencia, M. (2017) Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Saade, S., Ghazala, F., Farhat, A., & Hallit, S. (2018). Attitudes towards

Sumiarsih et, al. (2021). En su investigación titulada “Multitasking on Health Promotors in Puskesmas at East Jakarta and Lebak Regency” <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/MJE/article/view/9373>

Washington, D.C., 7 de abril del 2020 (OPS) En medio de la pandemia de COVID-19, un nuevo informe de la OMS hace un llamamiento urgente a invertir en el personal de enfermería.

Welp, A., Johnson, A., Nguyen, H. y Perry, L. (2018). La importancia de reflexionar sobre la práctica: cómo las actividades de desarrollo profesional personal afectan el trabajo en equipo y el desempeño percibido. *Revista de enfermería clínic*, 27(21-22), 3988-3999.

Westbrook, J. I., Raban, M. Z., Walter, S. R., & Douglas, H. (2018). Task errors by emergency physicians are associated with interruptions, multitasking, fatigue and working memory capacity: a prospective, direct observation study. *BMJ quality & safety*, 27(8), 655-663.

Woods, B., Byrne, A. y Bodger, O. (2018). El efecto de la multitarea en las habilidades comunicativas y clínicas de los estudiantes de medicina. *Educación médica de BMC*, 18 (1), 76.

Yoon, H. B., Shin, J. S., Bouphevanh, K., & Kang, Y. M. (2016). Evaluation of a continuing professional development training program for physicians and physician assistants in hospitals in Laos based on the Kirkpatrick model. *Journal of educational evaluation for health professions*, 13.

Zarzosa Márquez, L. V. (2018). Calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia 2018.

Zubillaga, I. C. N. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), 111-137.

ANEXOS

ANEXOS 01. Matrices de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desarrollo profesional	Keith Davis & William Werther (2014) El desarrollo profesional es la formación que busca el crecimiento profesional y prepara al colaborador para futuras posiciones. Pág. 182	La medición de la variable del Desarrollo Profesional se realizará analizando las dimensiones con sus correspondientes indicadores, para lo cual el instrumento que se utilizará serán las encuestas.	Crecimiento profesional	Deseos de superación	Ordinal
			Metas concretas		
			Preparación	Capacitaciones	
			Retroalimentación		
			Talleres de sensibilización		
			Ascenso	Cargo más relevante	
			Mejores condiciones		

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Multitarea	Guerra (2020). La multitarea se refiere a la capacidad de ejecutar simultáneamente diversas tareas, las cuales son realizadas con efectividad.	La variable multitarea se medirá donde se identificarán las dimensiones con sus indicadores, para lo cual el instrumento que se utilizará serán las encuestas.	Capacidad	Ejecución de diversas tareas	Ordinal
			Simultaneidad	Tareas según el área de trabajo	
				Tareas según el propósito	
			Efectividad	Eficiencia	
				Eficacia	

ANEXO 02. Solicitud de validación de instrumentos

Lima, 30 de junio del 2021

Estimada Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra

Aprovechamos la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada: **“El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021”**. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

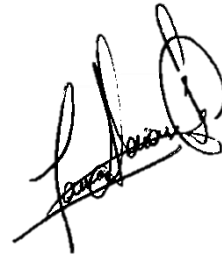
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,
Atentamente,



LOLI HINOSTROZA HELEN LISSET

DNI:46717949



ALARCON SILVA LAURA

DNI: 43570170

“EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MULTITAREA EN EL CENTRO DE SALUD FLOR DE AMANCAES, RÍMAC, 2021”.

1. Problema

1.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa entre crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021
- b) Existe relación directa entre la preparación y la multitarea en el Centro Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021
- c) Existe relación directa entre ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021

“EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MULTITAREA EN EL CENTRO DE SALUD FLOR DE AMANCAES, RÍMAC, 2021”.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el desarrollo del profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		N	CN	A	CS	S
1	Se siente usted impulsado por superarse a sí mismo para lograr sus metas profesionales					
2	Se prepara usted para tener dominio de otros idiomas					
3	Se siente usted comprometido con el logro de sus metas profesionales					
4	Cuenta usted con la capacidad necesaria para poder lograr sus metas profesionales					
5	Hay capacitación continua con los miembros del equipo para asegurar que se cumpla la misión, visión y metas organizacionales de la mejor manera					
6	El centro de salud tiene convenio con alguna universidad u otras instituciones superiores para que los colaboradores puedan seguir carreras profesionales					
7	El centro, los hace partícipes de conferencias en el cual exponen expertos profesionales en la materia					
8	El jefe inmediato retroalimenta al personal periódicamente					
9	Facilitan estrategias de mejora, en cuanto los aspectos que aún falta potenciar en los colaboradores					
10	Realizan talleres de actualización y sensibilización profesional					
11	Realizan círculos de calidad donde se comparten información para la mejora continua tanto del personal como para la institución					
12	El centro cuenta con políticas de cambio de puesto desplegada para todo el personal					
13	Realizan evaluación de desempeño al personal de la salud, para que después de ello sean promovidos					
14	Implementan planes de desarrollo profesional					
15	Les brindan a los colaboradores la posibilidad de tener una línea de carrera					
16	Realizas más de una tarea a la vez					
17	Terminas de realizar todas las tareas trazadas diariamente					
18	Se cumplen con todas las metas trazadas en su área de trabajo					
19	Se organizan en forma conjunta para lograr las diversas tareas en el tiempo establecido					
20	Se cumplen con los compromisos de la comunidad y logran llegar a sus indicadores básicos					
21	Se logra hacer el seguimiento para la atención integral de los pacientes					
22	Se obtienen los resultados esperados utilizando menores recursos					
23	El personal cuenta con capacitación para lograr los objetivos					
24	Cuentas con todos los recursos necesarios para realizar sus metas					
25	Tienes la aptitud para lograr la consecución de los resultados propuestos					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: “El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021”								
Apellidos y nombres de las investigadoras: Alarcón Silva, Laura y Loli Hinostroza, Helen Lisset								
Apellidos y nombres del experto: Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka								
ASPECTO POR EVALUAR								
OPINIÓN DEL EXPERTO								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
DESARROLLO PROFESIONAL	Crecimiento profesional	Deseos de superación	Se siente usted impulsado por superarse a sí mismo para lograr sus metas profesionales.	5= Siempre 4=Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca				
			Se prepara profesionalmente para ser promovido a puestos superiores en la institución.					
		Metas concretas	Se siente usted comprometido con el logro de sus metas profesionales.					
			Cuenta usted con la capacidad necesaria para poder lograr sus metas profesionales.					
	Preparación	Capacitación	Hay capacitación continua con los miembros del equipo para asegurar que se cumpla los propósitos organizacionales.					
			El centro de salud tiene convenio con alguna universidad u otras instituciones superiores para que los colaboradores puedan seguir carreras profesionales.					
			El centro, los hace partícipes de conferencias en el cual exponen expertos profesionales en la materia.					
		Retroalimentación	El jefe inmediato retroalimenta al personal periódicamente.					
			Facilitan estrategias de mejora, en cuanto los aspectos que aún falta potenciar en los colaboradores.					
		Talleres de sensibilización	Realizan talleres de actualización y sensibilización profesional.					
			Realizan círculos de calidad donde se comparten información para la mejora continua tanto del personal como para la institución.					
	Ascenso	Cargos más relevantes	El centro cuenta con políticas de cambio de puesto desplegada para todo el personal.					
			Realizan evaluación de desempeño al personal de la salud, con la finalidad de promoverlos.					
Mejores condiciones		Implementan planes de desarrollo profesional.						
		Les brindan a los colaboradores la posibilidad de tener una línea de carrera.						
Firma del experto:			Fecha ____/____/____					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021"							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Alarcón Silva, Laura y Loli Hinojosa, Helen Lisset							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MULTITAREA	Capacidad	Ejecución de diversas tareas	Realizas más de una tarea a la vez	5= Siempre 4=Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca			
			Terminas de realizar todas las tareas trazadas diariamente				
	Simultaneidad	Tareas según el área de trabajo	Se cumplen con todas las metas trazadas en su área de trabajo				
			Se organizan en forma conjunta para lograr las diversas tareas en el tiempo establecido				
		Tareas según el propósito	Se cumplen con los compromisos de la comunidad y logran llegar a sus indicadores básicos.				
			Se logra hacer el seguimiento para la atención integral de los pacientes				
	Efectividad	Eficiencia	Se obtienen los resultados esperados utilizando de manera óptima los recursos				
			El personal cuenta con capacitación para racionalizar el uso de los recursos				
		Eficacia	Cuentas con todos los recursos necesarios para realizar sus metas				
			Tienes la aptitud para lograr la consecución de los resultados propuestos.				
Firma del experto:			Fecha ____/____/____				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables


ANEXO 03. Validaciones

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021"							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Helen Lisset Loli Hinostraza y Laura Alarcón Silva							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR							
OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO PROFESIONAL	crecimiento profesional	Deseos de superación	Se siente usted impulsado por superarse a sí mismo para lograr sus metas profesionales.	5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca			
			Se prepara profesionalmente para ser promovido a puestos superiores en la institución.				
		Metas concretas	Se siente usted comprometido con el logro de sus metas profesionales.				
			Cuenta usted con la capacidad necesaria para poder lograr sus metas profesionales.				
	Preparación	Capacitación	Hay capacitación continua con los miembros del equipo para asegurar que se cumpla los propósitos organizacionales.				
			El centro de salud tiene convenio con alguna universidad u otras instituciones superiores para que los colaboradores puedan seguir carreras profesionales.				
			El centro, los hace partícipes de conferencias en el cual exponen expertos profesionales en la materia.				
		Retroalimentación	El jefe inmediato retroalimenta al personal periódicamente.				
			Facilitan estrategias de mejora, en cuanto los aspectos que aún falta potenciar en los colaboradores.				
			Talleres de sensibilización		Realizan talleres de actualización y sensibilización profesional.		
	Ascenso	cargos más relevantes	Realizan círculos de calidad donde se comparten información para la mejora continua tanto del personal como para la institución.				
			El centro cuenta con políticas de cambio de puesto desplegada para todo el personal.				
Mejores condiciones		Realizan evaluación de desempeño al personal de la salud, con la finalidad de promoverlos.					
		Implementan planes de desarrollo profesional.					
		Les brindan a los colaboradores la posibilidad de tener una línea de carrera.					
Firma del experto: 			Fecha _____				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021"							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Helen Lisset Loli Hinostroza y Laura Alarcón Silva							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MULTITAREA	Capacidad	Ejecución de diversas tareas	Realizas más de una tarea a la vez	5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A Veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			Terminas de realizar todas las tareas trazadas diariamente				
	Simultaneidad	Tareas según el área de trabajo	Se cumplen con todas las metas trazadas en su área de trabajo				
			Se organizan en forma conjunta para lograr las diversas tareas en el tiempo establecido				
		Tareas según el propósito	Se cumplen con los compromisos de la comunidad y logran llegar a sus indicadores básicos.				
			Se logra hacer el seguimiento para la atención integral de los pacientes				
	Efectividad	Eficiencia	Se obtienen los resultados esperados utilizando de manera óptima los recursos				
			El personal cuenta con capacitación para racionalizar el uso de los recursos				
		Eficacia	Cuentas con todos los recursos necesarios para realizar sus metas				
			Tienes la aptitud para lograr la consecución de los resultados propuestos.				
Firma del experto: 			Fecha _____				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

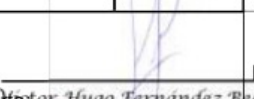
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rimac, 2021"							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Helen Lisset Loli Hinostroza y Laura Alarcón Silva							
Apellidos y nombres del experto: Fernández Bedoya, Víctor Hugo							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO PROFESIONAL	crecimiento profesional	Deseos de superación	Se siente usted impulsado por superarse a sí mismo para lograr sus metas profesionales.	5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	X		
			Se prepara profesionalmente para ser promovido a puestos superiores en la institución.		X		
		Metas concretas	Se siente usted comprometido con el logro de sus metas profesionales.		X		
	Cuenta usted con la capacidad necesaria para poder lograr sus metas profesionales.		X				
	Preparación	Capacitación	Hay capacitación continua con los miembros del equipo para asegurar que se cumpla los propósitos organizacionales.		X		
			El centro de salud tiene convenio con alguna universidad u otras instituciones superiores para que los colaboradores puedan seguir carreras profesionales.		X		
			El centro, los hace partícipes de conferencias en el cual exponen expertos profesionales en la materia.		X		
		Retroalimentación	El jefe inmediato retroalimenta al personal periódicamente.		X		
			Facilitan estrategias de mejora, en cuanto los aspectos que aún falta potenciar en los colaboradores.		X		
			Talleres de sensibilización		Realizan talleres de actualización y sensibilización profesional.	X	
	Ascenso	cargos más relevantes	Realizan círculos de calidad donde se comparten información para la mejora continua tanto del personal como para la institución.		X		
			El centro cuenta con políticas de cambio de puesto desplegada para todo el personal.		X		
		Mejores condiciones	Realizan evaluación de desempeño al personal de la salud, con la finalidad de promoverlos.		X		
			Implementan planes de desarrollo profesional.		X		
Les brindan a los colaboradores la posibilidad de tener una línea de carrera.			X				
Firma del experto:  Victor Hugo Fernández Bedoya Investigador en Ciencias			Fecha 04 / 07 / 2021				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021"							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Helen Lisset Loli Hinostroza y Laura Alarcón Silva							
Apellidos y nombres del experto: Fernández Bedoya, Víctor Hugo							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MULTITAREA	Capacidad	Ejecución de diversas tareas	Realizas más de una tarea a la vez	5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A Veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			Terminas de realizar todas las tareas trazadas diariamente		x		
	Simultaneidad	Tareas según el área de trabajo	Se cumplen con todas las metas trazadas en su área de trabajo		X		
			Se organizan en forma conjunta para lograr las diversas tareas en el tiempo establecido		X		
		Tareas según el propósito	Se cumplen con los compromisos de la comunidad y logran llegar a sus indicadores básicos.		X		
			Se logra hacer el seguimiento para la atención integral de los pacientes		X		
	Efectividad	Eficiencia	Se obtienen los resultados esperados utilizando de manera óptima los recursos		X		
			El personal cuenta con capacitación para racionalizar el uso de los recursos		X		
		Eficacia	Cuentas con todos los recursos necesarios para realizar sus metas		X		
			Tienes la aptitud para lograr la consecución de los resultados propuestos.		X		
Firma del experto: 			Fecha: 04 / 07 / 2021				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables




Colegio de Licenciados en Administración del Perú
Empresariales
Lic. en Administración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rimac, 2021"							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Alarcón Silva Laura y Loli Hinostriza Helen Lisset							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO PROFESIONAL	Crecimiento profesional	Deseos de superación	Se siente usted motivado para mejorar sus conocimientos y lograr sus metas profesionales.	5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca			
			Se prepara profesionalmente para ser promovido a puestos superiores en la institución.				
		Metas concretas	Se siente usted comprometido con el logro de sus metas profesionales.				
			Cuenta usted con la capacidad necesaria para lograr sus metas profesionales.				
	Preparación	Capacitación	Se programa capacitación continua para asegurar que se cumpla los propósitos organizacionales.				
			El centro de salud tiene convenio con alguna universidad u otras instituciones superiores para que los colaboradores capacitarse o seguir carreras profesionales.				
			Participa en conferencias de expertos profesionales en la materia.				
		Retroalimentación	El jefe inmediato retroalimenta conocimientos específicos al personal periódicamente.				
			Existen estrategias de mejora para potenciar en los colaboradores.				
			Talleres de sensibilización		Realizan talleres de actualización y sensibilización profesional.		
	Realizan círculos de calidad donde se comparten información para la mejora continua.						
	Ascenso	cargos más relevantes	El centro cuenta con políticas de ascenso para todo el personal.				
Realizan evaluación de desempeño al personal de la salud, con la finalidad de promoverlos.							
Mejores condiciones		Implementan planes de desarrollo profesional.					
	Existe una línea de carrera en la institución						
Firma del experto: 			Fecha 5-07-2021				


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021"							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Alarcón Silva Laura y Loli Hinostroza Helen Lisset							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MULTITAREA	Capacidad	Ejecución de diversas tareas	Realizas más de una tarea en el centro laboral.	5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A Veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			Terminas de realizar todas las tareas encargadas diariamente.				
	Simultaneidad	Tareas según el área de trabajo	Se cumplen con todas las metas en su área de trabajo.				
			Se organizan en forma conjunta para lograr las diversas tareas en el tiempo establecido.				
		Tareas según el propósito	Se cumplen con los objetivos de atención a los usuarios del servicio básicos.				
			Se hace seguimiento para la atención integral de los pacientes.				
	Efectividad	Eficiencia	Se obtienen los resultados esperados utilizando de manera óptima los recursos.				
			El personal cuenta con capacitación para el uso adecuado de los recursos.				
		Eficacia	Cumple con las metas establecidas.				
			Tienes la aptitud para lograr la consecución de los resultados propuestos.				
Firma del experto:							
			5-07-2021				
			Fecha _____/_____/_____				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021"								
Apellidos y nombres de las investigadoras: Helen Lisset Loli Hinostriza y Laura Alarcón Silva								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Teodoro Carranza Estela								
ASPECTO POR EVALUAR								
						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
DESARROLLO PROFESIONAL	crecimiento profesional	Deseos de superación	Se siente usted impulsado por superarse a sí mismo para lograr sus metas profesionales.	5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	x			
			Se prepara profesionalmente para ser promovido a puestos superiores en la institución.		x			
		Metas concretas	Se siente usted comprometido con el logro de sus metas profesionales.		x			
			Cuenta usted con la capacidad necesaria para poder lograr sus metas profesionales.		x			
	Preparación	Capacitación	Hay capacitación continua con los miembros del equipo para asegurar que se cumpla los propósitos organizacionales.			x		
			El centro de salud tiene convenio con alguna universidad u otras instituciones superiores para que los colaboradores puedan seguir carreras profesionales.			x		
			El centro, los hace partícipes de conferencias en el cual exponen expertos profesionales en la materia.			x		
		Retroalimentación	El jefe inmediato retroalimenta al personal periódicamente.			x		
			Facilitan estrategias de mejora, en cuanto los aspectos que aún falta potenciar en los colaboradores.			x		
			Realizan talleres de actualización y sensibilización profesional.			x		
	Ascenso	cargos más relevantes	Realizan círculos de calidad donde se comparten información para la mejora continua tanto del personal como para la institución.			x		
			El centro cuenta con políticas de cambio de puesto desplegada para todo el personal. Realizan evaluación de desempeño al personal de la salud, con la finalidad de promoverlos.			x		
Mejores condiciones		Implementan planes de desarrollo profesional.		x				
		Les brindan a los colaboradores la posibilidad de tener una línea de carrera.		x				
 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA D.C. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171			Fecha <u>10</u> / <u>07</u> /2021					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021"								
Apellidos y nombres de las investigadoras: Helen Lisset Loli Hinostriza y Laura Alarcón Silva								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Teodoro Carranza Estela								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
MULTITAREA	Capacidad	Ejecución de diversas tareas	Realizas más de una tarea a la vez	5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A Veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	x			
			Terminas de realizar todas las tareas trazadas diariamente		x			
	Simultaneidad	Tareas según el área de trabajo	Se cumplen con todas las metas trazadas en su área de trabajo		x			
			Se organizan en forma conjunta para lograr las diversas tareas en el tiempo establecido		x			
		Tareas según el propósito	Se cumplen con los compromisos de la comunidad y logran llegar a sus indicadores básicos.		x			
			Se logra hacer el seguimiento para la atención integral de los pacientes		x			
	Efectividad	Eficiencia	Se obtienen los resultados esperados utilizando de manera óptima los recursos		x			
			El personal cuenta con capacitación para racionalizar el uso de los recursos		x			
		Eficacia	Cuentas con todos los recursos necesarios para realizar sus metas		x			
			Tienes la aptitud para lograr la consecución de los resultados propuestos.		x			
	 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171				Fecha <u>10</u> / <u>07</u> /2021			
	Firma del experto:							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

ANEXO 04. Validez del instrumento

Expertos	Resultados
Magaly Ericka Luna Gamarra	Aplicable
Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable
Víctor Demetrio Dávila Arenaza	Aplicable
Teodoro Carranza Estela	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 05. Grado académico de expertos

Expertos	Grado Académico
Magaly Ericka Luna Gamarra	Licenciado en administración
Víctor Hugo Fernández Bedoya	Licenciado en administración
Víctor Demetrio Dávila Arenaza	Licenciado en administración
Teodoro Carranza Estela	Licenciado en administración

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 06. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: “El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021.	Existe relación directa entre el desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021	Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	Deseos de superación	1, 2		
						Metas concretas		3,4
				Multitarea	Preparación	Capacitaciones		5,6,7
								Retroalimentación
					Ascenso	Talleres de sensibilización		10,11
								Cargo más relevante
				Mejores condiciones	14,15			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		Capacidad	Ejecución de diversas tareas	16,17	5= SIEMPRE 4= CASI SIEMPRE 3= A VECES 2= CASI NUNCA 1= NUNCA	
¿Qué relación existe entre crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021?	Determinar la relación que existe entre crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac 2021.	Existe relación directa entre crecimiento profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021		Simultaneidad	Tareas según el área de trabajo	18,19		
¿Qué relación existe entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021?	Determinar la relación que existe entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021	Existe relación directa entre la preparación y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes Rímac, 2021				Tareas según el propósito		20,21
¿Qué relación existe entre el ascenso y la multitarea en el Centro de salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021?	Determinar la relación que existe entre el ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021.	Existe relación directa entre el ascenso y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes - Rímac 2021.		Efectividad	Eficiencia	22,23		
					Eficacia	24,25		

ANEXO 07. Escala de Valoración de Alfa de Cronbach y nivel de confiabilidad de los instrumentos

	Coeficiente	Relación
1	0.0 a +/-0.20	Despreciable
2	0.20 a 0.40	Bajo o Ligera
3	0.40 a 0.60	Moderada
4	0.60 a 0.80	Marcada
5	0.80 a 1.00	Muy Alta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista

MATRIZ DE DATOS: VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

N°	CRECIMIENTO PROFESIONAL				crecimiento profesional	PREPARACIÓN								preparación	ASCENSO					Desarrollo profesional
	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4		ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12		ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ascenso		
1	3	3	3	3	12	3	3	1	2	2	2	1	14	2	2	2	1	7	33	
2	3	4	4	5	16	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	3	3	10	46	
3	5	5	5	5	20	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	4	5	16	62	
4	4	4	5	4	17	4	1	3	3	4	3	3	21	5	2	3	3	13	51	
5	5	5	5	5	20	3	2	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	9	45	
6	4	3	4	4	15	3	2	3	2	3	3	2	18	1	1	2	2	6	39	
7	5	4	5	5	19	3	2	2	3	2	3	2	17	2	2	1	1	6	42	
8	3	4	4	4	15	1	1	1	3	3	3	2	14	3	2	2	2	9	38	
9	4	3	4	4	15	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	2	8	38	
10	5	4	4	4	17	2	1	1	3	2	2	2	13	1	1	1	2	5	35	
11	5	5	5	4	19	2	3	3	4	3	3	2	20	1	1	3	3	8	47	
12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	2	2	9	42	
13	5	5	4	5	19	3	3	1	3	3	3	1	17	1	1	1	3	6	42	
14	5	5	5	5	20	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	4	35	
15	3	3	4	4	14	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	35	
16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	5	4	29	4	3	4	4	15	64	
17	5	4	5	5	19	4	2	3	3	4	4	4	24	4	2	3	2	11	54	
18	5	5	4	3	17	3	1	2	2	3	2	3	16	1	1	2	3	7	40	
19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	16	67	
20	4	5	5	3	17	1	3	1	3	3	1	3	15	3	4	3	1	11	43	
21	5	5	5	5	20	4	1	1	2	4	3	3	18	3	3	3	3	12	50	
22	4	4	5	5	18	4	2	3	3	4	2	3	21	3	3	4	3	13	52	
23	5	4	5	4	18	3	2	3	3	2	3	3	19	4	3	3	1	11	48	

24	5	4	5	5	19	4	3	3	5	4	3	3	25	4	3	3	3	13	57
25	5	4	5	5	19	5	3	3	3	3	3	3	23	4	4	4	5	17	59
26	5	5	4	4	18	4	3	4	3	2	2	2	20	1	2	2	2	7	45
27	5	4	5	5	19	3	1	2	2	4	2	2	16	3	2	3	3	11	46
28	4	3	3	5	15	3	3	3	3	4	3	3	22	4	3	3	4	14	51
29	5	5	5	4	19	3	5	3	3	3	3	3	23	4	3	3	3	13	55
30	4	3	3	5	15	3	3	2	4	3	3	2	20	2	3	2	2	9	44
31	5	5	5	5	20	2	2	3	4	3	2	1	17	1	1	2	2	6	43
32	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	16	66
33	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	63

Para analizar la confiabilidad del instrumento se utilizó el estadígrafo Alfa de Cronbach:

Resumen de procesamiento de casos del desarrollo profesional

		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>CASOS</i>	<i>Valido</i>	33	100%
	<i>Excluido</i>	0	0
	<i>Total</i>	33	100%

Alfa de Cronbach: Desarrollo profesional

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N° de Elementos</i>
0.915	15

Fuente: Reporte de datos del SPSS

De acuerdo al resultado de fiabilidad, el Alfa de Cronbach es 0.915 e indicando que la prueba es muy alta ya que se encuentra arriba del rango de 0,8 a 1.00, validando su uso para la recopilar datos.

MATRIZ DE DATOS: VARIABLE MULTITAREA

N°	CAPACIDAD		capacidad	SIMULTANEIDAD				simultaneidad	EFECTIVIDAD				efectividad	Multitarea
	ÍTEM 1	ÍTEM 2		ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6		ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10		
1	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	30
2	5	3	8	3	4	3	4	14	4	3	2	4	13	35
3	5	2	7	3	5	5	4	17	4	3	2	3	12	36
4	4	5	9	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	43
5	4	3	7	5	5	4	5	19	4	3	3	4	14	40
6	4	5	9	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	36
7	5	3	8	3	3	3	2	11	2	3	2	5	12	31
8	5	4	9	4	3	3	3	13	2	2	3	5	12	34
9	5	4	9	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	35
10	3	4	7	3	3	3	3	12	3	2	3	4	12	31
11	3	3	6	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	32
12	5	2	7	3	3	3	2	11	3	3	2	4	12	30
13	4	3	7	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	26
14	4	4	8	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	46
15	5	4	9	5	4	4	4	17	5	4	3	5	17	43
16	4	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	32
17	5	4	9	4	4	4	4	16	4	4	3	5	16	41
18	4	5	9	4	5	3	4	16	3	3	3	5	14	39
19	4	5	9	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	46
20	5	5	10	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	43
21	4	5	9	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	48
22	3	2	5	3	2	2	4	11	3	2	3	5	13	29

23	3	5	8	4	4	4	5	17	4	3	4	5	16	41
24	5	3	8	3	5	3	4	15	3	5	4	5	17	40
25	4	4	8	4	4	3	3	14	2	2	2	4	10	32
26	3	3	6	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	32
27	3	5	8	5	4	3	5	17	4	3	4	5	16	41
28	5	4	9	5	5	5	5	20	4	3	3	5	15	44
29	5	3	8	3	2	2	2	9	2	2	2	5	11	28
30	5	3	8	3	1	2	3	9	2	1	2	3	8	25
31	5	3	8	4	5	3	4	16	4	4	5	5	18	42
32	3	3	6	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	23
33	3	3	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	22

Para analizar la confiabilidad del instrumento se utilizó el estadígrafo Alfa de Cronbach:

Resumen de procesamiento de casos de multitarea

		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>CASOS</i>	<i>Valido</i>	33	100%
	<i>Excluido</i>	0	0
	<i>Total</i>	33	100%

Alfa de Cronbach: Multitarea

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nº de Elementos</i>
0.910	10

Fuente: Reporte de datos del SPSS

De acuerdo al resultado de fiabilidad, el Alfa de Cronbach es 0.910 e indicando que la prueba es muy alta ya que se encuentra arriba del rango de 0,8 a 1.00, validando su uso para la recopilar datos.

ANEXO 08. Evidencias del trabajo de camgpo

Formulario google

22/9/21 0:02

Encuesta al personal de la salud del Desarrollo profesional y la multitarea en el ...

Encuesta al personal de la salud del Desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021

Buenos días / tardes: somos estudiantes de la carrera de Administración de la universidad César Vallejo, queremos pedir de su ayuda para que conteste a unas preguntas que no llevaran mucho tiempo. la encuesta es anónima.

1. 1. Se siente usted impulsado por superarse a sí mismo para lograr sus metas profesionales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

2. 2. Se prepara profesionalmente para ser promovido a puestos superiores en la institución. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

3. 3. Se siente usted comprometido con el logro de sus metas profesionales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4. 4. Cuenta usted con la capacidad necesaria para poder lograr sus metas profesionales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5. 5. Hay capacitación continua con los miembros del equipo para asegurar que se cumpla los propósitos organizacionales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

6. 6. El centro de salud tiene convenio con alguna universidad u otras instituciones superiores para que los colaboradores puedan seguir carreras profesionales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces

22/9/21 0:02

Encuesta al personal de la salud del Desarrollo profesional y la multitarea en el ...

7. 7. El centro, los hace participes de conferencias en el cual exponen expertos profesionales en la materia. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

8. 8. El jefe inmediato retroalimenta al personal periódicamente. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

9. 9. Facilitan estrategias de mejora, en cuanto los aspectos que aún falta potenciar en los colaboradores. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10. 10. Realizan talleres de actualización y sensibilización profesional. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre

11. 11. Realizan círculos de calidad donde se comparten información para la mejora continua tanto del personal como para la institución. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

12. 12. El centro cuenta con políticas de cambio de puesto desplegada para todo el personal. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

22/9/21 0:02

Encuesta al personal de la salud del Desarrollo profesional y la multitarea en el ...

13. 13. Realizan evaluación de desempeño al personal de la salud, con la finalidad de promoverlos. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

14. 14. Implementan planes de desarrollo profesional. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

15. 15. Les brindan a los colaboradores la posibilidad de tener una línea de carrera. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL



Enviar

Preguntas Respuestas 33 Configuración

33 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

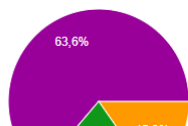
Resumen

Pregunta

Individual

1. Se siente usted impulsado por superarse a si mismo para lograr sus metas profesionales.

33 respuestas



- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Encuesta al personal de la salud del Desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021

Buenos días / tardes: somos estudiantes de la carrera de Administración de la universidad César Vallejo, queremos pedir de su ayuda para que conteste a unas preguntas que no llevaran mucho tiempo, la encuesta es anónima, de antemano, muchas gracias por la participación.

***Obligatorio**

1. 1. Realizas más de una tarea a la vez *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

2. 2. Terminas de realizar todas las tareas trazadas diariamente *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

3. 3. Se cumplen con todas las metas trazadas en su área de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

4. 4. Se organizan en forma conjunta para lograr las diversas tareas en el tiempo establecido *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

5. 5. Se cumplen con los compromisos de la comunidad y logran llegar a sus indicadores básicos.
*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

6. 6. Se logra hacer el seguimiento para la atención integral de los pacientes *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

22/9/21 0:45

Encuesta al personal de la salud del Desarrollo profesional y la multitarea en el ...

7. 7. Se obtienen los resultados esperados utilizando de manera óptima los recursos *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

8. 8. El personal cuenta con capacitación para racionalizar el uso de los recursos *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

22/9/21 0:45

Encuesta al personal de la salud del Desarrollo profesional y la multitarea en el ...

9. 9. Cuentas con todos los recursos necesarios para realizar sus metas *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

10. 10. Tienes la aptitud para lograr la consecución de los resultados propuestos. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi Nunca
 A Veces
 Casi Siempre
 Siempre

33 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

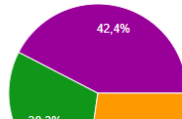
Resumen

Pregunta

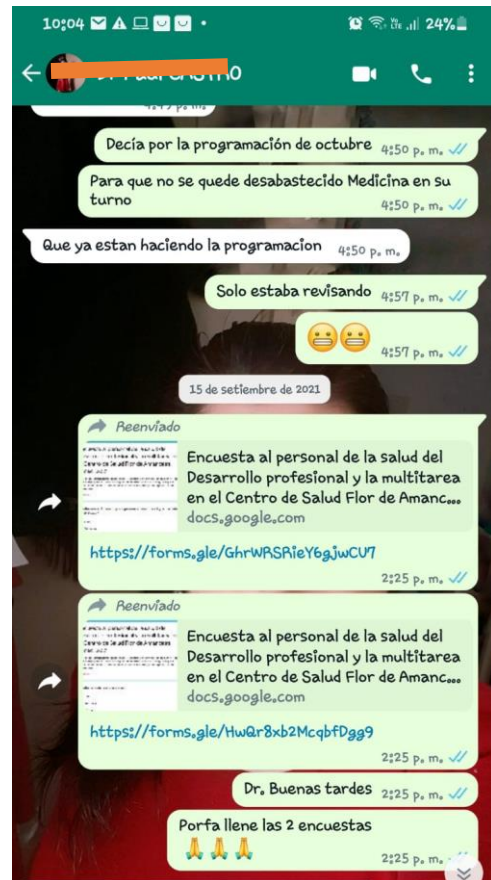
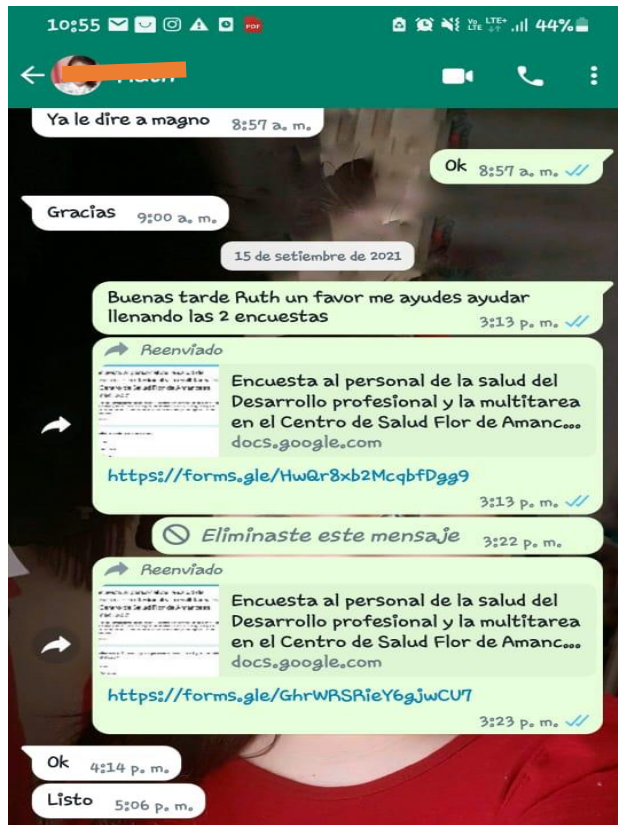
Individual

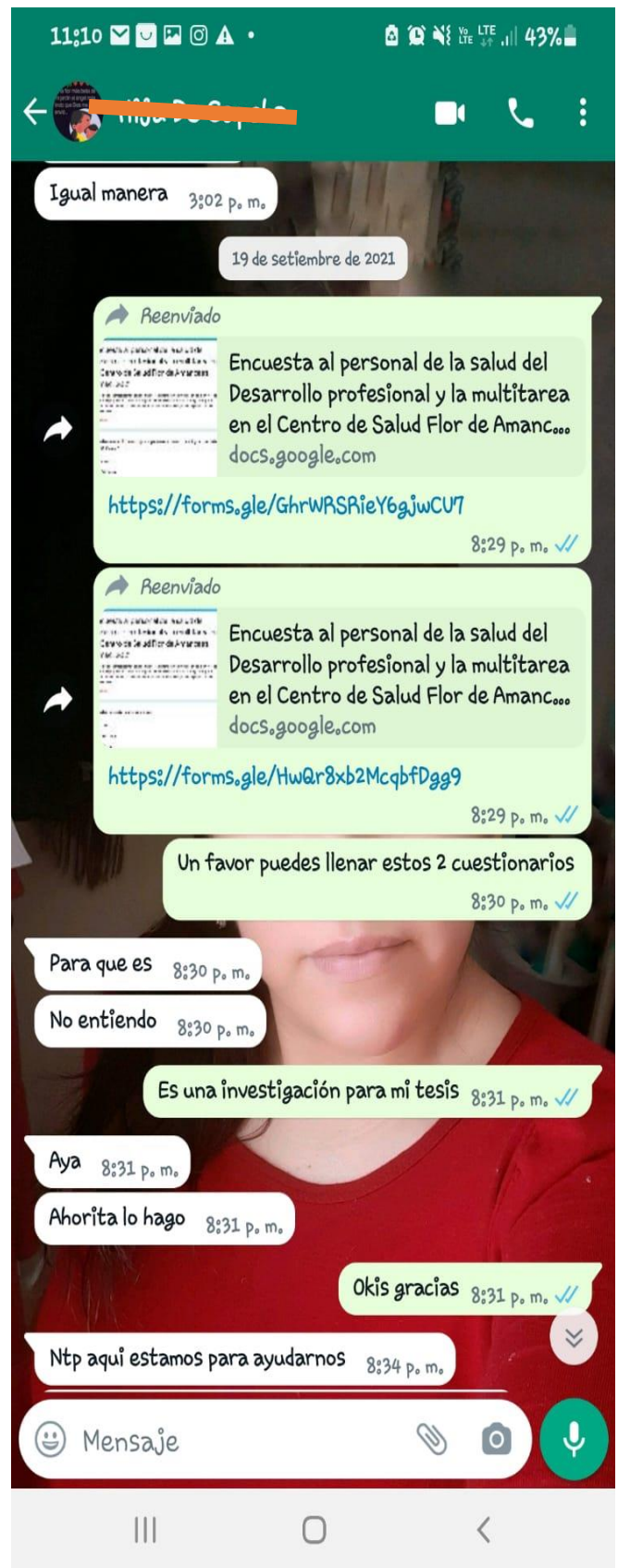
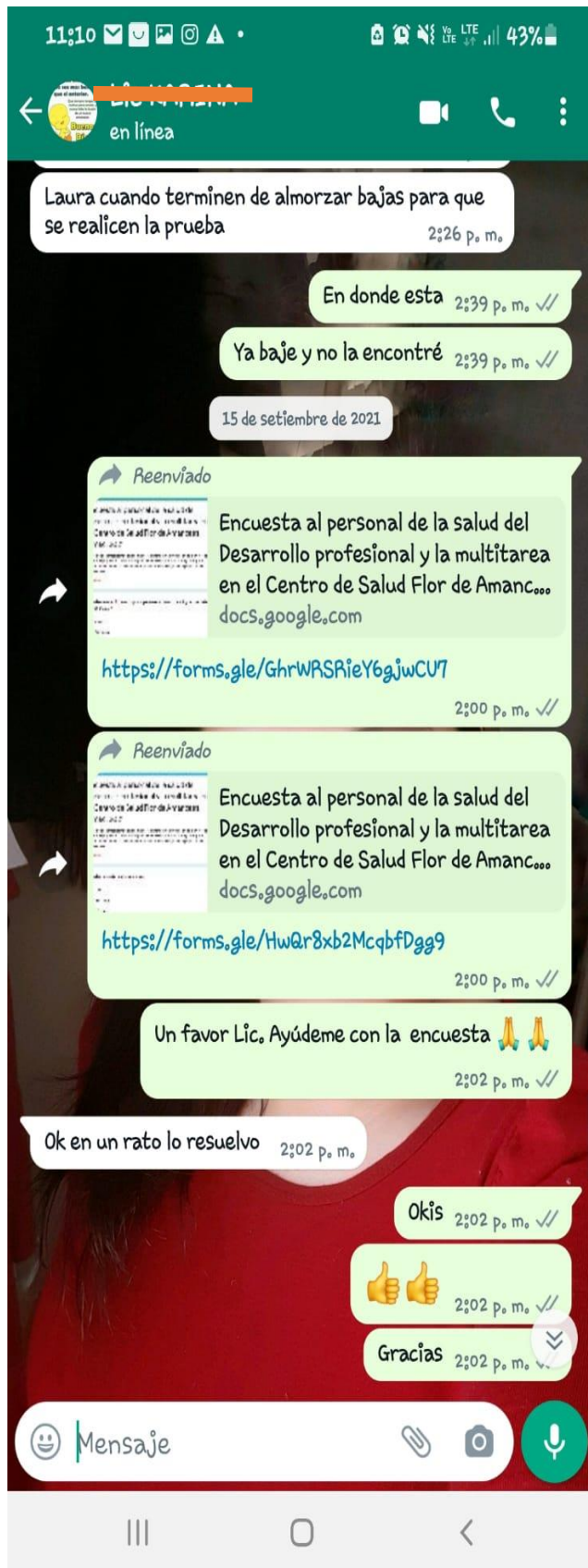
1. Realizas más de una tarea a la vez

33 respuestas



- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre





ANEXO 09. Carta de autorización del Centro de Salud



"Decenio de la Igualdad de oportunidad para Mujer y Hombre"

"Año del bicentenario: 200 años de independencia"

Rímac, 19 de octubre del 2021

Sra./ta : Alarcón Silva, Laura y Loli Hinostrroza, Helen Lisset

Asunto : Autorización para realizar el trabajo de investigación sobre "**El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes, Rímac, 2021**"

Referencia : Solicitud S/Nº, 11/10/2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, para otorgarle el permiso para la realización su trabajo de investigación sobre "**El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes**", para la utilización de instrumentos y consignar el nombre.

Hago propicia la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

JFGB

Av. Flor de Amancaes S/N – Rímac

Telf. (01)3814399

ANEXO 10. Carta de declaración de consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“El desarrollo profesional y la multitarea en el Centro de Salud Flor de Amancaes”**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entendemos que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis -compañeros también es confidencial.


Se nos ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Aceptamos voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Callao, 10 de julio de 2021

Nombre de las participantes: Laura Alarcón Silva

DNI: 43570170



FIRMA



Investigadora

Helen Lisset Loli Hinostrroza

DNI: 46717949



Investigadora

Laura Alarcón Silva

DNI: 43570140