



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de infraestructura y desempeño laboral en la Dirección
Regional de Salud San Martín, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Reátegui Pinedo, Sonia Elvira (ORCID: 0000-0002-5022-4630)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mi núcleo familiar, entorno más cercano y compañeros de labores por ser la motivación en mi día a día, por depositar **su** confianza y permitirme lograr un peldaño más, que a decir verdad es la muestra más ecuánime de que los objetivos se logran y de que la persistencia es el plus que necesitamos para hacerlos realidad.

Sonia

Agradecimiento

A los docentes y compañeros de la maestría, por ser los que direccionaron el proceso de enseñanza – aprendizaje mostrando integridad, por eso las muestras de gratitud y respeto, además de decirle a mi alma mater gracias también por hacer posible que mi desempeño laboral y académico se vea fortalecido y por acogerme en sus aulas, permitiéndome ser la alumna que siempre quise ser.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.	22
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis...22	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...24	
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la gestión de infraestructura	30
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de gestión de infraestructura	30
Tabla 3 Nivel del desempeño laboral	31
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	31
Tabla 5 Prueba de normalidad de los datos procesados	32
Tabla 6 Relación entre la gestión de infraestructura y desempeño laboral	33
Tabla 7 Relación entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y desempeño laboral	34

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. La investigación fue de tipo básica y de diseño no experimental, transversal del tipo descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por 85 trabajadores administrativos de la institución. La muestra estuvo conformada por 70 colaboradores de la DIRESA SM. Se utilizó la técnica de la encuesta y se preparó dos cuestionarios respectivamente validados, normalizados para el acopio de datos. Los resultados de esta mostraron que el 42,9% de los trabajadores administrativos considera que el nivel de gestión de infraestructura en la DIRESA SM es regular. Por otro lado, el 45,7% considera que el nivel de desempeño laboral en la DIRESA SM es regular. Además, se identificó que la correlación entre las dimensiones de ambas variables evidenció una significancia de 0,000 para cada una de las correlaciones. Mientras que la principal conclusión de la investigación evidencia que existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, contrastada por una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación r_s de 0,866.

Palabras clave: Gestión de infraestructura, desempeño laboral, edificaciones y seguridad.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between infrastructure management and work performance in the Regional Health Directorate of San Martín, 2021. The research was of a basic type and of non-experimental design, cross-sectional descriptive-correlational design. The population consisted of 85 administrative workers of the institution. The sample consisted of 70 collaborators from the DIRESA SM. The survey technique was used and two validated questionnaires were prepared, standardized for data collection. The results of this study showed that 42.9% of the administrative workers consider that the level of infrastructure management in DIRESA SM is regular. On the other hand, 45.7% consider that the level of job performance at DIRESA SM is regular. In addition, it was identified that the correlation between the dimensions of both variables showed a significance of 0,000 for each of the correlations. While the main conclusion of the research shows that there is a positive and significant relationship between infrastructure management and job performance in the San Martín Regional Health Directorate, contrasted by a significance of 0,000 and a correlation coefficient r_s of 0,866.

Keywords: Infrastructure management, job performance, buildings and security.

I. INTRODUCCIÓN

El mercado global está sumergido en un medio de inseguridad política y también económica en dónde esta muestra desmoronamiento. Cuando mencionamos a Colombia, el crecimiento económico moderado esperado, se atribuye a la implementación de estrategias destinadas a crear empleos, construir infraestructura y servicios públicos para coberturar las necesidades de sus poblaciones en procesos urbanización y conurbación. Siendo menester el análisis de múltiples indicadores en grupos de interés con base al uso de herramientas y enfoques conocidas en la gestión de proyectos para un crecimiento consistente inclusivo, marcando pautas de cambio (Hernández, Sarmiento & Gonzáles, 2021).

Entonces, la infraestructura tiene un grado de impacto muy importante en la economía en general y está orientada a hacia el desarrollo sostenible. En nuestro continente americano, en los últimos años también se ha observado muy marcada la deflación de inversiones respecto a la demanda de estas con requerimientos sustentados, que no hace más que mostrarnos una realidad replicada a nivel global, en donde las necesidades de infraestructura están a la vista, pero la atención a estas no va a al mismo ritmo, por lo que la brecha es evidentemente alta. Sólo a modo de ejemplo, la inversión en edificaciones llevada a cabo durante el 2007 y 2008 tuvo ascenso significativo en el PIB. Lo que se entiende que las reacciones y respuestas a los requerimientos deben ser atendidas con enfoque integral e inmediato, ya que tiene injerencia en la economía mundial, respecto al tipo y calidad de vida del total de los habitantes (Perroti & Sánchez, 2011).

En la gestión o administración pública como comúnmente se le conoce, se cuentan con instrumentos de gestión que son planes, proyectos y programas orientados a promover el correcto manejo de los recursos. Para el caso de las edificaciones se cuentan con áreas cuya labor se centra en el mantenimiento regular, las ampliaciones o proyectos nuevos relacionados a la infraestructura. Además, en el mundo de hoy se hacen referencia a estructuras inteligentes y autosostenibles que aprovechan las condiciones físico-espaciales del entorno para plantear diseños para desempeños académicos, administrativos y demás. Toda esta vinculación de acciones está

encauzada al mejoramiento sistemático y mantenimiento preventivo-correctivo de las infraestructuras, garantizando de manera regular el control de los aspectos ambientales y lo que esto involucre, con la finalidad de ser ecoamigable y con esto, lograr niveles estándar de bienestar y satisfacción para disfrutar de los espacios físicos espaciales. Por lo tanto, es esa la importancia de planificar, ya que constituye un medio de apoyo, que busca entre otros fines, fortalecer entornos diferenciales, invertir recursos estratégicos en proyectos y difundir cantidad y calidad de la infraestructura para la mejora permanente de las actividades que se desarrollan en las mismas y que permiten a los usuarios obtener confort (Política Institucional de la Gestión de la Infraestructura, 2021).

Otra perspectiva que se suma a lo descrito en el párrafo anterior, adicionalmente de entender la relevancia de una buena planificación, es que el desarrollo de infraestructuras en un país repercute en la economía global. Se conoce que hay una estrecha relación entre la función y las formas, ya que en estos tiempos digitalizados el trabajo administrativo ha pasado por diversos cambios, ya que las herramientas que se utilizan han evolucionado y todo el sistema en sí, se encuentra más interconectado, debiendo existir conexión entre una infraestructura adecuada y la función que se desarrolla en el interior, pues esto tiene impacto directo en la producción y/o rendimiento de los trabajadores (Salinas, 2015).

Cuando analizamos a la institución como conjunto, resulta que estos son sistemas libres, con alta sensibilidad y con capacidad de respuesta a factores externos. Se podría entender como sistemas, porque son ilimitados en cuestión de parámetros y pueden crecer con facilidad, requiriendo una estructuración definida. Libres porque pueden adaptarse a un medio y aprovechar el entorno para optimización de recursos. Justamente el objetivo de las instituciones u organizaciones es el crecimiento y la estabilidad de estas. Trabajan con recursos asignados y con recursos adaptados, las cuales hacen posible el funcionamiento en la distribución. Los cambios en el ambiente influyen elocuentemente en lo que sucede internamente en una organización, todos los factores influyen directa e indirectamente en el desenvolvimiento de estas

organizaciones, por lo que pueden denominarse significativas y cuya intervención para el tema de resultados es evidente (Chiavenato, 1999).

Por lo tanto, se manifiesta que contar con infraestructura que esté diseñada para un fin específico, de todas formas, influye en el desenvolvimiento laboral, es decir, no es lo mismo tener una infraestructura proyectada para fines administrativos, que acondicionar o adecuar una. Ya que cuando se proyecta la infraestructura para un determinado uso, se tienen en cuenta múltiples condicionantes como dimensionamiento de áreas, accesibilidad, factibilidad de servicios, criterios de confort térmico, asolamiento, iluminación y ventilación natural / artificial, etc. Lo mismo ocurre con el mobiliario, pues estos de cierto modo pasan por un proceso de personalización de alturas y formas, de acuerdo con el usuario promedio que va a trabajar en ese ambiente y según la función que desarrolla, haciendo uso de ciencias como la antropometría y la ergometría. Ahora si a todo esto sumamos la necesidad de que la mencionada infraestructura debe estar implementada con herramientas tecnológicas, que faciliten el manejo, la comunicación y la eficiencia en el trabajo documentario, tendremos que ser realistas y aclarar, que si estas herramientas no están a disposición del personal, los trámites serán mucho más lentos y la capacidad de desarrollar habilidades y estar activo en el mundo globalizado de ahora se mostrará limitada, quebrantando el ciclo de perfeccionamiento de competencias y fortalecimiento de la institución.

Ahora, se tratará brevemente sobre la institución en donde se está desarrollando esta investigación, que pertenece a la Gerencia Regional de Desarrollo Social de siglas GRDS que es el órgano responsable del Gobierno Regional, esta tiene a su cargo a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN (DIRESA SM), que es la autoridad sanitaria regional encargada de la aplicación de la regulación técnica normativa de las IPRESS de la jurisdicción de la región por lo que además es la responsable plantear la priorización de las inversiones desarrolladas y formalizadas a través de sus planes de mantenimiento tanto de infraestructura – equipamiento (mantenimientos preventivos, correctivos y recuperativos) y también del COMITÉ REGIONAL INTERGUBERNAMENTAL DE INVERSIONES EN SALUD – CRIIS en la misma que

se socializan los proyectos de inversión a atender, realizando las evaluaciones y trámites pertinentes, generando estrategias para reducir al máximo posible los peligros que ponen en riesgo la salud, garantizando la capacidad resolutoria del Establecimiento de Salud, atención frecuente y de calidad, entre otros, dentro de la innovación de la Gestión de Políticas Públicas, por la que constantemente viene evaluando, monitoreando, promoviendo y haciendo posible que los servicios de salud sean universales (Almeida, 2015).

Por eso es oportuno mencionar que “Hoy en día las empresas más exitosas a nivel mundial invierten mucho tiempo y recursos en la operación y mantenimiento de estas, para mantener un buen desempeño laboral donde la innovación y la productividad puedan desarrollarse en cada trabajador a través de una buena organización” (Apaza, 2018).

Por lo tanto, en esta investigación se determinó la relación efectiva de la Gestión de infraestructura con el desempeño laboral en la DIRESA SM, derivando en la formulación del siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?, teniendo preguntas específicas como, ¿Cuál es el nivel de la gestión de infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?

La justificación teórica de la investigación permitió la recolección de conceptos y definiciones conducentes en las dos variables seleccionadas, que fueron posteriormente aplicadas. Asimismo, la justificación práctica, se basó en conocer en qué condiciones físico-espaciales desarrolla el personal administrativo de la DIRESA SM los trabajos asignados y funciones en general, también, si estas cuentan con las herramientas tecnológicas, que permitan el desenvolvimiento funcional esperado. En la justificación metodológica, se utilizó los instrumentos presentados y el diseño transversal correlacional, que servirá como modelo para aplicación en otros órganos de jerarquía similar. También presenta relevancia social, puesto que se enfocó en

analizar la influencia del entorno físico-espacial con la dotación de las respectivas herramientas, para visualizar si los resultados conseguidos son los proyectados o deseados, pudiendo contrastar momentos y plantear mejoras para ser presentados como sugerencias, cuya direccionalidad sea la calidad y eficiencia administrativa. Respecto a la justificación por conveniencia, nos permitió conocer de qué manera el desempeño profesional tiene resultados cuando la variable primera, está trabajada y organizada, es decir, cuando la gestión de infraestructura que involucra también las herramientas tecnológicas, están presentes.

Teniendo como base lo expresado en los párrafos anteriores, es clave mencionar que el objetivo general es determinar la relación entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021; como objetivos específicos se busca identificar el nivel de la gestión de Infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, medir el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021 y finalmente conocer la relación entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Referente a la hipótesis general, se busca definir si existe relación positiva y significativa entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021; las hipótesis específicas lo conforman el nivel de la gestión de infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, es alto; el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, es bueno; existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación tiene como base: trabajos previos y antecedentes conformado por artículos científicos, tesis de maestría y doctorados, estos muestran la disposición y consecuencia de la problemática relacionada a la gestión de infraestructura y el desempeño laboral. Por lo general sí se cuenta con información sustentada y accesible, pero cuando tratamos sobre la Gestión de Infraestructura, esta se vuelve más escasa, ya que la terminología de esta variable es utilizada con mayor frecuencia en el campo de las tecnológicas informáticas y de comunicaciones; respecto al desempeño laboral son significativamente mayores en número y diversidad, por lo que la información seleccionada para el presente estudio ha sido evaluada con minuciosidad. Considerando este escenario, se requiere que el estado destine mayor cantidad de recursos a la investigación que permita correlacionar ambas variables. En ese contexto se han realizado investigaciones en diferentes ámbitos, que a continuación se describen:

Como antecedentes internacionales se tiene que, para Negrelli (2021), su investigación se caracterizó como proyectiva y contó con un diseño no experimental, transeccional y de campo. El proceso de la recopilación de datos y demás información básica se consumó por un cuestionario con opciones de frecuencia desarrollado en los trabajadores de rango medio de las universidades estatales de la zona de Costa de Lago. Esto concluyó en que cada una de las diligencias que acceden a la gestión de proyectos presentan fallas, por eso elaboraron un piloto en el equipo encargado de gestión de proyectos, utilizando de referencia la guía sobre la dirección de proyectos. El modelo deberá, por lo tanto, desarrollar las siguientes fases: inicio, planificación, ejecución, control y cierre, para poder hacer la entrega formal al usuario final en los plazos y resultados planeados.

En cuanto a los antecedentes nacionales, podemos mencionar que según Saavedra (2019), este trabajo de investigación tuvo orientación cuantitativa, con diseño No Experimental y una población que alcanza los 83 colaboradores, que abarca dos variables, independiente y dependiente respectivamente, estas eran la gestión del talento humano. Todos los datos recogidos y trabajados de ambas variables, a través

de sus dimensiones estudiadas, se obtuvieron mediante encuestas, previo a esto se desarrolló una encuesta piloto para determinar la confiabilidad con el juicio de expertos. Según los resultados derivados, se estableció que el 73,5% de los servidores públicos examinados valoran la gestión de recursos humanos como regular y el 66,3% califica al desempeño laboral como muy buena. En ese sentido, teniendo como base el diagnóstico realizado, en el área de R.R.H.H. del Punto de Experimentación Agraria Vista Florida, se demostró un insignificante nivel de preparación y algunas debilidades en sus ordenamientos generales, por lo que se empieza a tratar sobre un plan de administración y manejo del personal que forma parte de la institución que esté orientado a mejorar significativamente el desempeño laboral, por lo que se menciona que debe tenerse en cuenta las estrategias de inducción y reinducción, plan de adiestramientos, fortalecimiento de capacidades, talleres variados en donde se cuente con la presencia del mayor número posible de trabajadores, de esto dependen los programas de integración, incentivos y reconocimientos, permitiendo involucrar a todo el equipo, para la obtención de un beneficio común, desarrollo de trabajos eficientes y eficaces, trabajadores identificados con la misión - visión de la organización, efectos según lo programado y motivación de estos para cuando que haya que enfrentar retos que marcan el proceso de competitividad.

Rengifo (2018), realizó una investigación de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, en el estudio utilizó una población de 120 recursos humanos, con una muestra de 92 trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, el muestreo fue del tipo aleatorio. Se realizó la validación de los instrumentos basados en el juicio de expertos para la fiabilidad, determinando el Alfa de Cronbach. Los resultados demostraron que existe relación positiva y significativa de la formación constante y regular con el desenvolvimiento laboral de los trabajadores del Organismo de Evaluación Ambiental es estudio, Lima 2017. Y una correlación de Spearman (sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05; Rho = 0,707).

Según Rosado (2018), que trabajó una investigación fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. Contó con la muestra de 80 profesores

de instituciones educativas. Se hicieron uso de cuestionarios validados y cuya confiabilidad fue demostrada. Entre los resultados se obtuvieron que un 47% manifestó que la gestión administrativa fue considerada como buena, un 35% lo calificó como regular y el 17,5% como malo, respecto a la variable segunda que trata sobre desempeño laboral se obtuvo porcentualmente las cifras de 42,5%, 36,3% y 21,3%, como bueno, regular y malo, respectivamente. También se verificó luego de la tabulación que la gestión administrativa y el desempeño laboral están vinculadas positiva y significativamente ($Rho = 0,711$) y ($p = 0,001$).

Según Oliva (2017), su investigación fue básica -con diseño no experimental, transversal y correlacional, el análisis es en gran porcentaje numérico (cuantitativo), ya que luego de la recolección de datos a través del instrumento, determinó que la relación entre la estimulación y la ocupación laboral, la población identificada era de 825 y la muestra de 130 colaboradores. La clasificación del muestreo fue aleatorio distribuidos en tres grupos: asistenciales, administrativos y parte del área técnica. Empleó el software SPSS-22 para el procesamiento de los datos, que desarrollaron todo el proceso de cálculo, gráficos e interpretación de resultados, en correspondencia a la relación y correlación basados eminentemente en los objetivos planteados. Según conclusiones de este estudio, la estimulación y la ocupación laboral de los trabajadores, las variables en investigación se encuentran relacionadas positiva y significativamente. Por eso, los logros de este proceso es que los trabajadores manifiestan que el nivel de motivación es bueno; con nivel alto en relación a los estímulos internos, nivel medio respecto a la dimensión de estímulos extrínsecos y por último, bajo en la estimulación trascendental, pero es directo, al mencionar que el desempeño laboral está maneja un nivel poco eficaz, lo que resulta siendo una preocupación, ya que se podría interpretar que la situación laboral en esta institución es inestable, por lo que podría recomendar evaluación más profunda de este caso, pues particularmente puede entenderse, que el desempeño laboral es discutible, poniendo en duda la calidad de los resultados esperados que tienen base en los instrumentos de gestión.

Según Gallegos (2016), que desarrolló una publicación del tipo cuantitativa, haciendo uso de un diseño correlacional descriptivo. Lo correspondiente a la recolección de datos fue realizado con los trabajadores, el esquema del cuestionario nombrado Escala EDCO y Escala de Likert, se tenía una variable que trataba sobre clima organizativo y la otra enfocada en el ejercicio laboral propiamente dicho. Se utilizó SPSS versión 23, el mismo que permitió la respectiva tabulación y generación de resultados, además del análisis que interrelaciona las dos variables, entre ambas se apreció que existe relación con los múltiples indicadores en estudio como conocimiento, calidad, predeterminación, proactividad, empatía y resolución de conflictos, al ser el nivel de significancia inferior a 0,05 (5%). El entorno laboral dentro de una organización exhibe un nivel medio, los indicadores presentaron un nivel bueno. Respecto a los indicadores productividad y capacidad para aprender el desarrollo de nuevas labores, no existiendo vínculo entre la variable y los indicadores. El estudio más detallado del clima laboral y demás factores vinculados se hará posible a través de una gerencia efectiva, labores administrativas de alta calidad y rendimiento, que consiga los resultados trabajados inicialmente como objetivos, contribuyendo de gran manera a la búsqueda de excelencia y al mayor involucramiento de los trabajadores.

Según Coronado y Sandoval (2016), la investigación trabajó con un enfoque cuantitativo, elaborándose y aplicándose cuestionarios al 100% del personal de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento de la UGEL. El horizonte descriptivo permitió al enfocar el problema desde una verdadera magnitud, considerándose para esto componentes como dimensión, tiempo y espacio. Los datos fueron procesados y tabulados con el Excel. Sobre las variables, podemos manifestar que, el 61% de los colaboradores calificaron el ambiente organizacional como poco adecuado y estos a la vez, poseen un bajo desempeño laboral; aquellos que manifestaron que el entorno y su organización era adecuado están dentro del 69% y también tienen bajo desempeño laboral. Por eso los investigadores concluyeron que, con base en los resultados, la prueba de independencia de las variables, el ejercicio

laboral está influenciado por el clima y estructura interna, con una significancia menor a 0.05 ($p < 0,05$).

Según Basurto & Guardiola (2015), esta indagación científica fue de tipo transversal y descriptiva, en la que colaboraron 73 ejecutivos, que debían desarrollar el instrumento. Según los resultados que obtuvieron, demostraron la existencia de una influencia positiva y significativa de tipo alta de la inteligencia relacionada a las emociones sobre el nivel de ejercicio laboral que, en otra terminología, resulta ser la autopercepción de los involucrados respecto a sus años de labor, mientras que los niveles académicos no mostraron ninguna diferencia, que puede ser demostrada para poder revertir esta situación.

Según Zegarra (2014), la investigación empleada fue básica, correlacional y diseño no experimental. El método responde al enfoque cuantitativo, trabajando con el muestreo probabilístico y estratificado, la muestra era de 133 educadores a los que les aplicaron el cuestionario validado. El análisis de correlación utilizó r Pearson y la "t" de Student para investigaciones de tipo correlacionales. Las conclusiones mostraron que el nivel de significancia es del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima desempeño laboral en los colegios puneños - 2014, el mejor clima laboral es proporcional al ejercicio laboral, ya que es influyente el estado emocional, por tal motivo las condiciones para el desarrollo laboral siempre deben estar bajo supervisión ya que los resultados se aprecian directamente y tienen repercusión en el crecimiento de la organización.

Como antecedentes locales, encontramos que según Arévalo (2017), la investigación fue descriptivo correlacional, se aplicaron instrumentos para la hacer posible la recolección de datos, siendo dos cuestionarios (una para cada variable), la muestra estuvo constituida de 27 colaboradores. Los resultados mostraron que la gestión administrativa y la calidad de procesos estaban relacionados, encontrando que en el área de estudio es de significancia bilateral (Sig. (Bilateral)). Donde $p < 0,05$ es decir "0,000; también, determinaron que el R de Pearson muestra un valor de 0,857, demostrando correlación positiva alta. Por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación, es decir H_1 : "Existe relación significativa entre la gestión administrativa y

la calidad de procesos del área de infraestructura en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017”.

Según Salazar (2020), la investigación que realizó fue básica con diseño correlacional; utilizó una población total de 85 colaboradores y la muestra fue de 70 administrativos, el tipo de muestreo fue probabilístico, a la muestra se le aplicaron dos cuestionarios, ambos instrumentos previamente validados por los expertos de reconocida trayectoria. Las técnicas utilizadas para evaluar los datos se basaron en la correlación de Pearson. Los resultados fueron interpretados considerando las variables Gestión organizacional que tuvo una valoración del 54,3% como regular y el 50% mencionó que el estrés laboral es regular; además, el resultado de ellos análisis de datos demostró la existencia de una correlación continua entre las dos variables y sus respectivas dimensiones. Entonces, luego de lo descrito anteriormente, se manifiesta que, existe relación significativa entre el manejo de la estructura organizacional y el estrés laboral en la entidad en estudio, 2020. La correlación antes mencionada alcanzó un valor de 0,763 con $p_valor < 0,05$. Por lo que se puede afirmar que, todos los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados a las condiciones laborales tienen incidencia en la mejora de las condiciones laborales que orientan a la calidad profesional.

Ahora, con respecto con lo ya mencionado y todas las proposiciones relacionadas al tema tratado, cabe indicar que estas fortalecen el enfoque de la investigación, por lo tanto, se muestra información de diversos autores que obtuvieron resultados y conclusiones, así como teorías respecto a la problemática de estos estudios, las cuales hacen posible amplificar la perspectiva e interpretar de manera más integral el tema:

Según el Reglamento Nacional de Edificaciones (2021), que es el documento de administración integral de los procesos que implican las intervenciones en edificaciones de distinto uso, aplicando los requisitos técnicos mínimos para el correcto diseño y ejecución de edificaciones, esta norma técnica rige en todo el territorio nacional, abarca desde las responsabilidades directas e indirectas de profesionales involucrados hasta el desarrollo de la etapa misma de la ejecución. Está dividida en capítulos multidisciplinarios y su aplicación es obligatoria tanto para el sector público como para el sector privado con carácter permanente y no retroactivo, contribuyendo

a contar con edificaciones de calidad, seguras y haciendo que se garantice el crecimiento urbano y ordenado de las ciudades, en cumplimiento de los instrumentos de planificación urbana, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida de la población.

Para este proyecto se define a la Gestión de infraestructura como la capacidad de formulación y ejecución de mantenimientos preventivos – correctivos y mejoramientos de la infraestructura existente con los recursos disponibles, para que esta pueda funcionar adecuadamente con las condiciones físico-espaciales contenidas en la norma técnica vigente.

Por tanto, para la evaluación de la Gestión de infraestructura en la DIRESA SM, el estudio tomó como referencia al Reglamento Nacional de Edificaciones (R.N.E.) – versión actualizada enero 2021, en el cual menciona cuatro dimensiones que garantizan el confort de los usuarios y la funcionalidad del proyecto (Edificaciones, condiciones de habitabilidad y funcionalidad, seguridad y equipamiento), en sus apartados de: Condiciones generales de diseño, Oficinas, Accesibilidad para personas con discapacidad y Requisitos de seguridad de la Norma A.010, .080, .120 y .130, respectivamente. A continuación, se detallan cada una de las dimensiones: Con respecto al término edificaciones, esta dimensión hace referencia a las condiciones de los espacios pertenecientes a los bloques construidos existentes, dentro de esta dimensión se evaluarán aspectos relacionados con la Infraestructura (instalaciones físicas en donde se desarrolla la función administrativa), dimensionamiento (área útil consignada para el desarrollo de actividades laborales), alturas (distancia libre medida entre el nivel de piso terminado y nivel de falso cielo raso), aforo (cantidad máxima de personas que admite el espacio según el uso y función) y áreas verdes (áreas libres con tratamiento de grass, que permite mejorar la sensación de frescor y las visuales del espacio).

Cuando hacemos referencia Condiciones de Habitabilidad y funcionalidad, describimos sobre los parámetros que definen a una edificación como habitable, por lo que se mide en función de los siguientes indicadores: iluminación (cantidad y calidad de luz que ingresa al interior de los ambientes), ventilación (cantidad y calidad de aire con sus respectivas renovaciones para tener una temperatura interior agradable),

accesibilidad (se refiere al fácil acceso a las instalaciones para personas con capacidad y discapacidad, reduciendo al máximo los peligros que puedan existir por la presencia de desniveles), estacionamientos (cantidad de espacios para estacionamiento de vehículos mayores y menores en el interior y exterior), dotación de servicios básicos (fluidez y calidad de abastecimiento de agua en los SSHH y nivel de estabilidad de la tensión para el uso de los equipos para el desarrollo de labores), salud e higiene (implementación y aplicación de protocolos sanitarios básicos). Con relación a la seguridad, la definimos como la asociación de medidas direccionadas a cuidar la integridad física y psicológica de los usuarios. Entre sus indicadores tenemos: distancias y rutas de evacuación zonas seguras (características físicas identificables para utilización de circulaciones en emergencia), implementos de seguridad (extintores operativos y botiquines a disposición de los trabajadores), señalética (implementación con paneles informativos y preventivos para que los usuarios identifiquen los servicios de la institución). Sobre el equipamiento, podemos decir que esta abarca el análisis de implementación con los equipos que permiten el desarrollo de actividades laborales, respecto a sus indicadores tenemos: mobiliario (estado de mantenimiento de los muebles), ergonomía (comodidad y funcionalidad de los muebles para los trabajadores), equipos (acceso y operatividad de los equipos como impresoras, proyector multimedia y escáner dentro de las oficinas) y útiles de oficina (facilidad para contar con materiales de oficina).

Según Saboori (2020), su investigación se centraba en los marcos, modelos cuantitativos y bases de datos, todas estas para realizar una adecuada toma de decisiones, de manera instruida e integral en la gestión de la extensa infraestructura de transporte en California. Este sistema de gestión abarcaba los costos y el impacto medioambiental generado luego de la toma de decisiones de gestión, estudiando la vida útil de la infraestructura y trabajando con datos precisos de alta confiabilidad que hace referencia a las condiciones locales sobre materiales, fuentes y consumo de energía, tecnologías de producción, métodos de diseño, prácticas de construcción y otros parámetros críticos, basados en acciones de sostenibilidad y mantenimiento, que permitan contar con cuantificación objetiva de los elementos involucrados analizados.

Según Yamashita (2021), es importante ser capaces de ubicar con precisión a pacientes, médicos, enfermeras y dispositivos médicos les permite responder rápidamente cuando las enfermeras llaman desde las áreas públicas del hospital, observar la situación de ocupación de pacientes de un vistazo y realizar un seguimiento de la ocupación de equipos médicos y baños, mejorando así la eficiencia del personal y previniendo accidentes.

Según Matsler, Miller & Groffman (2021), la problemática de la infraestructura no sólo concierne a los ingenieros o arquitectos, sino que también involucra a equipos multidisciplinarios, ya que de esta forma el enfoque es general, por eso es necesario contar con planeamientos consistentes de acuerdo con la realidad y al uso que se proyecta. Es común hoy en día, escuchar de la infraestructura verde como la respiración de grandes urbes. El espectro ecológico-tecnológico, como instrumento se convierte en una plataforma para examinar la dinámica del sistema de conocimiento institucional del desarrollo de las conjeturas geográficas, exhibiendo cómo la gobernanza difiere entre formas específicas de hibridez ecológica y tecnológica, como origen para solucionar esta problemática.

Según Williams (2019), las instalaciones hospitalarias se han visto desafiadas por la ausencia de formas uniformes de describir la infraestructura que les permitiría comparar dónde se encuentran y crear una visión de dónde les gustaría estar. Si bien existe una medida de evaluación de la industria para la adopción de registros médicos electrónicos que utiliza el modelo de adopción de análisis de la sociedad de sistemas de gestión e información sanitaria, no existe un equivalente para evaluar la infraestructura y las capacidades tecnológicas asociadas para los hospitales digitales. El objetivo es llenar esta brecha, ya que los administradores de hospitales y los médicos necesitan saber cómo y por qué invertir en infraestructura de información para apoyar la salud. Aplicaron el Modelo de madurez de capacidades para el cuidado de la salud, con ocho niveles de madurez de sistemas de información y capacidades de infraestructura de tecnología asociada. Los resultados demostraron que los hospitales con tecnologías digitales, incluidos los requisitos clínicos y administrativos tienen mayor puntuación para cada capacidad, dominio y la infraestructura general.

Según Padula (2021), tuvieron como objetivo evaluar si la inversión en especialistas capacitados para respaldar la infraestructura de calidad hospitalaria mejora el valor y rendimiento. Evaluaron las tasas de lesiones por presión como un indicador de desempeño en una corte observacional retrospectiva de 55 hospitales académicos de EE. UU., de la base de datos clínica de Vizient entre 2007 y 2012. Las lesiones por presión fueron definidas por la Agencia de Estados Unidos para la Investigación y la Calidad de los servicios asistenciales. Compararon ratios de certificados por la junta enfermeras de atención de heridas por cada 1000 camas de hospital a las tasas de lesiones por presión adquiridas en estos hospitales mediante la regresión de efectos mixtos. Los resultados demostraron que los hospitales de alto desempeño invirtieron en infraestructura de prevención con especialistas capacitados y observaron mejoras en el desempeño. La regresión indicó que, al agregar una enfermera de cuidado de heridas certificada por la junta por cada 1000 camas de hospital, los hospitales habían asociado disminuciones en las tasas de lesiones por presión en un -17,7% en relación con los trimestres anteriores, controlando otras interrupciones. Los de mayor rendimiento proporcionaron menos especialistas calificados y lograron mejores resultados. Los investigadores concluyeron que: Los especialistas calificados aportan un valor importante a los sistemas de salud como representación de la inversión en infraestructura, y la proporción de estos especialistas podría escalar en relación con la capacidad de pacientes del hospital. La política debe ayudar a los hospitales a realizar inversiones en construcción y servicios básicos para reducir los costes para el acceso de los pacientes y concluir con la calidad visionada.

Para Salama (2013), en la infraestructura de las unidades de hospitalización, hubo deficiencias en cuanto a la cantidad de equipos, su distribución en las unidades, insumos y materiales en general, no siempre almacenados en sus respectivos lugares. Esta realidad observada está en línea con otras evidencias científicas que muestran la falta de equipamiento y la no reposición de insumos de manera constante como principales barreras de la infraestructura hospitalaria.

Cuando hacemos referencia a la gestión de infraestructura, vemos la situación desde un punto de vista macro, que abarca tratar el tema de edificaciones, área techada,

área construida, área libre y áreas verdes. Respecto a este último punto mencionado, citamos a Cantó (2014), que en términos resumidos manifiesta el urbanismo y las zonas rurales están muy vinculadas entre sí, ya que ambas son el soporte de la biodiversidad, por lo que se puede mencionar también que ambas realizan una especie de simbiosis. Las áreas verdes son las soluciones más efectivas para controlar el equilibrio que viene generando el crecimiento de las urbes y su impacto en el confort y la climatización natural. Es decir, que la gestión debe incluir o considerar el principio verde, que abre la posibilidad de que la polinización, calidad de aire, agua, etc., se realice a un ritmo parsimonioso y su impacto sea menos perjudicial, generando que se pueda actuar en base a los instrumentos de gestión y planeamiento territorial, con el urbanismo y paisajismo como herramientas activas de diseño.

Según Ferreira & Marques (2021), monitorear las dimensiones relacionadas con la atención de la salud no es tan fácil como en otros sectores de servicios públicos; porque los hospitales son estructuras complejas y definir todas las dimensiones capturando el alcance y la calidad de todos sus servicios es una tarea demasiado compleja, porque siempre las asociaciones privadas de salud tendrán ventaja frente a la estatal.

Según Ramírez & Nazar (2019), el desempeño laboral es la conducta orientada al cumplimiento de una labor, que inciden de manera directa en el comportamiento del núcleo organizacional, además incluye a las conductas que podrían decirse que son más fuertes y hasta importantes que las metas de la organización, ya que implica la parte psicológica - social y recluye conductas que permiten la adaptabilidad al cambio en un entorno laboral, en esta investigación nos permite identificar cuatro dimensiones: Desempeño contextual, desempeño de tarea, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. En el tratamiento de esta segunda variable que es el desempeño laboral se proceden a describir los indicadores que constituyen parte de estas dimensiones mencionadas líneas arriba.

Sobre el desempeño contextual, esta abarca la evaluación del desenvolvimiento de los trabajadores en relación a las funciones asignadas, los indicadores que hacen posible esto son: Puntualidad (permite conocer el nivel de compromiso con base en la hora de

ingreso y la consideración que muestra hacia sus compañeros), autonomía (nivel de desempeño según su propio criterio cuando las circunstancias lo ameriten), planificación en el trabajo (modalidad utilizada para clasificar el tipo de documentación según su importancia y urgencia), métodos de trabajo (utilización de mecanismos manuales o tecnológicos para mayor rendimiento laboral).

Cuando nos referimos al desempeño de tareas, nos enfocamos en el desarrollo de tareas y actividades que fueron asignadas a un determinado trabajador. Los indicadores van desde la variedad de tareas (desenvolvimiento multifacético y apoyo cuando se requiera), significación de tareas (disposición para realizar trabajos indistintamente de si corresponden o no a las funciones), identidad de tareas (abarca la iniciativa y la calidad de producto entregado).

Mencionamos adaptativo, porque esta dimensión explica el nivel o capacidad de adaptación del trabajador en el centro laboral o institución y la aceptación del cambio de ambiente cuando sea requerido. Los indicadores que permiten el análisis total de esta dimensión son: Retroalimentación del puesto (que trata sobre el grado en el que la ejecución de las tareas asignadas dentro de las funciones, suministran información transparente y concisa sobre el nivel de desempeño), complejidad de puesto (indica el nivel de conocimiento de las funciones y el grado de responsabilidad asociada a la misma), procesamiento de la información (tiempo y calidad de manipulación de la data encargada para generación de resultados confiables).

Para explicar la dimensión de proactivo, describimos a esta como la que engloba la conducta activa del trabajador, adelantándose a los hechos en busca de resultados, sus indicadores son: Solución de problemas (Capacidad para resolver conflictos y convertirlas en lecciones), variedad de habilidades (destreza del trabajador para cumplir con sus funciones) y finalmente la especialización (nivel de preparación y actualización para el puesto asumido).

Según Nieto & Planes (2007), la investigación hace énfasis en el proceso de comparación social en relación con la conducta, pues plantea la autoevaluación y la evaluación de los demás, respecto a la equidad que las personas perciben en un

entorno laboral. Esta teoría afirma que constantemente el individuo critica sus aportes y los resultados, llevándolos a una comparación. Se tiene situaciones en donde se percibe la inequidad, conocido también como desigualdad, creando conductas tensas que influyen en el comportamiento dentro de un círculo laboral. La persona puede resolver esta inequidad de diferentes formas: cambios en las propias contribuciones y resultados o en las de los demás, desfigurar cognitivamente la realidad, cambiar de grupo de referencia o abandonar las relaciones interpersonales (Alcover, Rodríguez & Domínguez, 2004).

En el caso de Lai & Man (2018), cita en su artículo a 26 indicadores de desempeño, enfocándolos en una perspectiva integral del personal, fortaleciendo al equipo de trabajo que integran y aportando mayor productividad para alcanzar las metas de las organizaciones que no hacen más que sumar, a la misión y visión de estas. Además, en otra investigación Sosa (2018), luego de haber estudiado la influencia de la gestión por competencias y como están relacionados con desempeño laboral, afirmó que existe un vínculo directo que merece ser tomado en cuenta ya que permite explorar y explotar al máximo las capacidades y habilidades de los trabajadores que lo que hacen es sencillamente cambiar los números y calidad de los resultados, por lo mismo que se sienten más motivados, generando un entorno laboral que tiene los objetivos claros.

Según Madroñal (2020), se denomina mantenimiento al servicio constituido por recursos humanos, materiales e insumos que buscan la intervención oportuna para el funcionamiento óptimo de lo relacionado a la obra civil (incluye instalaciones) y equipamiento según corresponda, haciendo posible que las actividades que se desarrollan internamente no se vean afectadas o interrumpidas, creando la continuidad de la atención con factores de seguridad y confort de los usuarios, esto permite a la edificación un mayor horizonte de vida y de los otros componentes también. La preservación de la infraestructura hospitalaria requiere de 6% del valor del inmovilizado, que consta de elementos tangibles, activos fijos, entre otros que tienen uso continuo y que tienen valor contable; además del costo total promedio del mantenimiento bordea el 5% del presupuesto total de la IPRESS. Es por esta razón que aquí se inicia a tratar sobre edificios inteligentes, considerados aquellas

instalaciones y otros sistemas con parámetros de climatización, iluminación, electricidad, seguridad, además de otros; permitiendo una gestión y control integral y automatizado, sacando el máximo provecho a la domótica que cada vez es una realidad que facilita la vida de los usuarios. Se trata también de optimizar recursos renovables como eficiencia energética y otras como la seguridad y la accesibilidad (Función Digital, 2017). Las edificaciones hospitalarias pues no son más que las edificaciones más complejas y completas con las que contamos y han demostrado fácil adaptabilidad, flexibilidad, resistencia y seguridad en situaciones adversas que se presentaron (Tidy, 2014).

Para Chartbook (2016), menciona que los esfuerzos para reducir costos pueden no ser necesariamente la mejor opción. En cambio, al invertir en mano de obra calificada para desarrollar una sólida infraestructura de mejora de la calidad, los sistemas de salud pueden ahorrar más a largo plazo. La mano de obra calificada es cara y el componente de mayor costo desde la perspectiva del sistema, que comprende el 60% del presupuesto de un hospital o infraestructura para uso similar. Blegen (2013), afirma que es comprensible que la productividad laboral en el cuidado de la salud es "plana" o "negativa", mientras que la cantidad de personal empleado por los hospitales ha crecido significativamente. Las enfermeras constituyen el componente más grande de la fuerza laboral hospitalaria, y la evidencia sugiere que las licenciadas en enfermería con especialidad muestran un mejor desempeño.

Según Robinson (2011), para reducir los costos laborales, los hospitales abordan las siguientes tres estrategias: (a) contratar la menor habilidad posible para el trabajo; (b) extender las horas clínicas por día-paciente; y (c) reducir el personal que no brinda atención directa al paciente al lado de la cama. Sin embargo, estas limitaciones laborales diseñadas para reducir costos pueden, paradójicamente, aumentar los costos.

El enfoque que hace Tapia (2014), también es clave mencionar, ya que la gestión de infraestructura hospitalaria y similares con apoyo de MODELOS BIM, es un tema que en Chile y otros países del mundo se viene aplicando desde hace varios años, pero que en nuestro país si bien es cierto, aún está en proceso porque los megaproyectos

si lo utilizan y sus beneficios son tan marcados, ya que los costos es cuestión de plazos y presupuestos son muy exactos, lo que hace que se desarrollen los proyectos con optimización de recursos, pues al momento de la ejecución no se cuenta con incompatibilidades que puedan impactar o aplazar el proceso. A modo solo de proyectarnos, ya que esto es un tema ligado con la gestión, pero que en esta oportunidad sólo se menciona, más no se analiza a profundidad, porque en centro de esta investigación se trata de una infraestructura existente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: La investigación realizada fue de tipo básica, al respecto Rodríguez - Sosa & Burneo (2017), afirma que está direccionada en filtrar y ahondar conceptos teóricos sobre un orden fundamentado en sus variables.

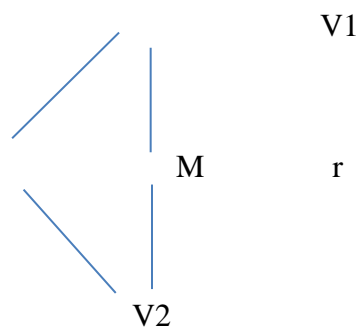
Diseño de investigación

Esta indagación se llevó con base a un diseño no experimental, transversal del tipo descriptiva correlacional (2021); es no experimental porque según Muntané (2010) no hace uso de la parte práctica o demostración experimental. Es transversal según Hernández (2004) porque el investigador se centra en analizar el comportamiento de las variables y la relación de estas en un intervalo de tiempo establecido. Es descriptiva correlacional según Hernández, Fernández & Baptista (2014), hace referencia al término ya que describe e interrelaciona conceptos y variables para que la dirección de este tipo de exploración sea integral.

Esquema del diseño:

Diseño: No experimental

Transversal correlacional (2021)



Dónde:

M = 85 Trabajadores administrativos

V1 = gestión de infraestructura V2 =

desempeño laboral r = relación

3.2. Variables y operacionalización.

A continuación, se describe cada una de las variables que se utilizaron en esta investigación. La matriz de operacionalización de estas se puede revisar en los anexos.

Variable 1 : Gestión de infraestructura

Variable 2 : Desempeño laboral

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Es un conjunto (infinito o finito) de componentes con características similares entre sí. En ese sentido, la población como tal, estará constituida por un total de 85 trabajadores, los mismos que son los administrativos de la DIRESA SM.

Agrupados tal como se indica a continuación:

Áreas	Cantidad
Dirección (DG)	5
Asesoría Legal (OAL)	4
Control Institucional (OCI)	5
Recursos Humanos (RRHH)	8
Administración (UA)	11
Regulación y Fiscalización (DIREFISSA)	15
Servicios y Salud Integral (DSI)	20
Inteligencia Sanitaria (DIS)	9
Planeamiento y Presupuesto (OPyPS)	8
Total	85

Fuente: Elaboración propia

Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:** Estuvo conformada por los administrativos de la DIRESA SM (trabajadores cuya modalidad es la Ley N° 728 y locadores, se incluye a este segundo grupo dentro de la muestra pues los mismos son aproximadamente cerca de 40% del total de administrativos, laborando con horario), que brindan su consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos de investigación que correspondan.
- **Criterios de exclusión:** Estuvo conformado por el personal administrativo de las diferentes Redes de Salud correspondientes a la jurisdicción de la DIRESA SM que no estuvieron de acuerdo en dar su venia para la aplicación de los cuestionarios de investigación.

Muestra

La muestra es la parte de la población, la misma que cumple con ciertos parámetros que son identificados para el cumplimiento de los objetivos propuestos en esta investigación (Hernández, 2014). La muestra lo constituyeron 70 trabajadores de la DIRESA SM - 2021, al 95% de confianza. Con la siguiente fórmula:

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

Donde:

n =	Muestra
N =	Población
Z α =	(1.96) ² (la seguridad es del 95%)
p =	Proporción esperada (en este caso 50%= 0.5)
q =	1 - p (para este caso, 1 - 0.5= 0.5)
d =	Precisión (5%)

$$n = \frac{85 * 1.96^2 (0.5*0.5)}{0.05^2 (85 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 70 \qquad 0.05^2 (85-1) + 0.5^2 * 0.5$$

Muestreo

El muestreo aplicado fue probabilístico simple, la misma que sirvió para elegir a los sujetos que se les aplicó los cuestionarios, por la aplicación de fórmula de población finita (Hernández, 2014).

Unidad de análisis

Según Hernández (2014), indica que son los sujetos a quienes se identificaron para la aplicación del instrumento, por tanto, para el presente caso se tomó a trabajadores administrativos de la DIRESA SM, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la recolección y análisis de la información se hizo uso de la técnica de la encuesta, definida por Yuni & Urbano (2014) como la forma sencilla de describir el análisis y establecer la correlación entre las variables en la muestra previamente identificada y calculada.

Los datos que se van a utilizar son datos secundarios de las cuales, las principales fuentes de información de donde se obtendrán los documentos para sacar los datos es la data que se tiene en áreas de ambientes según Reglamento Nacional de Edificaciones para la variable de Gestión de infraestructura y para la variable de sistema de desempeño laboral se utilizará la técnica de encuesta.

Instrumentos

Los cuestionarios son enunciados formulados como interrogantes que se generaron con base en las variables que fueron medidas y fue adaptado de Rengifo (2018), también se entiende como el conjunto de preguntas cerradas que contiene alternativas de respuestas previamente diseñadas y parametradas, que permite conocer la percepción de cada encuestado (Hernández, 2014).

Los instrumentos fueron contruidos por la autora de esta investigación, luego fue validado por juicio de expertos.

El instrumento de la variable 1, gestión de la infraestructura estuvo conformado por 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones de: Edificaciones (5 indicadores), condiciones de habilidad y funcionamiento (6 indicadores), seguridad (5 indicadores) y equipamiento (4 indicadores). En cuanto a la escala de medición – Escala Ordinal:

1 = Malo,

2 = Regular y

3 = Bueno.

El instrumento de la variable 2, desempeño laboral tuvo 18 items distribuidos en 4 dimensiones, estas fueron: Desempeño conceptual (4 indicadores), desempeño de tareas (4 indicadores), adaptativo (5 indicadores) y proactivo (5 indicadores). Los niveles de respuesta a las preguntas fueron: En cuanto a la escala de medición – Escala Ordinal:

1 = Malo,

2 = Regular y

3 = Bueno.

Validez

Para el análisis de la validez de los instrumentos se utilizó como técnica de juicio de expertos. El cuestionario de esta investigación fue revisado y evaluado por tres expertos locales. Según García (2018) esta técnica se basa en la experiencia.

Los instrumentos, que consisten en dos cuestionarios, fueron sometidos al juicio de tres expertos ya mencionados; quienes tuvieron la labor de corroborar la concordancia y precisión de los indicadores con las variables de estudio. En cuanto a la primera variable, el resultado arrojó un promedio de 4.4, el cual representó el 88.00% de concordancia entre jueces. Respecto a la segunda variable, arrojó un promedio de 4.6, simbolizando el 92.00% de concordancia entre jueces; si analizamos el promedio de valoración de ambos instrumentos trabajados obtendremos la cuantificación de 4.5 que se puede interpretar en términos porcentuales del 90.00% lo que indica, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas y analíticas para su correspondiente aplicación.

Validez

Variable	Nº	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión de infraestructura	1	Metodólogo	4.1	Es aplicable
	2	Especialista 01	4.8	Es aplicable
	3	Especialista 02	4.3	Es aplicable
Desempeño Laboral	1	Metodólogo	4.8	Es aplicable
	2	Especialista 01	4.7	Es aplicable
	3	Especialista 02	4.3	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los dos instrumentos de los datos recopilados se utilizó el análisis estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach.

Variable 1: Gestión de infraestructura

Resumen del procesamiento de los casos

Variable	Nº	%
Casos válidos	70	100,0
Excluidos ^a	0	0,0
Total	70	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,889	20

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

Variable	Nº	%
Casos válidos	70	100,0
Excluidos ^a	0	0,0
Total	70	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,867	18

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

En el desarrollo de esta investigación, se utilizó diferentes procedimientos. El primer paso fue elaborar una matriz de consistencia, luego de identificar e interpretar fuentes para antecedentes y bases teóricas. Se elaboraron dos cuestionarios (una para cada variable, estos a la vez contenían grupos de interrogantes según cada dimensión trabajada), los mismos que fueron validados. Ya con los cuestionarios aplicados (en este caso se utilizó cuestionarios online) los datos obtenidos se pasaron a un programa de datos del software estadístico cuyo nombre es SPSS, luego se organizaron y procesaron; obteniendo resultados en tablas estadísticas para su respectiva interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

La interpretación de los resultados de los análisis de datos en el software estadístico SPSS V22, fueron realizados teniendo en cuenta las variables y los objetivos, para dar respuesta se utilizó los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. La determinar la correlación de las variables y dimensiones se utilizó los rangos de valores Rho de Spearman reportados por Hernández Sampieri, 2014. La información resultado del procedimiento de datos será interpretada con apoyo de la siguiente tabla:

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

Fuente: Hernández Sampieri, 2014.

3.7. Aspectos éticos

Con base en lo mencionado por Martín (2013), la presente investigación se basó en principios éticos y bioéticos para hacer referencia a la **beneficencia**, la misma que buscó beneficiar a la mayor cantidad de involucrados posibles, con la finalidad de que el impacto sea masivo e inclusivo. También cito al principio de la **no maleficencia** ya que este estudio no busca generar perjuicios de ningún tipo (ni morales ni materiales), ya que el enfoque indirecto es social en la medida de aportar al crecimiento y desarrollo de nuestra sociedad. Sobre el principio de la **autonomía** toma en cuenta la libertad de expresión del total de los involucrados, estas además son consideradas y valoradas indistintamente si coinciden o no con las opiniones de la autora. Como último, pero no menos importante mencionamos al principio de **justicia** que describe que todos aquellos que tuvieron participación en este estudio revieron un trato equitativo, haciendo posible que se fomente la inclusividad en todos los planos posibles.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se reportará los resultados generados a partir del procesamiento de datos obtenidos en trabajo de campo, respecto de la percepción de los trabajadores administrativos sobre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín

4.1. El nivel de la gestión de infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Tabla 1

Nivel de la gestión de infraestructura

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	30,0
Regular	30	42,9
Bueno	19	27,1
Total	70	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la DIRESA SM

Interpretación:

Partiendo desde la percepción de los trabajadores de la DIRESA San Martín, en la tabla 1 se evidencia que el 42,9% de las personas califica la variable como regular, asimismo, el 30% la califica como malo, sin embargo, solo el 27,1% la califica como bueno.

Tabla 2 Nivel de las dimensiones de gestión de infraestructura

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Edificación	Malo	22	31,4
	Regular	31	44,3
	Bueno	17	24,3
	Total	70	100,0
Condiciones de habitabilidad y funcionalidad	Malo	23	32,9
	Regular	28	40,0
	Bueno	19	27,1
	Total	70	100,0
Seguridad	Malo	26	37,1
	Regular	25	35,7
	Bueno	19	27,1
	Total	70	100,0
Equipamiento	Malo	21	30,0
	Regular	36	51,4
	Bueno	13	18,6
	Total	70	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la DIRESA SM

Interpretación:

En la tabla 2 se observa la medición de las dimensiones de la gestión de infraestructura, por lo tanto, el 44,3% de encuestados menciona que la dimensión edificación es regular y el 31,4% afirma que es malo; respecto la dimensión condiciones de habitabilidad y funcionalidad, el 40% cree que es regular y el 32,9% considera que es malo; asimismo, el 37,1% afirma que la dimensión seguridad es malo y el 35,7% cree que es regular; en cuanto a la dimensión equipamiento, el 51,4% menciona que es regular y el 30% percibe que es malo.

4.2. El nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	27,1
Regular	32	45,7
Bueno	19	27,1
Total	70	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la DIRESA SM

Por otro lado, en la tabla 3 se observa el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA San Martín, es percibida por el 45,7% como regular, el 27,1% la califica como malo y otro 27,1% la califica como bueno.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño contextual	Malo	24	34,3
	Regular	28	40,0
	Bueno	18	25,7
	Total	70	100,0
Desempeño de tareas	Malo	24	34,3
	Regular	33	47,1
	Bueno	13	18,6
	Total	70	100,0
Adaptativo	Malo	24	34,3
	Regular	30	42,9
	Bueno	16	22,9
	Total	70	100,0
Proactivo	Malo	24	34,3
	Regular	30	42,9
	Bueno	16	22,9
	Total	70	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la DIRESA SM

Dado el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la DIRESA San Martín, se evidencia en la tabla 4 que, la dimensión desempeño contextual es calificada como regular por el 40% y calificada como malo por el 34,3%; asimismo, la dimensión desempeño de tareas es calificada como regular por el 47,1% y como malo por el 34,3%; además, el 42,9% califica la dimensión adaptativo como regular y el 34,3% la califica como malo; respecto a la dimensión proactivo es calificada por el 42,9% como regular y el 34,3% la califica como malo.

Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de los datos procesados

Indicadores	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de infraestructura	,100	70	,080
Edificaciones	,113	70	,028
Condiciones de habitabilidad y funcionalidad	,107	70	,047
Seguridad	,119	70	,016
Equipamiento	,104	70	,057
Desempeño laboral	,098	70	,093
Desempeño contextual	,140	70	,002
Desempeño de tareas	,114	70	,024
Adaptativo	,121	70	,013
Proactivo	,123	70	,011

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como se evidencia en la tabla 5, la significancia de la normalidad de los datos de las variables y dimensiones en su mayoría no acceden el 0,05 por lo que se determina que la distribución de los datos no es normal, ante ello, se optó por utilizar un estadístico de correlación no paramétrica como es el Rho de Spearman.

4.3. La relación entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y desempeño laboral

Dimensiones	Desempeño laboral	
Edificaciones	Coeficiente de correlación	.766
	Sig. (bilateral)	.000
	N	70
Condiciones de habitabilidad y funcionalidad	Coeficiente de correlación	.784
	Sig. (bilateral)	.000
	N	70
Seguridad	Coeficiente de correlación	.803
	Sig. (bilateral)	.000
	N	70
Equipamiento	Coeficiente de correlación	.772
	Sig. (bilateral)	.000
	N	70

Interpretación:

Por último, en la tabla 6 se evidencia las correlaciones de las dimensiones de la gestión de infraestructura y desempeño laboral, por lo tanto, la dimensión edificaciones con la variable desempeño laboral mantiene una relación de 0.766, la dimensiones condiciones de habitabilidad y funcionalidad con la variable desempeño laboral mantiene una relación de 0.784, la dimensión seguridad con la variable desempeño laboral mantiene una relación de 0.803, la dimensiones equipamiento con la variable desempeño laboral mantiene una relación de 0.772; asimismo, se evidenció una significancia de 0.000 para cada una de las

correlaciones, que al ser menor al margen de error (0.05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, la cual establece que, existe correlación significativa alta entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021

4.4. La relación entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021

Tabla 7

Relación entre la gestión de infraestructura y desempeño laboral

Variables	Gestión de infraestructura	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación	1,000	.866**
Gestión de infraestructura Sig.	.	.000
(bilateral)		
N	70	70
Coeficiente de correlación	.866**	1,000
Desempeño laboral Sig.	.000	.
(bilateral)		
N	70	70

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

Interpretación:

En la tabla 7 se evidencia la prueba estadística de correlación Rho, por lo que se observa una significancia (bilateral) de 0.000 y con Rho de Spearman de 0.866 la cual es positiva alta, por ende, aceptamos la hipótesis de investigación (Hi) la cual establece que, existe relación positiva y significativa entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación buscó la determinación de la asociación estadística entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, por lo tanto, tras el análisis de las variables de manera independiente, se ha logrado identificar que, la gestión de infraestructura es regular con tendencia a ser malo, pues se ha identificado que presenta deficiencias en el diseño de la edificación, regular y casi malas condiciones de habitabilidad y funcionalidad de las áreas, asimismo, se ha identificado irregularidades en la seguridad de los ambientes, así como deficiencias en el equipamiento de las mismas. Respecto a ello, Matsler, Miller & Groffman (2021) precisan que, la problemática de la infraestructura no sólo concierne a los ingenieros o arquitectos, sino que también involucra a equipos multidisciplinarios, ya que de esta forma el enfoque es integral, por eso es necesario contar con planeamientos consistentes de acuerdo con la realidad y al uso que se proyecta. De igual modo, Madroñal (2020) expone que, el servicio de mantenimiento es el conjunto de medios humanos y materiales que garantizan el correcto funcionamiento de edificios, instalaciones y equipamiento industrial o biomédicos, brindando el máximo nivel de confort a los usuarios, haciendo que la demora de la asistencia por fallos o roturas en el equipamiento sea lo más breve posible, esto con la optimización de recursos y en condiciones seguras; situación que en la actual investigación no se evidencia. Cabe manifestar además, que la institución en la que se viene desarrollando la presente investigación constituye una Unidad Productora (UP) de carácter administrativo, término muy empleado en el Banco de Inversiones del Ministerio de Economía (MEF), por lo que no puede dejar de operar o funcionar por defectos de infraestructura, es decir, que el conjunto de infraestructura, equipamiento, recursos humanos y demás debe atender el total de los requerimientos que ingresen en los plazos establecidos.

Por otro lado, se ha identificado que, el desempeño de los trabajadores es regular y de manera proporcional (menor porcentaje) se identifica que el desempeño laboral es percibido como malo y bueno; ante ello, se ha fichado que el desempeño contextual es regular y malo en gran parte de los trabajadores, del mismo modo sucede con el desempeño de tareas, la adaptabilidad a los cambios

organizacionales y la proactividad que demuestra el personal en el desarrollo de sus actividades. Ante ello, Ramírez & Nazar (2019) precisan que, el desempeño laboral es la conducta orientada al cumplimiento de una labor, que inciden de manera directa en el comportamiento del núcleo organizacional, además incluye a las conductas que van más allá de las metas organizativas por contribuir a su ambiente psicológico y social, conductas de carácter autodirigido que sirven para anticipar o iniciar permutas en una organización, contribuyendo a las metas organizativas y recluye conductas que permiten la adaptabilidad al cambio en un entorno laboral. Por lo que, se contrasta las irregularidades en el desempeño respecto a las funciones, responsabilidad y actividades que debe desarrollar el personal en su puesto de trabajo.

Las causas clave de las acciones laborales inadecuadas de los trabajadores de la salud mencionadas por los encuestados incluyeron “la incapacidad del gobierno para implementar acuerdos, desafíos de infraestructura, liderazgo y administración deficientes con estrategias de comunicación inadecuadas, bienestar del personal deficiente, salarios inadecuados y retrasados, disputas interprofesionales y poca adherencia a la práctica. directrices y políticas” (Oleribe, 2018). Está demás mencionar, que al hacer referencia a lo ligado a los recursos humanos como comúnmente se conoce, es clave tratar el lado emocional del colaborador y tratar de que el tema del estrés esté dentro de los parámetros regulares porque los resultados son la suma de esfuerzos de cada uno de ellos.

Es extremadamente difícil convencer a los directores de finanzas de los hospitales para que realicen inversiones iniciales en mano de obra calificada que no siempre factura por la atención al paciente. Estas inversiones pueden agotar los recursos en efectivo rápidamente si las inversiones no están bien planificadas. Sin embargo, es probable que exista un retorno de la inversión para estos especialistas calificados en base a nuestro conocimiento inicial de que gastar en una infraestructura de seguridad es rentable en comparación con el tratamiento de eventos adversos posteriores de la atención hospitalaria, como lesiones por presión e infecciones del torrente sanguíneo (Padula, 2019).

De manera general, se ha logrado establecer la relación positiva y significativa entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de

Salud San Martín, contrastada por una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación r_s de 0,866. Es decir, de acuerdo con el contexto, al presentar una regular o mala gestión de la infraestructura de dicha entidad el desempeño laboral presentará la misma tendencia de regular a mala. Ante ello, se ha reconocido algunas similitudes con la investigación de Coronado & Sandoval (2016) pues pone evidencia que, el bajo desempeño laboral se ve influenciado por un deficiente ambiente organizacional, pues muchas veces el acondicionamiento de los ambientes dificulta el desenvolvimiento de los trabajadores. Al mismo tiempo, Saavedra (2019) a través de su investigación precisa que, el desempeño laboral que presentan los servidores públicos es buena, reflejada en el 66.3% de trabajadores, sin embargo, la diferencia ha presentado regular y bajo rendimiento en sus labores, debido a la falta de calidad en las actividades que realizan y la falta de compromiso con las actividades organizacionales.

Los procesos de manejo de las historias clínicas sistematizados reducen el trabajo de los administrativos, siendo importante utilizar los nuevos avances tecnológicos que influyen en la satisfacción de los trabajadores (Tran & Tookey, 2011). Además, en los últimos años, las técnicas computarizadas progresaron, por ejemplo, las percepciones 3D (y 4D) y los Modelos de información de construcción (BIM) se han presentado en un esquema interdisciplinario y una toma de decisiones razonable (Lundesjo, 2015), mostrando que la gestión de infraestructura es fundamental, ya sea para mantenimientos según corresponda e inclusive proyectos nuevos.

Respecto a lo expuesto anteriormente, Salinas (2015) precisa que el trabajo administrativo ha pasado por diversos cambios, ya que las herramientas que se utilizan han evolucionado y todo el sistema en sí, se encuentra más interconectado, debiendo existir vínculo directo entre una infraestructura adecuada y la función que se desarrollan en el interior, pues esto tiene incidencia de nivel alto en la producción y/o rendimiento de los trabajadores. Por lo tanto, se manifiesta que contar con infraestructura que esté diseñada para un fin específico, de todas formas, influye en el desenvolvimiento laboral, es decir, no es lo mismo tener una infraestructura proyectada para fines administrativos, que acondicionar o adecuar una. Ya que cuando se proyecta la infraestructura para un determinado uso, se tienen en cuenta dimensionamiento de área, accesibilidad, factibilidad de servicios, criterios de

confort térmico, asolamiento, iluminación y ventilación natural / artificial, etc. Lo mismo ocurre con el mobiliario, pues estos de cierto modo pasan por un proceso de personalización de alturas y formas, de acuerdo con el usuario que va a trabajar en ese ambiente y según la función que desarrolla, haciendo uso de ciencias como la antropometría y la ergonomía.

La pandemia iniciada con el brote del COVID-19, demostró la importancia de evaluar la eficiencia y el desempeño de la gestión de los hospitales sin medir esfuerzos ni recursos que limitan el funcionamiento de un hospital y en la eficiencia en el manejo de los casos clínicos (Ravagh, 2020). En esta perspectiva, existen dos metodologías adoptadas para evaluar la eficiencia de una estructura de salud en el manejo de casos clínicos hospitalizados (Pulgar, 2019; Tortorella, 2023; Hashjin, 2014) y la metodología de evaluación del desempeño del personal de un hospital considerando la complejidad de los casos tratados (Balía, 2014; Ha, 2018). Ambas metodologías investigan el desempeño hospitalario proporcionando una instantánea útil para los administradores de la salud para la evaluación de los sistemas de salud (Pecoraro, 2015).

VI. CONCLUSIONES

6.1. La relación entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. Con p_valor de 0.001 de significancia bilateral y Rho de Spearman de 0.866 se demostró que existe correlación positiva alta. Aceptando la hipótesis de investigación (H_i) la cual establece que, existe relación positiva y significativa entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral.

6.2. La identificación del nivel de la gestión de infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, evidenció que el 42,9% de las personas califica la variable como regular y solo el 27,1% la califica como bueno. Respecto a la medición de las dimensiones de la gestión de infraestructura, el 44,3% mencionó que la dimensión edificación es regular; en cuanto a la dimensión condiciones de habitabilidad y funcionalidad, el 40% cree que es regular y para la dimensión seguridad el 51,4% afirman que es regular.

6.3. La medición del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, demostró que el 45,7% la percibe como regular, el 27,1% la califica como malo y otro 27,1% la califica como bueno. Para la dimensión desempeño contextual 40% de encuestados lo califica como regular; la dimensión desempeño de tareas es calificada como regular por el 47,1%; para la dimensión adaptativo el 42,9% lo califica como regular; la dimensión proactivo es calificada por el 42,9% como regular.

6.4. La relación entre el total de las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. Con un p_valor de 0,000 de significancia bilateral y las correlaciones Rho de Spearman para la dimensión edificaciones con desempeño laboral la relación fue 0.766, la dimensión de condiciones de habitabilidad y funcionalidad con desempeño laboral la relación fue 0.784, la dimensión seguridad con desempeño laboral la relación fue 0.803, la dimensión equipamiento con desempeño laboral fue 0.772, aceptando la

hipótesis de investigación, que establece que, existe correlación significativa alta entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. A la Dirección General de la Dirección Regional de Salud San Martín, realizar una evaluación integral de la infraestructura teniendo en cuenta las opiniones y las necesidades según las condiciones propias del predio en evaluación con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.

7.2. A la Dirección General de la Dirección Regional de Salud San Martín continuar mejorando la gestión de infraestructura a fin de que la percepción de los trabajadores, respecto a edificaciones, condiciones de habitabilidad y funcionalidad y la seguridad se incrementen de modo positivo.

7.3. A la Dirección General de la Dirección Regional de Salud San Martín, dar la debida importancia a la gestión de infraestructura con la finalidad de incrementar el desempeño laboral de los trabajadores respecto a las dimensiones desempeño contextual, desempeño de tareas, el desempeño en su adaptación y la dimensión proactivo.

7.4. A la Dirección General de la Dirección Regional de Salud San Martín, identificar in situ las deficiencias de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral para corregir las deficiencias en las edificaciones con el apoyo de arquitectos que conozcan las necesidades de las condiciones de habitabilidad y funcionalidad para que se vea reflejado en un mejor desempeño del personal, generando seguridad, capacidad de adaptación y proactividad en sus actividades diarias.

REFERENCIAS

- Alcover, M. Rodríguez, & Domínguez (2004). Introducción a la psicología del trabajo.
- Arévalo A., Jhoana P. (2017). Gestión administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.
- Balia, S.; Brau, R.; Marrocu, E. (2014). What drives patient mobility across Italian regions? Evidence from hospital discharge data. *Health Care Provision and Patient Mobility*. 12: 133–154.
- Baptista-Lucio, P. Metodología de la Investigación (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill.
- Basurto, K., & Guardiola, C. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México-Emotional intelligence and job performance of Adventist coporatation executives in Northern Mexico. *Apuntes universitarios*, 5(1), 69-77.
- Blegen MA, Goode CJ, Park SH. 2013. Baccalaureate education in nursing and patient outcomes. *J Nurs Adm*. 43:89–94.
- Blegen MA, Goode CJ, Spetz J. 2011. Nurse staffing effects on patient outcomes: safety-net and non-safety-net hospitals. *Med Care*. 49: 406–414.
- Carlos Negrelli (2021). Modelo de gestión para el desarrollo de proyectos menores de infraestructura Ingeniería y sus alcances, *Revista de Investigación Mayo - agosto 2021 Volumen 5 / No. 12 – Universidad de Zulia, Venezuela* <https://doi.org/10.33996/revistaingenieria.v5i12.80>
- Coronado Núñez, M. S., & Sandoval del Campo, C. J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la oficina de gestion administrativa, infraestructura y equipamiento de la UGEL San Ignacio 2016.
- Ferreira, D.; Marques, R. (2021). Public-private partnerships in health care services: Do they outperform public hospitals regarding quality and access? Evidence from Portugal. *Socio-Economic Planning Sciences* 73, 100798. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100798>

- Gallegos Paz, F. A. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016.
- Godley, D. L., & Shakantu, P. W. (2016). Ineffective programme .health delivery of health infrastructure projects A case of the Northern Cape. 70-98
- Han, B.; Chen, X.; Li, Q. (2018). Application of case mix index in the allocation of nursing human resources. *Journal of nursing management*. 26(6): 647–652. pmid:29473703
- Hashjin, A.; Ravaghi, H; Kringos, D.; Ogbu, U.; Fischer, C.; Azami, S.; et al. 2014. Using quality measures for quality improvement: the perspective of hospital staff. *PloS one*. 9(1).
- Hernández-Carrillo, C.-G., Sarmiento-Rojas, J.-A., & González-Sanabria, J.-S. (2021). Análisis del sector de la construcción en la oferta y demanda de edificios residenciales en torno a la gestión empresarial de los grupos de interés. *Revista Científica*, 41(2), 213–224. <https://doi.org/10.14483/23448350.17549>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C.
- Herzer, K.; Niessen, L.; Constenla, D.; Ward, W. 2014. Pronovost PJ. Costeffectiveness of a quality improvement programme to reduce central lineassociated bloodstream infections in intensive care units in the USA. *BMJ Open*. 4:e006065.
- Lai, J. H. K., & Man, C. S. (2018a). Performance indicators for facilities operation and maintenance (Part 2) Shortlisting through a focus group study. *Facilities*, 36(9/10), 495-509.
- López, M. T. C. (2014). La planificación y gestión de la Infraestructura Verde en la Comunidad Valenciana. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, (43), 215-234.

- Lundesjo, G. (2015). Supply chain Management and logistics in construction. London: Kogan page limited.
- Madroñal O. M. (2020). Indicadores de desempeño para gestión de infraestructura hospitalaria mediante facility management para Colombia.
- Martín S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Artículo Científico*. 59. 27-30. Toledo. Recuperado de https://www.enfermeriaencardiologia.com/wpcontent/uploads/58_59_02.pdf
- Matsler, A.M., Miller, T. R. y Groffman, P.M. (2021). El espectro eco-tecnológico: explorando los desafíos de los sistemas de conocimiento en la gestión de la infraestructura verde. *Urbanismo*, 6(1), 49. <https://doi.org/10.17645/up.v6i1.3491>
- Muntané, J. (2010). Revisiones Temáticas: Introducción a la Investigación Básica.
- Nieto, S. A., & Planes, V. C. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203-225.
- Obinna Ositadimma Oleribe, Deborah Udofia, Olabisi Oladipo, Temitope Arike Ishola and Simon D. Taylor-Robinson. (2018). Healthcare workers' industrial action in Nigeria: a cross-sectional survey of Nigerian physicians. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0322-8>
- Oliva Estrada, Elmer (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015.
- Padula, W.; Nagarajan, M.; Davidson, P.; Pronovost, P. (2021). Investing in Skilled Specialists to Grow Hospital Infrastructure for Quality Improvement. *Patient Saf. Volume 17, Number 1*
- Padula W.; Pronovost, P.; Makic, M. et al. (2019). Value of hospital resources for effective pressure injury prevention: a cost-effectiveness analysis. *BMJ Qual Saf.* 28:132–141.
- Padula, W.; Mishra, M.; Makic, M. (2011). Improving the quality of pressure ulcer care with prevention: a cost-effectiveness analysis. *Med Care*. 49:385–392.

- Pecoraro, F.; Luzi, D.; Cesarelli, M.; Clemente, F. (2015). Assessing the performance of health units using a mix of efficiency indicators. E-Health and Bioengineering Conference (EHB).
- Perú, C. D. A. (2021). Reglamento Nacional de Edificaciones. Recuperado de la web). Lima–Perú. URL: <https://limacap.org/reglamento-nacional-deedificaciones-2021>.
- Perrotti, D. E., & Sánchez, R. (2011). La brecha de infraestructura en América Latina y el Caribe.
- Política Institucional de la Gestión de la Infraestructura Física, 2021. Gran Universidad de Colombia
- Pulgar, V.; Tejo, M.; García, S. (2019). Barber and Johnson diagram and latent reserve as tools to optimise the management of hospital beds. *Journal of healthcare quality research*. 34(3): 124–130. pmid:31104891
- Ravaghi, H.; Alidoost, S.; Mannion, R.; Bélorgeot, V. (2020). Models and methods for determining the optimal number of beds in hospitals and regions: a systematic scoping review. *BMC Health Services Research*. 20(1), 1–13.
- Rengifo Maco, R. M. (2018). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.
- Robinson J. (2011). Hospitals respond to Medicare payment shortfalls by both shifting costs and cutting them, based on market concentration. *Health Aff (Millwood)*. 30:1265–1271.
- Rosado Naupa, A. R. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.
- Rodriguez-Sosa, J. & Burneo, K. (2017) Metodología de la Investigación. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

- Sikora-Fernández, D. (2017). Factores de desarrollo de las ciudades inteligentes. *Revista Universitaria de Geografía*, 26(1), 135-152.
- Tidy A. (2014) *Arquitectura para la salud: Edificios que curan. Análisis y Estudios*, Instituto de Políticas Públicas en Salud, Universidad San Sebastián.
- Tran, V., & Tookey, J. (2011). Labour Productivity in the New Zealand Construction industry: a thorough investigation. *Australian journal of construction economics and building*, 41-60.
- TrendWatch Chartbook. (2016). *Trends Affecting Hospitals and Health Systems*. Washington, DC: American Hospital Association.
- Saavedra Vidal, L. B. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida–Lambayeque*, 2019.
- Salama, F.; Jamal,W.; Mousa H.; Ghani, K.; Rotimi, V. (2013). The effect of hand hygiene compliance on hospital-acquired infections in na ICU setting in a Kuwaiti teaching hospital.
- Salazar Torre, M. (2020). *Gestión organizacional y estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín*, 2020.
- Saboori, A. (2020). *Gestión integrada y basada en datos de la infraestructura de transporte a través de la consideración de los costos del ciclo de vida y los impactos ambientales*.
- Sosa Catacora, P. E. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto*, 2018.
- Tapia, A. L. (2014). *Gestión de infraestructura hospitalaria con apoyo de modelos BIM*. Pontificia Universidad Católica De Chile.
- Tortorella, F.; Ukanowicz, D.; Douglas-Ntagha, P.; Ray, R.; Triller, M. (2013). Improving bed turnover time with a bed management system. *Journal of Nursing Administration*. 43 (1): 37–43. pmid:23232178
- Williams, P.; Lovelock, B.; Cabarrus, T.; Harvey, M. (2019). *Improving Digital Hospital Transformation: Development of an Outcomes-Based Infrastructure*

Maturity Assessment Framework. <http://medinform.jmir.org/2019/1/e12465/>
JMIR Med Inform 2019 | vol. 7 | iss. 1. Pag. 1 – 15

Yamashita, K.; Oyama, S.; Otani, T.; Yamashita, S.; Furukawa, T.; Kobayashi, D.; Sato, K.; Sugano, A.; Funada, C.; Mori, K.; Ishiguro, N.; Shiratori, Y. (2021). Smart hospital infrastructure: geomagnetic in-hospital. Journal of the American Medical Informatics Association, 28(3), 2021, 477–486. doi: 10.1093/jamia/ocaa204

Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2014). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación Vol 2.

Zegarra Ugarte, S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014Perú. Comuni@cción, 6(2), 5-14.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE TEÓRICA PRINCIPAL ABSTRACTA	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones Subvariables Intermedias	Indicadores Variable empírica	Escala de medición
V1: Gestión de infraestructura	<p><i>Capacidad de formulación y ejecución de mantenimientos preventivos – correctivos y mejoramientos de la infraestructura existente con los recursos disponibles, para que pueda funcionar adecuadamente con las condiciones físico -espaciales contenidas en la norma técnica vigente (Reglamento Nacional de Edificaciones, 2021).</i></p>	<p><i>La variable será medida teniendo en cuenta las 4 dimensiones y 19 indicadores establecidos, utilizando la escala de Estanones de 1=Malo, 2=Regular y 3=Bueno</i></p>	<p><i>D1: Edificaciones</i></p> <p><i>D2: Condiciones de habitabilidad y funcionalidad</i></p> <p><i>D3: Seguridad</i></p>	<p>Infraestructura</p> <hr/> <p>Dimensionamiento</p> <hr/> <p>Alturas</p> <hr/> <p>Aforo</p> <hr/> <p>Áreas verdes</p> <hr/> <p>Iluminación</p> <hr/> <p>Ventilación</p> <hr/> <p>Accesibilidad</p> <hr/> <p>Estacionamientos</p> <hr/> <p>Dotación de servicios básicos</p> <hr/> <p>Salud e higiene</p> <hr/> <p>Distancias y rutas de evacuación</p> <hr/> <p>Zonas seguras</p> <hr/> <p>Implementos de seguridad</p>	Ordinal

				Señalética	
				Mobiliario	
			D4:	Ergonomía	
			Equipamiento	Equipos	
				Útiles de oficina	
				Puntualidad	
			D5:	Autonomía	
			Desempeño contextual	Planificación de trabajo	
				Métodos de trabajo	
			D6:	Variedad de tareas	
			Desempeño de tareas	Significación de tareas	
				Identidad de tareas	
			D7:	Retroalimentación del puesto	
			Adaptativo	Complejidad del puesto	
				Procesamiento de información	Ordinal
			D8:	Solución de problemas	
			Proactivo	Variedad de habilidades	
				Especialización	

**V2:
Desempeño laboral**

Según Ramírez & Nazar (2019), el desempeño laboral es la conducta orientada al cumplimiento de una labor, que inciden de manera directa en el comportamiento del núcleo organizacional, además incluye a las conductas que van más allá de las metas organizativas por contribuir a su ambiente psicológico y social.

La variable será medida teniendo en cuenta 4 dimensiones e 13 indicadores establecidos, utilizando la escala de Estaciones de 1=Malo, 2=Regular y 3=Bueno

Matriz de consistencia Título: Gestión de infraestructura y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>Problema general</p> <p>P: ¿Cuál es la relación entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>O: Determinar la relación entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa entre la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica que se utilizará encuesta.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>P₁: ¿Cuál es el nivel de la gestión de infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O₁: Identificar el nivel de la gestión de Infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: El nivel de la gestión de infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, es alto.</p>	<p>Instrumentos</p> <p>Los instrumentos que se utilizarán cuestionarios.</p>
<p>P₂: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?</p>	<p>O₂: Medir el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.</p>	<p>H₂: El nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, es bueno.</p>	
<p>P₃: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?</p>	<p>O₃: Conocer la relación entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.</p>	<p>H₃: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de infraestructura y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.</p>	

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Diseño: Diseño: - No experimental</p> <p>Transversal correlacional (2021)</p> <p>Dónde: M = Muestra O₁ = Gestión de infraestructura O₂ = Desempeño laboral r = Relación de las variables de estudio</p> 	<p>Población: La población objeto de estudio, estará constituido por 85 trabajadores de la DIRESA SM.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por el 95% del total de trabajadores administrativos, que resultarían siendo los 70 colaboradores que laboran en las Direcciones y Jefaturas de la sede institucional de la DIRESA SM.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1308 405 1420 432">Variables</th> <th data-bbox="1420 405 1975 432">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1308 432 1420 692" rowspan="3">V1</td> <td data-bbox="1420 432 1975 501">Edificaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1420 501 1975 580">Condiciones de habitabilidad y funcionabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1420 580 1975 644">Seguridad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1308 644 1420 908" rowspan="4">V2</td> <td data-bbox="1420 644 1975 708">Equipamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1420 708 1975 756">Desempeño contextual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1420 756 1975 804">Desempeño de tareas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1420 804 1975 852">Adaptativo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1420 852 1975 908"></td> <td data-bbox="1420 852 1975 908">Especialización</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	V1	Edificaciones	Condiciones de habitabilidad y funcionabilidad	Seguridad	V2	Equipamiento	Desempeño contextual	Desempeño de tareas	Adaptativo		Especialización
Variables	Dimensiones														
V1	Edificaciones														
	Condiciones de habitabilidad y funcionabilidad														
	Seguridad														
V2	Equipamiento														
	Desempeño contextual														
	Desempeño de tareas														
	Adaptativo														
	Especialización														

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA – GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA

Con la finalidad de identificar el nivel de la gestión de Infraestructura en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, se aplica el cuestionario que a continuación se observa, en la se precisa ítems referentes a la variable, por lo tanto, se le pide que califique cada una de ellas de acuerdo con siguiente escala:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión de Edificaciones						
1	¿Cómo califica usted el estado de infraestructura de su oficina?					
2	¿Cómo encuentra el dimensionamiento de los ambientes en la institución?					
3	¿Cómo califica usted la altura de los ambientes en donde se desarrollan las labores?					
4	¿Cómo considera el aforo (cantidad máxima de personas que admite el espacio) en su oficina?					
5	¿Cómo califica usted las áreas verdes con las que cuenta la DIRESA SM?					
Dimensión de Condiciones de habitabilidad y funcionalidad						
6	¿Cómo califica usted las condiciones de iluminación natural en el interior del espacio donde labora?					
7	¿Cómo califica usted las condiciones de ventilación natural en el interior del espacio donde desarrolla su función?					
8	¿Cómo considera usted la accesibilidad para personas con discapacidad a las instalaciones de la institución?					
9	¿Cómo considera la disponibilidad de estacionamientos en el interior y exterior de la institución?					

10	¿Cómo califica usted la dotación de servicios básicos en la institución (abastecimiento de agua en SSHH y estabilidad de tensión eléctrica en las oficinas)?					
11	¿Cómo considera usted la aplicación de los protocolos de salud e higiene en la institución?					
Dimensión de Seguridad						
12	¿Cómo califica usted las distancias y rutas de evacuación en las instalaciones de la DIRESA SM?					
13	¿Cómo considera usted el nivel de seguridad de la infraestructura existente?					
14	¿Cómo califica usted la ubicación de las zonas seguras en casos de sismo en la institución?					
15	¿Cómo considera usted la dotación y acceso a los implementos de seguridad: extintores, botiquines, etc.?					
16	¿Cómo califica usted la implementación con paneles informativos y preventivos para que los usuarios identifiquen las áreas con las que cuenta la institución?					
Dimensión de Equipamiento						
17	¿Cómo califica usted la implementación y estado de mobiliarios en el interior de su oficina?					
18	¿Cómo califica usted la ergonomía de los mobiliarios?					
19	¿Cómo califica usted la implementación con equipos multimedia y herramientas tecnológicas para desarrollar su labor?					
20	¿Cómo califica usted el abastecimiento de los útiles de oficina para el trabajo diario?					

ENCUESTA – DESEMPEÑO LABORAL

Con la finalidad medir el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, se aplica el cuestionario que a continuación se observa, en la se precisa ítems referentes a la variable, por lo tanto, se le pide que califique cada una de ellas de acuerdo con siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión de Desempeño contextual						
1	Me considero un trabajador que respeta los horarios y es puntual en la asistencia a las labores.					
2	El liderazgo que ejerce mi jefe me empodera y permite que sea autónomo en la toma de decisiones clave.					
3	La planificación de trabajo que utilizo para realizar las actividades me permite cumplir con las tareas asignadas en los tiempos establecidos.					
4	Los métodos de trabajo que utilizo diariamente para el desarrollo de las funciones hacen posible el cumplimiento de las labores que me fueron asignadas.					
Dimensión de Desempeño de tareas						
5	Me considero un profesional que puede responder de manera eficiente cuando se me presentan variedad de tareas.					
6	Los trabajos desarrollados diariamente están dentro de mis funciones establecidas.					
7	Los informes y trabajos que presento son realizados con eficiencia y objetividad.					

8	Quando socializo mis puntos de vista y opiniones técnicas, son bien recibidas por mi jefe y compañeros.						
Dimensión de Adaptativo							
9	La retroalimentación de mis funciones es autoevaluada con frecuencia y se toman las acciones correctivas pertinentes cuando ameriten.						
10	Considero que la complejidad del puesto que ocupo está dentro de mi capacidad profesional.						
11	La frecuencia con la que me capacito hace posible contar con más recursos para mi desempeño en el trabajo.						
12	Considero que la relación entre la complejidad de mis funciones y el salario que percibo es correcto.						
13	Los recursos con los que cuento para el procesamiento de la información diaria son las mínimas necesarias.						
Dimensión de Proactivo							
14	Las alternativas de solución que planteo ante los retos laborales que se presentan son tomadas en cuenta por mi jefe y mis compañeros.						
15	El nivel de comunicación entre todas las áreas de mi institución permite realizar coordinaciones con facilidad.						
16	Considero que las habilidades con las que cuento son aprovechadas cuando se desarrollan trabajos en equipo.						
17	Participo de manera frecuente de las capacitaciones y asistencias técnicas que se desarrollan dentro de la institución.						
18	Considero que la especialización que he recibido hace posible atender el total de los requerimientos de mi área.						

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Gestión de infraestructura.
Autor (s) del instrumento (s) : REÁTEGUI PINEDO SONIA ELVIRA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de infraestructura en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión de infraestructura				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de infraestructura de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de infraestructura				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 20 de octubre de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

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

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : REÁTEGUI PINEDO SONIA ELVIRA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							48

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

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

Apellidos y nombres del experto: Mg. Arévalo Lazo Cinthya
 Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO
 Especialidad : Arquitectura / Docente Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Gestión de Infraestructura**
 Autora del instrumento : Br. Sonia Elvira Reátegui Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

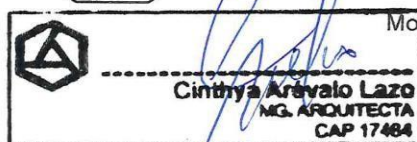
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de infraestructura en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de infraestructura .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de infraestructura de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de infraestructura .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido, puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48



Moyobamba, 26 de octubre de 2021

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto: Mg. Arévalo Lazo Cinthya
 Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO
 Especialidad : Arquitectura / Docente Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Desempeño Laboral**
 Autora del instrumento : Br. Sonia Elvira Reátegui Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						47

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido, puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Moyobamba, 26 de octubre de 2021





Cinthya Arévalo Lazo
 MG. ARQUITECTA
 Sello personal y firma CAP 17484

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de la experta: M. Sc. Rita Vela Saavedra
 Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN
 Especialidad : SALUD PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión de Infraestructura
 Autora del instrumento : Br. Sonia Elvira Reátegui Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de infraestructura en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de infraestructura.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de infraestructura de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			x		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de infraestructura.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					43	


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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido, puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Moyobamba, 25 de octubre de 2021


 Sello personal y firma
M. Sc. RITA VELA SAAVEDRA
 Cod. N° 000817



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de la experta: M. Sc. Rita Vela Saavedra
 Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN
 Especialidad : SALUD PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión de infraestructura
 Autora del instrumento : Br. Sonia Elvira Reátegui Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			x		
PUNTAJE TOTAL						43


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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido, puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Moyobamba, 25 de octubre de 2021


 M. Sc. RITA VELA SAAVEDRA
 Cod. N° 000817

Base de datos variable 1

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20
U1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2
U2	1	5	4	5	3	3	5	2	5	1	5	3	4	4	1	2	1	5	1	4
U3	2	1	1	5	1	4	5	1	2	1	3	4	4	5	2	1	4	2	4	4
U4	3	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	3	1	1
U5	4	2	3	3	5	2	3	1	1	1	2	1	4	2	1	2	1	5	2	1
U6	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	5
U7	4	1	2	2	1	2	1	4	2	5	4	2	1	2	3	1	5	1	5	5
U8	3	5	4	3	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5
U9	5	5	1	5	4	4	4	2	3	5	5	5	1	3	2	1	1	4	2	2
U10	4	4	1	5	2	2	4	3	1	1	2	4	5	3	2	3	5	3	5	5
U11	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	2	2
U12	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2
U13	2	2	4	2	5	5	5	5	3	4	4	3	4	1	4	3	1	2	3	5
U14	4	2	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	4	1	2	4	1	4	3	1
U15	4	4	1	1	2	2	3	2	1	3	5	5	4	1	3	1	5	3	5	1
U16	1	1	1	5	5	4	4	5	4	5	1	2	1	3	5	5	2	3	2	2
U17	2	5	5	4	2	4	3	5	1	3	3	3	5	4	2	3	5	1	1	2
U18	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	1
U19	4	5	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4
U20	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3
U21	2	1	2	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3
U22	2	4	1	5	3	4	1	1	3	3	5	1	2	5	2	1	1	2	5	3
U23	3	5	5	5	2	3	3	1	4	1	2	5	1	2	1	3	5	5	1	4
U24	2	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1
U25	2	5	3	4	3	5	2	2	2	4	4	4	3	1	2	4	3	4	4	1

U26	3	3	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2
U27	5	5	4	1	3	1	1	1	4	3	2	3	3	2	2	3	3	1	5	5
U28	2	2	3	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3
U29	2	4	2	5	2	4	2	4	1	5	2	1	4	2	4	4	3	2	2	5
U30	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1
U31	1	1	2	5	5	4	2	4	1	5	2	1	5	4	4	4	3	3	1	2
U32	2	3	1	2	2	2	3	1	1	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	3
U33	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	2	1	2	4	4	2
U34	2	2	1	3	5	1	5	3	2	3	1	4	2	5	5	1	1	3	4	5
U35	4	1	4	4	5	3	5	4	5	1	1	5	5	3	2	2	4	1	2	5
U36	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3
U37	2	1	4	3	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	2	1	4	3	4	3
U38	1	3	1	2	1	2	2	2	4	4	5	2	2	2	5	3	2	2	5	3
U39	5	5	2	3	5	2	3	1	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	1	2
U40	1	4	5	2	1	2	3	4	2	2	2	3	3	3	1	5	1	5	2	4
U41	2	1	3	5	1	1	5	5	2	2	4	1	3	1	3	5	3	4	4	4
U42	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5
U43	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2
U44	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	2
U45	3	2	3	1	2	3	5	1	3	1	3	3	4	4	2	3	5	1	5	1
U46	2	4	1	5	5	3	5	4	1	4	3	3	3	1	5	2	5	1	3	1
U47	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4
U48	4	1	5	4	1	2	5	3	1	2	4	4	1	2	4	3	5	5	3	1
U49	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4
U50	3	5	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5
U51	2	1	4	2	2	5	2	4	2	3	1	3	1	2	4	5	5	5	3	3
U52	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3
U53	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3
U54	5	5	5	2	2	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	4	2	2
U55	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3

U56	4	3	4	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4
U57	3	1	3	2	2	3	4	4	2	3	3	5	5	4	3	2	2	1	1	2
U58	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	3	5
U59	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	5	3	4
U60	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	2	3	1	3
U61	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4
U62	2	5	3	5	3	2	4	5	3	2	2	5	2	2	5	5	4	5	4	4
U63	4	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4
U64	2	5	3	4	2	5	4	2	4	3	5	4	3	1	1	4	1	2	5	3
U65	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1
U66	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4
U67	3	3	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4
U68	1	2	4	4	1	1	1	1	3	2	5	1	1	1	1	5	5	2	3	3
U69	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2	1	1
U70	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2

Base de datos variable 2

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18
U1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1
U2	4	4	3	5	4	2	1	5	3	3	1	4	3	1	1	5	2	3
U3	2	5	4	1	3	4	3	2	3	3	2	5	4	1	5	3	3	4
U4	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1
U5	1	3	3	4	3	2	1	1	2	4	2	5	3	4	3	3	2	5
U6	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	3	4
U7	4	5	1	2	5	5	3	1	2	2	5	3	5	4	1	3	5	3
U8	3	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4
U9	3	5	4	2	2	3	2	5	3	3	2	2	2	2	5	4	3	3
U10	3	3	1	5	1	4	4	4	5	1	2	4	2	4	3	3	4	4
U11	2	1	1	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	1	3	2
U12	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2
U13	1	4	3	1	4	2	2	1	4	2	1	4	5	1	5	3	3	1
U14	2	2	4	1	4	5	5	2	1	2	1	1	2	3	3	2	4	3
U15	5	3	4	5	4	4	4	3	3	2	4	2	5	2	2	2	2	4
U16	1	1	5	2	1	3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	1	1
U17	2	3	2	4	5	4	2	5	5	5	1	5	4	2	2	1	3	4
U18	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2
U19	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3
U20	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	1
U21	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	1	1
U22	2	4	1	3	4	2	3	3	3	5	2	5	1	2	4	1	2	3
U23	2	4	5	2	3	5	4	1	5	5	2	4	5	3	4	3	3	1
U24	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3
U25	2	4	2	1	4	4	5	3	4	5	4	2	5	5	5	3	4	1
U26	2	3	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3
U27	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	5	3	3	2	3	4	1	5
U28	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3
U29	4	4	5	4	5	2	4	3	3	5	2	5	2	4	1	3	4	5

U30	2	3	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	3	2	1	1	3
U31	1	1	1	4	2	5	1	3	5	4	5	3	3	3	3	3	2	5
U32	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3
U33	5	1	1	5	3	2	3	3	4	1	4	5	4	3	1	4	3	5
U34	4	3	1	4	3	4	5	2	1	5	3	3	5	4	2	4	1	2
U35	2	4	5	4	5	3	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	4	1
U36	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4
U37	3	5	5	2	4	2	4	1	4	5	4	1	1	2	1	1	4	4
U38	1	3	5	1	1	1	5	5	2	5	2	2	1	4	2	3	1	4
U39	2	1	2	3	3	1	2	5	5	1	1	1	1	5	3	5	3	5
U40	5	1	1	5	5	2	2	4	3	5	1	2	5	3	1	5	3	4
U41	5	4	3	1	4	3	3	4	1	1	4	4	2	2	2	5	2	1
U42	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3
U43	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3
U44	1	3	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2
U45	1	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	2	5	1	4	1	5	3
U46	3	4	1	3	3	2	5	4	3	2	2	2	5	5	3	3	5	5
U47	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4
U48	5	1	1	3	2	2	1	5	1	3	4	3	4	3	4	4	5	1
U49	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4
U50	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3
U51	1	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	2	5	2	4	2	4	1
U52	4	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5
U53	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5
U54	1	5	4	1	3	4	1	2	1	5	2	5	4	3	1	3	2	2
U55	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
U56	5	5	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	5	4	5
U57	4	1	4	3	3	1	2	1	1	2	2	4	1	5	3	2	4	3
U58	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5
U59	4	5	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4
U60	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2
U61	5	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3

U62	3	2	5	3	3	2	1	5	5	5	1	4	2	4	5	1	4	1
U63	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3
U64	1	4	5	1	2	4	4	3	5	3	1	5	3	4	3	1	3	5
U65	1	1	3	3	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2
U66	5	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5
U67	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4
U68	3	3	4	4	3	5	3	4	4	1	1	4	1	1	3	5	2	3
U69	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2
U70	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

DIRECCIÓN GENERAL

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

La Directora de la Dirección Regional de Salud San Martín,

HACE CONSTAR:

Que la estudiante de posgrado, Bach. Reátegui Pinedo Sonia Elvira de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Sede Tarapoto, realizó la investigación de su tesis titulada: **Gestión de infraestructura y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021** en el mismo año mencionado.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime pertinentes.

Moyobamba, 18 de octubre de 2021

San Martín
GOBIERNO REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
M.C. LESLIE CAROL ZEVALLOS QUINTEROS
DIRECTORA REGIONAL (E)
CMP. 43520 - RNE. 23037



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal: ABOG. SILVIA ESTHER HERRERA CRUZALEGUI	
Nombres y Apellidos M.C. LESLIE CAROL ZEVALLOS QUINTEROS	DNI: 40011847

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [SÍ], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Gestión de infraestructura y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021	
Nombre del Programa Académico: Reformas y Modernización del Estado	
Autor: Nombres y Apellidos BACH. SONIA ELVIRA REATEGUI PINEDO	DNI: 46619920

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 18 octubre 2021

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.