



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un
centro médico de Guayaquil, 2022

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

AUTORA:

Mosquera Plua, Letty Karina (ORCID:0000-0001-9895-474X)

ASESORA:

Dra. Preciado Marchan, Anita Elizabeth (ORCID:0000-0002-1818-8174)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

PIURA – PERÚ
2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. Mis padres Marcos y Letty quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme con la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a mis padres: Marcos y Letty, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios inculcados. De manera especial a mi tutora de tesis Dra. Anita Preciado Marchán, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación.

Índice de contenidos

<i>Carátula</i>	
<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Índice de contenidos</i>	<i>iv</i>
<i>Índice de tablas</i>	<i>v</i>
<i>Índice de figuras</i>	<i>vi</i>
<i>Resumen</i>	<i>vii</i>
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	<i>4</i>
<i>III. METODOLOGÍA</i>	<i>14</i>
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	<i>14</i>
3.2. <i>Variables y operacionalización</i>	<i>14</i>
3.3. <i>Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis</i>	<i>15</i>
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	<i>16</i>
3.5 <i>Procedimientos</i>	<i>18</i>
3.6. <i>Método de análisis de datos</i>	<i>19</i>
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	<i>19</i>
<i>IV. RESULTADOS</i>	<i>20</i>
<i>V. DISCUSIÓN</i>	<i>29</i>
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	<i>35</i>
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	<i>36</i>
<i>REFERENCIAS</i>	<i>37</i>
<i>ANEXOS</i>	

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Ficha técnica de cuestionario de productividad laboral.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 2. Ficha técnica de cuestionario de salud ocupacional.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 3. Resultados de validación de juicio de expertos.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 4. Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 5. Determinar el nivel de productividad laboral y salud ocupacional.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 6. Determinar la productividad laboral y las condiciones laborales.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 7. Determinar la productividad laboral y las políticas de seguridad.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 8. Determinar la productividad laboral y riesgos y peligros.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 9. Pruebas de normalidad de la hipótesis.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 10. Relación entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 11. Relación entre la productividad laboral y las condiciones laborales en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 12. Relación entre la productividad laboral y las políticas de seguridad en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 13. Relación entre la productividad laboral y los riesgos y peligros en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.....</i>	<i>29</i>

Índice de figuras

<i>Figura 1. Esquema del tipo de estudio</i>	<i>14</i>
--	-----------

Resumen

En el presente estudio se propuso el objetivo de determinar el nivel de productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022. Todo su proceso metodológico se desplegó cuantitativamente, en el marco de un estudio de tipo básico, no experimental de diseño descriptivo correlacional; estuvo representado por una muestra censal de 55 participantes, a quienes se les aplicó una encuesta a través de cuestionarios validados, confiables y adaptados para obtener respuestas de cada una de las variables focalizadas. Se procedió a utilizar una estadística descriptiva reflejada en tablas de frecuencia y porcentajes, así como una estadística inferencial apoyada por el factor de correlación Rho Spearman. Los resultados expresaron el 55% de la productividad laboral se encuentra entre regular y malo, asimismo, la salud ocupacional revela 58% entre regular y malo. Concluyendo además que existe correlación positiva alta entre productividad laboral y salud ocupacional en un centro médico de Guayaquil.

Palabras clave: productividad laboral, salud ocupacional, eficacia, riesgos , peligros

Abstract

The objective of this study was to determine the level of labor productivity and occupational health in internal users of a medical center in Guayaquil, 2022. Its entire methodological process was deployed quantitatively, within the framework of a basic, non-experimental study of correlational descriptive design; It was represented by a census sample of 55 participants, who were subjected to respond to a survey through validated, reliable and adapted questionnaires to obtain responses for each of the targeted variables. Descriptive statistics reflected in frequency and percentage tables were used, as well as inferential statistics supported by the Rho Spearman correlation factor. The results expressed 55% of labor productivity is between regular and bad, likewise, occupational health reveals 58% between regular and bad. Also concluding that there is a high positive correlation between labor productivity and occupational health in a medical center in Guayaquil.

Keywords: labor productivity, occupational health, efficacy, risks ,dangers

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo el índice global de productividad laboral, por hora que se trabajó se ubicó en 95.4 puntos al cerrar el año 2021, implicando una contracción al año de casi un -6.4%, obteniendo niveles muy bajos en los últimos años. Por lo tanto, el índice de productividad laboral se ubicó en su cifra más mínima desde el cuarto trimestre de 2009, considerado como el año de la crisis financiera mundial, cuando obtuvo un nivel de 96.2% en cifras desestacionalizadas (Hernández, 2022). En la mayoría de las naciones desarrolladas existen extensas evidencias relacionadas a los efectos de algunas circunstancias productivas que suscitan en la salud intelectual y física de los profesionales del ámbito sanitario, un índice muy alto de ocurrencias profesionales y padecimientos laborales, encauzados a las entidades a transformar concretamente las circunstancias profesionales en las que el trabajador desarrolla y ejerce tareas (OPS, 2019).

América Latina y el Caribe favorecen con un 60% de fuerza de trabajo y tiene presencia en todos los ámbitos económicos. No obstante, para lograr asegurar la máxima productividad se demanda de condiciones laborales seguras, saludables y placenteras; además de escenarios de empleo equitativos y justos. Aspectos que permiten de una u otra manera lograr un trabajo decente, que favorezca al desarrollo y productividad personal e institucional. La Organización Panamericana de la Salud-OPS, argumenta que, por el contrario, las circunstancias de labores que se tornan deleznable, insatisfactorias o riesgosas, pueden convertirse en la causa de accidentes, padecimientos y defunciones en el centro médico (OPS, 2021). El trabajo profesional consiente al sujeto por su productividad, involucrando que favorezca al avance de su bienestar, afectando estrechamente a su estado de salud. Por cuanto, los espacios profesionales predominantes en los centros sanitarios afectan variando además el estado sanitario del personal trabajador, de manera que, al efectuarse la asistencia clínica a los pacientes, puede perderse la salud, situación que sobrellevaría a una afectación a su ejercicio o práctica laboral; implicando al mismo tiempo en su despliegue socioeconómico de la institución donde forma parte, a la vez del progreso de su nación (ISTAS, 2018).

En Ecuador, en el contexto sanitario, la salud ocupacional se percibió comprometida en estrés, exteriorizando en la imposibilidad de no tener conocimiento cómo accionar para afrontar un sufrimiento como era el caso del COVID-19, y más aún soportar la presión de los pacientes quienes demandaban por sus prontas asistencias médicas y el compromiso que como profesionales sanitarios se posee como deber primero, de socorrer para salvar la vida, condiciones que trascendían difícilmente cuando alguno de los pacientes fallecía (Cantos, 2019). En síntesis, y tomando en cuenta lo expuesto precedentemente, surge la necesidad de estudiar con mucho énfasis y de manera sistemática las circunstancias de labores, empleo y salud, de los profesionales que brindan servicios en el sector formal e informal, incorporando algunos indicadores socioeconómicos y sanitarios; en colaboración con redes de índole multidisciplinarias e internacionales. Además de instaurar conciencia y sensibilización, Ecuador asume la notable tarea en crear conocimiento y saberes que permitan dar impulso a políticas públicas para los años venideros y favorecer la calidad de vida de su población trabajadora (Gómez, 2021)

Un Centro médico de Guayaquil, se vio involucrado en escenas alarmantes y preocupantes, dado el caso del acrecentamiento de los aislamientos del personal sanitario por motivo de COVID-19, ausentismo laboral, imposibilidad profesional, suspensiones e inseguridad, que son muy significativas originadas por escenarios específicos como el de buscar óptimas circunstancias laborales, las que vienen obstaculizando la práctica y ejercicio laboral. Asimismo, se puede evidenciar que la peculiaridad del servicio asistencial otorgado a pacientes con pronósticos de alto riesgo y graves que exteriorizan complicaciones, se ejecutan demandando que el personal sanitario no cuente con el instrumental y protección personal adecuada, debido a las debilidades en dotación de indumentaria, accesorios y otros objetos de protección personal; y más aún que muchas veces son entregados incompletos, exponiendo de esa manera a una afectación de su salud y por ende a una disminución de su productividad en el servicio clínico.

Ante la realidad expuesta se planteará la pregunta ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022?

La justificación teórica estará focalizada en que las teorías y conceptos hallados en la bibliografía digital especializada, llenará los vacíos de saberes y conocimientos al profesional sanitario de los Centros médicos. La relevancia en el aspecto práctico tomará en cuenta los objetivos formulados en la investigación permitiendo que mediante sus resultados se logren encontrar soluciones pertinentes y firmes a los conflictos en salud ocupacional y la productividad laboral, además será de mucha utilidad para iniciar futuros estudios. La justificación en el aspecto metodológico radicarán en que la investigación favorecerá con la creación de instrumentos que serán validados y sometidos a procesos de confiabilidad, que permitirán recolectar y analizar información relacionada a las variables propuestas. La justificación social del estudio estará referida al alcance que tendrá para que los directivos del Centro médico de Guayaquil reflexionen y que adviertan el gran impacto que presentan la productividad y la salud ocupacional de los profesionales que ofrecen sus servicios en la entidad sanitaria.

En este sentido el objetivo general planteó determinar la relación entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022; además de los objetivos específicos: 1. Establecer la relación entre la productividad laboral y las condiciones laborales en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022; 2. Establecer la relación entre la productividad laboral y las políticas de seguridad en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022; 3. Establecer la relación entre la productividad laboral y los riesgos y peligros en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

Estableciéndose la hipótesis general: Existe una relación positiva entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022; y las hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la productividad laboral y las condiciones laborales en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022; 2. Existe relación significativa entre la productividad laboral y las políticas de seguridad en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022; 3. Existe relación significativa entre la productividad laboral y los riesgos y peligros en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el proceso de indagación de estudios internacionales se encontró a:

Alreshidi (2021), en Arabia, en su estudio denominado: “Work-life balance of expatriate nurses working in acute care settings”, se propuso examinar la calidad de vida en el marco laboral de los profesionales enfermeros que fueron expatriadas para cuidar su salud ocupacional en múltiples regiones de Arabia Saudita, Se llevó a cabo una encuesta transversal en todo el país entre junio y agosto de 2020 utilizando la herramienta de calidad de vida laboral de enfermería de Brooks. Sus resultados determinaron que el rango de puntajes de la calidad de la vida de los profesionales enfermeros (80 a 245) fue moderado, con un puntaje promedio general de 175,3 (\pm 23,1). Solo 723 (42,4%) de los enfermeros experimentaron una alta calidad de vida en la labor de enfermería. El análisis de regresión multivariable mostró que el grupo de edades desde 21 a 40 años, ser enfermera filipina o india y trabajar en la región norte fueron los predictores independientes de una vida profesional de baja calidad. Logrando concluir que muchas de las enfermeras expatriadas no estaban satisfechas con su calidad de vida laboral. Los administradores de hospitales deben tomar iniciativas para optimar la eficacia de la vida profesional y salud ocupacional de los enfermeros expatriados para mejorar su productividad profesional y la calidad de la asistencia clínica al paciente.

Takahashi (2021), en Japón, en su investigación titulada: “Evaluation index for a healthy workplace culture in health and productivity management”, se propuso establecer una cultura saludable en el lugar de trabajo y mantener y aumentar la productividad. Se realizó una encuesta por cuestionario utilizando 20 indicadores derivados de una indagación de bibliografía respecto a la cultura de la salud en el lugar de trabajo. La encuesta se realizó entre 50 organizaciones que fueron certificadas como excelentes corporaciones de atención médica en 2019. Se distribuyó un cuestionario a 886 empleados de 25 organizaciones cooperantes y se recibieron respuestas de 435 empleados. Sus resultados señalaron que fue evidente con todos los indicadores que una fuerte cultura de salud en el lugar de trabajo resultaba en una disminución de los riesgos de salud y una alta y efectiva productividad.

Vilela (2021), en Perú, efectuó su estudio: “Factores que intervienen en el personal para incrementar la productividad laboral en una empresa del rubro de servicios de administración de documentos en lima en el año 2018”, formuló el propósito de analizar factores intervinientes en trabajadores para acrecentar la productividad profesional. Utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva, asimismo, un diseño con enfoque no experimental, transversal. El grupo poblacional lo conformaron 32 trabajadores, cuya muestra seleccionada fueron 30 trabajadores. Se procedió a recolectar información aplicando la técnica encuesta, apoyada de cuestionarios validados y confiables; y organizados por la escala de Likert en formato digital. Sus conclusiones abordadas expresaron que los elementos que interceden en él para extender la productividad profesional en el personal trabajador son el clima laboral, las condiciones laborales y las capacitaciones y con un efecto menor la motivación.

Mauricio (2021), en Perú, desarrolló su estudio: “Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú”, se propuso analizar el nexo entre la gestión del conocimiento y productividad. El método desplegado se caracterizó por ser cuantitativo, aplicada, tipo no experimental y diseño descriptivo. Su muestra fueron 70 trabajadores. La encuesta fue la técnica utilizada para recolectar los datos de las variables, utilizando además cuestionarios con niveles de validez aceptables y confiables. Sus resultados informaron que un 42% considera regular el gestionar el conocimiento; y un 25,7% consideran una productividad regular. Concluyendo que el vínculo entre gestión del conocimiento y productividad estimó una $Rho=0,622$, enunciando correlación positiva moderada y un $(p\text{-valor}=0,000)$.

Beehr (2019), en EE. UU, presentan el estudio: “Interventions in occupational health psychology”, fundamenta la presente investigación estuvo centrada en las interposiciones que se aplicaron en psicología de salud ocupacional, formulándose el objetivo de tratar la problemática sanitaria y bienestar del personal trabajador o advertir que estos problemas acontezcan. Se evidencia que existe una multiplicidad de tipos de tratamientos viables, incluidas las intervenciones centradas en cambiar al trabajador, otros sujetos en el lugar del trabajo del trabajador (inspectores o colegas de labores), los empleados sus particularidades de las tareas laborales o el clima institucional. No obstante, sus variables de discernimiento primordial son

indicadores del bienestar del trabajador, otros estudios estuvieron orientados en optimizar lo que de manera teórica podrían considerarse como variables relacionadas entre la salud y el mejoramiento de los trabajadores. Los resultados señalaron depreciaciones de las problemáticas de índole laboral y no laboral, así como la señal de padecimientos intelectuales latentemente presentes en la entidad. Concluyendo que posiblemente haya moderadores respecto a la seguridad de intrusiones, por tanto, un tratamiento especializado puede optimizar la salud ocupacional del personal.

Godoy (2019), en Perú, en su tesis: “Motivación laboral y productividad del profesional químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, San Miguel”, se formuló analizar el vínculo entre la motivación laboral y productividad; desarrollándose mediante una metodología tipo cuantitativo; descriptivo, no experimental, cuyo diseño fue correlacional. 540 químicos farmacéuticos conformaron la población, de los que se seleccionaron 80 como parte de la muestra estadística por conveniencia. Con el propósito de obtener datos sobre las variables, se procedió aplicar una encuesta a través de cuestionarios de características validados y confiables, Los resultados permitieron evidenciar que la relación de las variables alcanzando el nivel 95%. Concluyendo sobre la existencia de un nexo directo entre motivación y productividad laboral representada por un $Rho=0,690$ determinando correlación positiva moderada con una significancia con un $p\text{ valor}=0,000$, siendo menor a $0,05$.

Hulshof (2019), en Países Bajos, en su estudio «The view and pólíce of management of occupational health services on the performance of workers' health surveillance: a qualitative exploration», averiguó en relación a las visiones y habilidades que asumen las jefaturas del servicio de salud ocupacional en relación al ejercicio de la atención sanitaria de trabajadores por parte de profesionales sanitarios ocupacionales. En el procedimiento metodológico se llevó a cabo encuestas afines a la salud ocupacional a 18 personas trabajadoras. Las condiciones halladas determinaron las afirmaciones de la misión de asistencia de la salud ocupacional y las actitudes de la dirección del servicio clínico de salud ocupacional en relación a la atención sanitaria de los trabajadores. Las encuestas reflejaron cualidades efectivas y negativas hacia la atención sanitaria del

trabajador. Ciertas asistencias de la salud ocupacional encomiendan el cuidado sanitario del personal a todas las organizaciones. Concluyendo que algunas opiniones citadas en relación a la asistencia de la salud del trabajador son efectivas, las políticas que rigen las asistencias de la salud ocupacional del trabajador, no llegan a motivar al profesional clínico ni mucho menos al empleador a efectuar y organizar la asistencia sanitaria del personal trabajador.

Navarro (2018), en España, en su estudio «Job Satisfaction and Perceived Health in Spanish Construction Workers during the Economic Crisis», se plantea el objetivo de analizar la satisfacción relacionada a salud ocupacional del trabajador. Para comprobar la hipótesis, se efectuó un estudio de tipo descriptivo, transversal mediante una metodología cuantitativa, donde se recurrió a la aplicación de un cuestionario donde se recolectaron datos sociodemográficos de su muestra, que fue simbolizada por 302 trabajadores que formaban parte de empresas focalizadas y que fueron seleccionados a través de un método de tipo aleatorio y estratificado para tener acceso a las organizaciones diversos lugares. Los resultados determinaron que la experiencia profesional, acrecienta la complacencia, donde el personal de 55 años expresó alta satisfacción con las tareas que realizaban a comparación de los que oscilan en 36 a 45 años de edad. También, el personal estable entre 2 a 5 años exterioriza su satisfacción en nivel alto y optima salud ocupacional. Los trabajadores sin contrato fueron los más insatisfechos. Concluyendo que existe relación positiva entre satisfacción laboral y percepción de salud ocupacional (despliegue de su rol social y físico), además de una relación negativa de la complacencia laboral y dolencia corpórea.

En el ámbito nacional se encontraron los siguientes estudios previos:

Almeida (2020), en Ecuador, efectuó su estudio en el Ecuador, titulado: “Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo” orientada por el propósito de analizar el nexo existente entre salud ocupacional y desempeño laboral. Se desplegó en el marco metodológico de enfoque tipo cuantitativo; no experimental, diseño a nivel descriptivo y correlacional. Su grupo poblacional consideró a 180 personal interno, quienes mediante la aplicación del muestreo probabilístico resultó

70 seleccionados para constituir la muestra. En el proceso de recolectar información de las variables se recurrió aplicar la técnica encuesta y cuestionarios sometidos a validación de juicio de especialistas y a la confiabilidad estimada con el Alfa de Cronbach; por otro lado, al análisis y procesamiento de los resultados se llevó a cabo aplicando pruebas estadísticas con aplicaciones SPSS® v22 y Excel. Sus resultados enunciaron que un 59% de la muestra expresaron nivel regular para salud ocupacional, además que un 37% la estimó buena y un 4% la estimó mala. Concluyendo además que el Rho Spearman alcanzó un índice valorativo de 0,437 revelando relación positiva moderada; y una significancia bilateral con un p valor=0,000, comprobando que $p < 0,01$; optándose por aceptar la hipótesis general y refutando la nula.

Salazar (2018), en Ecuador, en su estudio denominado: "Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora", se propuso manifestar si existe nexo entre la motivación y productividad laboral; determinando por desarrollar el método de naturaleza cuantitativa y tipo básico; abordando el diseño investigativo descriptivo y correlacional, tipo no experimental; contando con 45 profesionales de enfermería como grupo poblacional de, quienes asumieron el rol de muestra. Estableciéndose por el tipo de muestreo censal. Con el fin de recoger datos, así como información de la muestra, procedió a aplicar encuestas y cuestionarios validados y confiables. Sus resultados indicaron que su productividad laboral fue expresada en 71,1% nivel regular, 20% buena y sólo un 8,9% mala. Asimismo, la eficiencia en un 91,1% fue expresada en nivel regular, un 6,7% expresó nivel malo y un 2,2% fue buena. En relación a la eficacia un 73,3% revelaron nivel regular, un 20% buena y solo un 6,7% fue mala. Finalmente, la adaptabilidad se presentó en un 80% mala, un 15,6% fue alta y un 4,4% fue regular. Concluyendo que existió una relación $Rho = 0,583$, significando una correlación positiva moderada y un p valor < 0.05 .

Peraza (2020), efectuó el estudio «Occupational health facing COVID-19 pandemic in Ecuador», que los profesionales del ámbito sanitario requiere de manera inmediata ser suministrados de accesorios, indumentaria y equipos específicos para proteger su salud e integridad en su organización laboral; en la actualidad, estas necesidades y exigencias consiguen preferencia especial, al instaurar la

precaución de no transformarse en foco contagioso o transmisión de la COVID-19, exponiendo la vida y salud de su familia y su comunidad. Ecuador, se halla situado entre los tres primeros países de sudamericanos que manifestaron índices de casos de la COVID-19 muy altos, reflejando 1,564 muertes registradas hasta medio mes de mayo del año 2020. Son centenas de personal sanitarios como el caso de galenos, enfermeros, administrativos, técnicos y personal auxiliar que prestan servicio en los centros médico y nosocomios, se han visto afectados directamente en su salud ocupacional, en la medida que han exteriorizado efectos positivos del padecimiento, originándose complicaciones en la asistencia a usuarios y pacientes que llegan por casos de urgencia y emergencia a los centros clínicos.

La base teórica respecto a la productividad, está determinada por la “Teoría Neoclásica del crecimiento económico de Solow-Swan” (Solow, 1956), señalando que el financiamiento disponible para acumular capital, está determinado por el ahorro. Si el capital se incrementa, la población lo hace de manera rápida, originando una tasa de crecimiento por cada habitante. Caso contrario que exista un incremento considerable de productividad, en la medida que esta impacte en la economía, experimentando una evolución en la productividad. El acrecentamiento de la productividad se torna más relevante que los factores de producción. Este modelo plantea también que si se diseña un modelo de crecimiento este no debe basarse en agrupar los factores de producción porque puede traer efectos negativos a la economía. La productividad siempre se muestra eficiente, beneficiosa y rentable, empleando menor tiempo para usar apropiada y eficientemente los recursos y materia prima de la que se dispone; la productividad se incrementa al punto que se acrecienta el vínculo recursos/producción. Por otro lado, Núñez (2015), argumenta que toda labor es el resultado del proceso inmediato que se da entre la actividad laboral propia del personal y la utilización de materia prima. Frente a esta situación, el sueldo se aproxima como actor de motivación, ante un sentido significativo y menos frívolo, valorando y reivindicando las labores efectuadas por el trabajador, abriendo camino a ciertos indicadores que pueden ser medidos, favoreciendo y ayudando a valorar la productividad, entre las que se evidencian: eficacia, adaptabilidad y eficiencia.

La base teórica de la salud ocupacional, está fundamentada en la “Teoría del autocuidado” de Dorothea Orem, quien se consagró como la primera teórica que estableció la teoría del autocuidado, expresando que todo autocuidado se suscita de experiencias propias y del permanente aprendizaje, siendo una actividad que siempre está encaminada a propósitos que los trabajadores asimilan. Es un comportamiento que se presenta en distintos periodos de la vida, donde los individuos asimilan sobre ellos mismos, respecto a su medio, con el fin de equilibrar aquellos aspectos habituales o de las funciones que pueden perturbar el desarrollo y por consiguiente cada función de su vida con el propósito de presentar una óptima salud. Este planteamiento teórico del autocuidado se refieren tres puntos significativos que decretan el autocuidado, puntos que exteriorizarán resultados notables para alcanzar en nivel máximo del autocuidado: a) Autocuidado de tipo universal, es un punto considerado como común denominador en todos los individuos que abarca el aire, la actividad física, el agua, etc., los que son esenciales para prevenir riesgos y para la comunicación de índole interpersonal con el contexto. b) Autocuidado del desarrollo, aquellos quienes promueven circunstancias y necesidades primordiales para la madurez y la vida imposibilitan que sucedan atmósferas adversas o pueden comprimir los efectos de estas condiciones entorpeciendo el proceso evolutivo o de progreso de la persona humana en etapas distintas de su vida. c) El autocuidado para desviar la salud, determinado por aquello vinculado a los escenarios de vida y salud (Orem, 1980).

De acuerdo a Rodríguez (2005), la productividad simboliza una alta valoración de la persona humana hacia la organización, aquí todos los participantes ayudan con sus saberes, prácticas y flexibilidades direccionadas a cambios que demandan innovaciones para la entidad, conllevando a manufacturar servicios y productos de alta calidad, facilitando como consecuencia el incremento de la productividad institucional. Se considera que la materia prima fundamental e importante de una institución es el capital humano, en la medida que estos promueven la existencia y giro de una organización empresarial, coexistiendo no solamente un costo; sino un tipo de inversión efectuada a mediano plazo (Vacas, 2017).

De acuerdo a Almeida y Olivares. (2013), explican que los componentes de fundamentales de productividad están determinados por la eficacia, eficiencia y

adaptabilidad. Por tanto, eficiencia y eficacia no son iguales, pero están vinculadas las dos, no son contenidos iguales, ya que la eficiencia está relacionada al uso adecuado, correcto y oportuno de los recursos y materia prima para lograr producir algún bien o un tipo de servicio; es alcanzar la utilización mínima pero ineludible de los mencionados recursos. No obstante, toda eficacia se exterioriza en el acatamiento de los objetivos y metas institucionales; resultados a nivel positivo que favorecen la renta o algún otro elemento de la institución (Calvo, 2018).

La dimensión eficiencia, es el vínculo con los recursos o acatamiento de actividades, como el nexo entre cuantía de recursos usados y cantidad de materiales apreciados o proyectados y el nivel en el que son aprovechados todos los recursos usados convirtiéndose en bienes (Sandoval, 2021). La eficiencia es afín a toda productividad; si solamente se usara este indicador como un componente de medición de productividad, asociándose esta productividad a la utilización de materiales, debe únicamente tomarse en cuenta el factor cantidad y no calidad de todo lo que se ha producido (Rojas, 2017). La eficiencia también se relaciona con la economía, y que se muestra como un estado donde cada recurso se asigna óptimamente para que las personas reciban una buena atención lográndose minimizar la ineficiencia (Whiting, 2021).

La dimensión eficacia, permite valorar el impacto de lo que se efectúa, de los productos o servicios que se brindan. No tan solo basta con producir un recurso con 100% de certeza los servicios o productos que se fijan, ya sea en cantidad y calidad, siendo necesario que el mismo sea el apropiado; aquel que obtendrá efectivamente complacer a los clientes o impactar en el mercado (Ramírez, 2020). De acuerdo al estudio de los indicadores se desglosa que no logran considerarse ninguno de manera autónoma, brindando, una comprobación ponderada de sus resultados. (Pérez, 2016). Es muy importante centrarse en el desarrollo de la eficacia individual porque permite sentarse y ponerse a pensar efectivamente qué es lo que desea alcanzar en la vida, en su trabajo y en sus relaciones con los demás. Por tanto, las personas que realizan planes minuciosos y tienen la idea hacia dónde se direccionan tienden a tener grandes probabilidades de conseguir metas, objetivos y retos, de esta manera podrán progresar tenazmente (Robinson, 2022).

La dimensión adaptabilidad, según Almeida y Olivares (2013) es considerada como la cómoda armonía de los trabajadores ante inminentes cambios que se logran exteriorizar en la entidad o institución. Un sujeto flexible y con gran capacidad para adaptarse, mayormente suele ser metódica y racional. Es decir, que exterioriza habilidades para comprender los contextos y entornos, permitiéndole dejar a un lado la inflexibilidad intelectual y competir por la empatía. Se trata de una persona o trabajador que siempre está buscando brindar en todo momento lo mejor de sí. (Merino, 2018).

Por tanto, la OMS (2018), alega que toda salud ocupacional se configura como el bienestar establecido en incitar y guardar los mayores niveles positivos de salud corporal, psicológica y social, del personal trabajador que cumple funciones en todas las áreas laborales y especialidades; eludir todo perjuicio centrado en la salud de ellos, tanto por sus condiciones de labores, ampararlos en su área de trabajo frente a los riesgos y eventos que resulten de la asistencia de entes nocivos a su salud, situar y mantener al trabajador en un cargo apropiado sus capacidades y habilidades de índole fisiológicas e intelectuales, y sumado a ello adecuar el trabajo al sujeto y cada uno de ellos a sus labores.

Por tanto, la salud ocupacional se define como pilar de nivel elemental que permite el avance de toda nación, tornándose en una estrategia social que hace frente día a día a la escasez, en este sentido sus acciones se encaminan al fomento y protección sanitaria del personal del campo sanitario y la prevención de múltiples eventos adversos, sufrimientos ocupacionales originados por los escenarios laborales y riesgos ocupacionales en múltiples labores y actividades en los centros de trabajo (Mejía, 2015).

La salud ocupacional presenta las siguientes dimensiones:

La dimensión condiciones laborales se conciben como aquellas atmosferas que giran en torno a una labor concreta y particular, a partir de la perspectiva de cómo estas afectan a la salud del profesional trabajador (Ministerio de trabajo e inmigración, 2011). Por tanto, los escenarios de trabajo no están referidos únicamente a higiene, ni a los aspectos tanto físico y de seguridad, sino que están

referidas al ámbito de nivel mental. Evidenciándose en esta área los indicadores: clima laboral, ambiente de trabajo, incomodidades que observa el personal en sus áreas o puestos laborales, si los indicadores producen afectaciones a su salud e integridad física, el rendimiento y salud ocupacional decrecen (Gómez, 2021). El Ministerio de Protección Social (2019), define las condiciones laborales como las características de todo trabajo y de su organización tienden a influir en la salud y bienestar del trabajador.

La dimensión política de seguridad, refiere que deben coexistir políticas autorizadas por los ejecutivos de las altas direcciones de las diferentes entidades sanitarias, estableciendo visiblemente los objetivos estratégicos e integrales, relacionados a salud laboral, seguridad y responsabilidad de optimizar resultados (Rodríguez, 2017). En este contexto, las políticas que se emanen deben adecuarse a las características, nivel, grados y escalas de riesgos, a la vez incluir responsabilidad a través de compromisos y poder alcanzar una mejora continua; además de enfatizar en compromisos que tengan relación directa a las normativas vigentes y aplicables; ser advertida de manera frecuente al trabajador de salud con el fin que todo profesional sea reflexivo de sus deberes, compromisos y además presentar predisposición hacia los involucrados (ISSO, 2019).

La dimensión riesgos y peligros, desde la óptica de salud ocupacional, se concibe como la posibilidad de que todo recurso que se utilice en el trabajo, en cualquiera de sus formas consiga ocasionar efectos negativos en la salud del personal (OMS, 2010). Por otro lado, el peligro es considerado como una circunstancia o específicamente un acto, que por sus características y naturaleza puede tener el potencial suficiente para causar algún tipo de contusión o sufrimiento, o ambas. Los peligros no esencialmente son ocasionados por materiales o recursos utilizados para ejecutar labores, sino que están relacionados con la manera errónea que determinadas veces se opera dichos materiales (Ortega, 2017). Battistelli (2018), enuncia que el riesgo puede establecerse como el resultado de múltiples decisiones humanas encaminadas de manera positiva, elecciones intencionadas entre trayectorias de acción alternativas. Conducentes a objetivos eficaces, estas decisiones, no obstante, ocasionan consecuencias imprevistas que pueden en ciertas situaciones, y para algunos sujetos, ser disfuncionales.

III. METODOLOGÍA

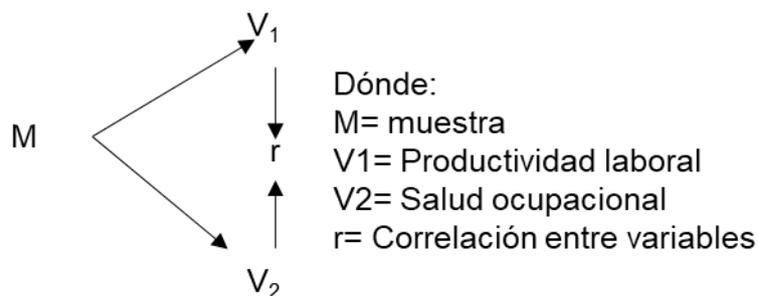
3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se efectuó dentro de una orientación metodológica cuantitativa, de propósito básico. Su intención fundamental fue lograr conclusiones que partieron de hipótesis, lo que admitió ampliar los saberes y recabando datos relacionados al fenómeno establecido (Hernández, 2014).

La investigación se desplegó como diseño no experimental, descriptivo correlacional. Según, Cancela (2018), está basado en percibir el hecho sin tener que involucrarse en el despliegue de las variables y al mismo tiempo recabar los datos en un tiempo definitivo.

Figura 1

Esquema del tipo de estudio



Nota: Diseño de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Productividad laboral

Definición conceptual:

Rodríguez (2005), la productividad simboliza una alta valoración de la persona humana hacia la organización, aquí todos los participantes ayudan con sus saberes, prácticas y flexibilidades direccionadas a cambios que demandan innovaciones, conllevando a manufacturar servicios y productos de alta calidad, facilitando como consecuencia el incremento de la productividad institucional.

Definición operacional:

La productividad laboral se considera como una medida de eficiencia en las actividades laborales; pudiéndose medir a través de la eficiencia, la eficacia y adaptabilidad.

Indicadores

Cumplimiento de metas, Logística y colaboración para realización de funciones profesionales, distribución de recursos, atención a necesidades del profesional, desempeño en el logro de la productividad y objetivos, respeto a funciones del profesional y actuar con ética,

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Salud ocupacional**Definición conceptual:**

La OMS (2018), argumenta que la salud ocupacional está determinada por el bienestar establecido, en incitar y guardar los mayores niveles de bienestar de índole corporal, psíquico y social, del personal trabajador que cumple funciones en todas las áreas laborales y especialidades.

Definición operacional:

Tiene el propósito de promover y guardar el bienestar a nivel físico, intelectual y social del personal en sus áreas de trabajo; se puede medir mediante políticas de seguridad, condiciones laborales, además de los riesgos y peligros.

Indicadores

Incomodidad, evaluación periódica del estado de salud, ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, lineamientos y normas claras, brinda equipos y materiales, ventilación, exposición a riesgos, afectación de la salud, identifica y administra los riesgos, distribución y organización del espacio laboral y orden y limpieza.

Escala de medición

Ordinal.

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

Esta población del estudio estuvo conformada por 55 usuarios internos.

La población estuvo determinada por un grupo de sujetos que exteriorizaron características en común (Tamayo y Tamayo, 2006).

La muestra estadística fue no probabilística y estuvo constituida por 55 usuarios internos. Según (Palella y Martins, 2008), se considera la muestra como una fracción de un grupo poblacional, la cual brinda información que puede ser generalizada hacia un grupo más amplio.

Se optó por aplicar el muestreo de tipo censal, con la finalidad de que la población sea la misma muestra (Vara, 2010).

Criterios de inclusión: a) Personal que voluntariamente aceptaron ser partícipes de la investigación; b) Personal que asistieron a la aplicación las encuestas; c) Usuarios de ambos sexos.

Criterios de exclusión: a) Participantes que por razones de licencia no pudieron asistir la fecha de aplicación de las encuestas; b) Personal interno que no desearon ser parte del estudio.

Se llevó a cabo la prueba piloto con 20 participantes, con la intención de evaluar el tiempo que les demanda responder los cuestionarios, así como localizar errores de redacción (Wright, 2022).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se procedió aplicar una encuesta con la intención de indagar datos de la muestra focalizada. La encuesta simboliza el recojo de datos a partir de colaboradores mediante la respuesta a preguntas relacionadas a un hecho específico (Ponto, 2015).

Instrumentos

Se aplicó dos cuestionarios para el recojo de los datos en la muestra de estudio. Los cuestionarios, son formatos distribuidos y organizados por una lista de ítems, que buscan indagar respuestas de un hecho concreto (Mathers, 2009).

Las fichas técnicas de los instrumentos serán las siguientes:

Tabla 1*Ficha técnica de cuestionario de productividad laboral*

Nombre del cuestionario	Cuestionario de variable productividad laboral
Autora	Mosquera Plúa, Letty Karina
Adaptado	De tesis de Salazar (2018), denominada: Motivación y productividad laboral en enfermeros de un nosocomio de San Juan de Miraflores.
Lugar	Centro médico de Guayaquil
Fecha de aplicación	Desde inicios del mes de junio de 2022
Objetivo	Determinar la productividad laboral en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil.
Dirigido a	Personal interno
Tiempo considerado	25 min.
Margen de error	0,05
Estructuración	Distribuido por 20 ítems, 3 dimensiones e indicadores. Escala: Nunca=0, casi nunca=1, A veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

Nota: Descripción del instrumento

Tabla 2*Ficha técnica de cuestionario de salud ocupacional*

Nombre del cuestionario	Cuestionario de variable salud ocupacional
Autora	Mosquera Plúa, Letty Karina
Adaptado	Adaptado de tesis de Larrea (2019), titulada: Gestión de Seguridad en el trabajo y su impacto en la salud ocupacional del usuario interno de un nosocomio de Paita.
Lugar	Centro médico de Guayaquil
Fecha de aplicación	Desde inicios del mes de junio de 2022
Objetivo	Determinar la salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil.
Dirigido a	Personal interno
Tiempo considerado	25 minutos
Margen de error	0,05
Estructuración	Distribuido por 21 ítems, 3 dimensiones e indicadores. Escala: Nunca=0, casi nunca=1, A veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

Nota: Descripción del instrumento

Para alcanzar la validez de las encuestas, se recurrió a un grupo de 3 expertos con estudios de maestrías; quienes sometieron a su criterio cada pregunta de los instrumentos, dándoles valoración acorde a una matriz de valoraciones (Kubai, 2019).

Tabla 3

Resultados de validación de juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Criterios
1	Mg.	Marjorie Baidal sellan	Pertinencia
2	Mg.	Nelly Mariel Andrade Mejía	Relevancia
3	Dra.	Anita Elizabeth Preciado Marcha	Claridad Suficiencia

Nota: Validación del instrumento

La confiabilidad de los cuestionarios, estuvo determinada a partir de los resultados de un grupo piloto, que permitió consecutivamente apreciar resultados a través del Alfa de Cronbach.

La confiabilidad de todo instrumento, es una prueba referida a la consistencia de las valoraciones obtenidas, por los mismos sujetos en situaciones diferentes (Yamat, 2021).

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		Niveles
Alfa de Cronbach	N° de elementos	
0,805	20 ítems del cuestionario 1	Aceptable
0,863	21 ítems del cuestionario 2	Aceptable

Nota: Valoración del instrumento

3.5. Procedimientos

Se llevaron a cabo las actividades presentadas: a) Adecuación de instrumentos de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores. b) Coordinación con los expertos para validar los instrumentos. c) Solicitud de autorización para aplicar los

cuestionarios en el Centro médico. d) Diseño de consentimiento informado, para ser firmados por colaboradores del estudio donde se comprometen voluntariamente ser parte del estudio. e) Se efectuó la prueba piloto, comunicando a la muestra sobre la salvaguarda y anonimato de la información que será recogida, así como conservar estricta reserva. f) Se legitimó el compromiso del investigador con la firma, responsabilizándose en no difundir los datos conseguidos de la muestra focalizada. g) Selección de la muestra. h) Elaboración de cronograma con tiempos para aplicar la encuesta los participantes. i) Aplicación de encuestas a los colaboradores del estudio, promoviendo el respeto y un clima de afectividad. j) Procesamiento de resultados aplicándoles un análisis descriptivo e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo; la sistematización de los datos que se recogieron se ingresó a una tabla de datos codificadas y anónimas, ayudándose del programa MS Excel; posteriormente se procesó los datos de acuerdo con cada variable y sus respectivas dimensiones.

Análisis Inferencial; de la misma manera se procedió efectuar un análisis inferencial utilizando el programa estadístico SPSS. Asimismo, la información resultante del piloto fue manejada para estimar la valoración de confiabilidad accedida por Cronbach. Por otro lado, se acudió a aplicar la prueba no paramétrica Rho Spearman, para poder determinar los niveles de correlación existente entre variables propuestas.

Prueba de normalidad; el grupo muestral focalizado en el presente estudio fue mayor a 50, por ende, la prueba de normalidad a calcular fue Kolmogórov-Smirnov.

3.7. Aspectos éticos

Fue ineludible la aprobación del personal interno en su consentimiento informado que firmó aceptando ser parte de la muestra. Toda la información contenida en el estudio fue citada respetando irrestrictamente los derechos de autoría. Toda la información resultante fue utilizada exclusivamente con fines académicos. Por otro lado, se tomaron en cuenta el código de ética relacionados: a) La autonomía: respetando el ánimo apertura de participar o no; ofreciendo información real. b) Beneficencia: los participantes de estudio se beneficiaron, por motivo que los

resultados ofrecieron estrategias para fortificar el estado de salud psíquico y abreviar riesgos ocupacionales. c) No Maleficencia: la investigación no causó daño ni perjuicio físico o psicológico al personal interno. d) Justicia: Se efectuó el trabajo con el personal interno, brindándose un trato en el marco del respeto, sin discriminación alguna y aseverando la confiabilidad de la información.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Objetivo general

Tabla 5

Determinar el nivel de productividad laboral y salud ocupacional

		Salud ocupacional			
		Buena	Regular	Mala	Total
Productividad laboral	Escala Buena	36%	7%	2%	45%
	Escala Regular	4%	45%	2%	51%
	Escala Mala	2%	1%	1%	4%
	Total	42%	53%	5%	100%

Nota: Resultados porcentuales de las variables.

Los resultados de productividad laboral y salud ocupacional denotan un predominante nivel regular; evidenciándose que el 55% de la productividad laboral se encuentra entre regular y malo, asimismo, la salud ocupacional revela 58% entre regular y malo.

Objetivo específico 1

Tabla 6

Determinar la productividad laboral y las condiciones laborales

	Condiciones laborales				Total
	Escala	Buena	Regular	Mala	
Productividad laboral	Buena	27%	6%	12%	45%
	Regular	10%	40%	1%	51%
	Mala	1%	1%	2%	4%
	Total	38%	47%	15%	100%

Nota: Resultados porcentuales del primer objetivo específico.

Se evidencia que la productividad laboral y las condiciones laborales revelan un predominio en el nivel regular estimado en 51% y 47% respectivamente. Mostrando que las condiciones laborales lograron la valoración más elevada 62% entre regular y malo.

Objetivo específico 2

Tabla 7

Determinar la productividad laboral y las políticas de seguridad

	Políticas de seguridad				Total
	Escala	Buena	Regular	Mala	
Productividad laboral	Buena	38%	4%	3%	45%
	Regular	5%	41%	5%	51%
	Mala	1%	2%	1%	4%
	Total	44%	47%	9%	100%

Nota: Resultados porcentuales del segundo objetivo específico.

Se evidencia que la productividad laboral y políticas de seguridad, reflejan prevalencia en nivel regular estimada en 51% y 47% correspondientemente. Mostrando que las políticas de seguridad consiguieron una alta valoración de 56% entre regular y malo.

Objetivo específico 3

Tabla 8

Determinar la productividad laboral y riesgos y peligros

	Riesgos y peligros				Total
	Escala	Buena	Regular	Mala	
Productividad laboral	Buena	27%	17%	1%	45%
	Regular	4%	45%	2%	51%
	Mala	2%	1%	1%	4%
	Total	33%	63%	4%	100%

Nota: Resultados porcentuales del tercer objetivo específico.

Se observa que la productividad laboral y riesgos y peligros, enuncian predominio en nivel regular valorado en 51% y 63% respectivamente. Mostrando los riesgos y peligros alcanzaron una apreciación más elevada de 67% entre regular y malo.

Estadística inferencial

- Normalidad de datos

Tabla 9

Pruebas de normalidad de la hipótesis

Kolmogorov-Smirnov^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad laboral	0,654	55	0,001
Salud ocupacional	0,472	55	0,002

Nota: Resultados de la base de datos obtenida de las variables

Criterio de decisión:

Si $p < 0,05$ rechaza H_0 y se acepta la H_1 .

Si $p > 0,05$ entonces se admite H_0 y se refuta H_1 .

El grupo muestral focalizado en el presente estudio fue mayor a 50, por ende, la prueba de normalidad a calcular fue Kolmogorov-Smirnov, manifestada en la tabla 9, alcanzando un índice de significancia de 0,001 y 0,002, es decir ($p < 0,05$), valoración que admite refutar la hipótesis H_0 y aceptando H_1 , quedando demostrada la distribución no normal, optando por recurrir a la estadística no paramétrica representada por Rho Spearman, pertinente para hallar valores de correlación entre las variables y sus respectivas dimensiones.

Hipótesis general

Tabla 10

Relación entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022

		Productividad laboral	Salud ocupacional
Productividad laboral	Rho Spearman	1,000	0,832**
	Significancia bilateral		0,000
	N	55	55
Salud ocupacional	Rho Spearman	0,832**	1,000
	Significancia bilateral	0,000	
	N	55	55

Nota: N=Muestra.

Se observa, que p-valor es menor que (0,01), aceptándose la hipótesis alterna, afirmándose la existencia de relación significativa entre productividad laboral y salud ocupacional, cuya valoración de correlación fue $Rho=0,832$, indicando correlación positiva alta y en consecuencia refuta la hipótesis nula, consintiendo la hipótesis general.

Hipótesis 1

Tabla 11

Relación entre la productividad laboral y las condiciones laborales en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022

		Productividad laboral	Condiciones laborales
Productividad laboral	Rho Spearman	1,000	0,783**
	Significancia bilateral		0,000
	N	55	55
Condiciones laborales	Rho Spearman	0,783**	1,000
	Significancia bilateral	0,000	
	N	55	55

Nota: N=Muestra.

Se observa, que p-valor es menor que (0,01), aceptándose la hipótesis alterna, afirmándose la existencia de relación significativa entre productividad laboral y condiciones laborales, cuya valoración de correlación fue $Rho=0,783$, indicando correlación positiva alta.

Hipótesis 2

Tabla 12.

Relación entre la productividad laboral y las políticas de seguridad en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022

		Productividad laboral	Políticas de seguridad
Productividad laboral	Rho Spearman	1,000	0,768**
	Significancia bilateral		0,000
	N	55	55
Políticas de seguridad	Rho Spearman	0,768**	1,000
	Significancia bilateral	0,000	
	N	55	55

Nota: N=Muestra.

Se observa, que p-valor es menor que (0,01), aceptándose la hipótesis alterna, afirmándose la existencia de relación significativa entre la productividad laboral y políticas de seguridad, cuya valoración de correlación fue $Rho=0,768$, indicando correlación positiva alta.

Hipótesis 3

Tabla 13

Relación entre la productividad laboral y los riesgos y peligros en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022

		Productividad laboral	Riesgos y peligros
Productividad laboral	Rho Spearman	1,000	,575**
	Significancia bilateral		,000
	N	55	55
Riesgos y peligros	Rho Spearman	,575**	1,000
	Significancia bilateral	,000	
	N	55	55

Nota: N=Muestra.

Se observa, que p-valor es menor que (0,01), aceptándose la hipótesis alterna, afirmándose la existencia de relación significativa entre la productividad laboral y riesgos y peligros, cuya valoración de correlación fue $Rho=0,575$, indicando correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de determinar el nivel de productividad laboral y salud ocupacional, encontrándose que p-valor de las variables examinadas es menor que (0,01), cuya valoración de correlación fue $Rho=0,832$, indicando correlación positiva alta; determinándose que el 55% de la productividad laboral se encuentra entre regular y malo, asimismo, la salud ocupacional revela 58% entre regular y malo; significando que lo usuarios internos estudiados debido al contexto actual originado por la pandemia COVID19, se procedió a velar por la salud ocupacional, promoviendo el bienestar físico y psicológico del personal interno en todas sus ocupaciones mediante el control de riesgos y adaptación a sus labores; en consecuencia refuta la hipótesis nula, consintiendo la hipótesis alterna; es decir que el usuario interno refleja debilidades en el despliegue de estas variables; resultados que permiten citar Takahashi (2021), en Japón, cuando en su estudio relacionado a establecer una cultura saludable en el lugar de trabajo y mantener y aumentar la productividad; llegando aportar con su conclusión que si se despliega una fuerte cultura sanitaria en el centro de trabajo resulta una notable disminución de los riesgos de salud y una alta y efectiva productividad; además que el personal de salud, puede realizar su servicio clínico, en el marco de la seguridad y confianza.

Ante este contexto de resultados, se precisa citar lo teorizado por Solow (1956), quien, en su teoría Neoclásica del crecimiento económico, sustenta que la productividad se muestra eficaz, beneficiosa y rentable, empleando menor tiempo para usar apropiada y eficientemente los recursos y materia prima disponible; toda productividad aumenta al punto que se acrecienta el vínculo recursos/producción; asimismo, los resultados admiten citar un estudio similar al nuestro efectuado por Alreshidi (2021), en Arabia, quien realizó su investigación con el propósito de examinar la calidad de vida y cuidar la salud ocupacional del personal sanitario, aportando con su conclusión donde determina que los administradores de nosocomios deben tomar iniciativas para optimar la eficacia de la vida profesional y salud ocupacional de los enfermeros para mejorar su productividad profesional y la calidad de la asistencia clínica a sus pacientes.

En vista a este resultado se precisa acotar el estudio de Beehr (2019), en EE. UU, cuando concluye que posiblemente haya moderadores referidos a la seguridad de intromisiones, por ende, un tratamiento especializado puede optimizar la salud ocupacional del personal; pero este procedimiento depende directamente del órgano directivo, quienes tienen la potestad de plantear los lineamientos y políticas tanto de labores como de salud de los trabajadores. Por lo tanto, mientras la salud de un colaborador se encuentre en deterioro o afectada, la productividad del mismo no estará acorde a las exigencias laborales, de los empleadores.

El primer objetivo específico planteó determinar la productividad laboral y las condiciones laborales, se encontró que p-valor de las variables examinadas es menor que (0,01), cuya valoración de correlación fue $Rho=0,783$, indicando correlación positiva alta; asimismo, los resultados expresaron un predominio del nivel regular, donde un 55% de productividad laboral se halla entre regular y malo, igualmente, las condiciones laborales expresan 62% entre regular y malo; significando que las condiciones laborales donde el usuario interno brinda sus servicios asistenciales de salud, no le ofrece las comodidades requeridas y por ende el usuario externo, se verá afectado en la calidad de asistencia clínica que requiere; aceptándose la hipótesis alterna.

Resultados similares se obtuvieron en la investigación de Salazar (2018), en Ecuador, quien efectuó un estudio relacionado a la motivación y productividad laboral en los enfermeros de un centro médico, aplicando también una metodología a nivel cuantitativo y recolectó la información de la muestra a partir de encuestas y cuestionarios; resultando que la productividad laboral fue estimada un 71,1% nivel regular, 20% nivel bueno y 8,95% malo; en este sentido se debe mantener una relación equilibrada entre la productividad y la utilización de los recursos con que se cuentan; resultados que admiten enunciar a Godoy (2019), en Perú, quien efectuó su estudio relacionando la motivación y la productividad, donde concluyó que existe un vínculo directo entre motivación y productividad laboral representada por un $Rho=0,690$ determinando correlación positiva moderada.

Asimismo, el Ministerio de Protección Social (2019), argumenta que las condiciones laborales como las características de todo trabajo y de su organización tienden a

influir en la salud y bienestar de los trabajadores, por las múltiples funciones que le toca desempeñar; se puede deducir que las condiciones de trabajo están determinadas por una serie de factores que comprueban la situación en la cual el personal trabajador efectúa sus labores; y entre las cuales se incluyen las horas laborales, la organización y distribución del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios relacionados al bienestar social.

Cabe comprender que las condiciones de trabajo están relacionadas con cualquier aspecto laboral, con posibles efectos muchas veces perjudiciales para la salud del trabajador, incluyendo, además aspectos de índole ambiental, tecnológicos, situaciones de organización y distribución en el dentro de trabajo. Además, se debe tener en cuenta que una enfermedad no es una circunstancia extraña a la condición humana, pero es parte de su naturaleza, al igual que la salud; el trabajo mayormente nos deja expuestos a sustancias, accesorios, materiales y equipos peligrosos, con permanentes exigencias a nivel físico obligadas, con condiciones ambientales y climáticas perniciosas.

El segundo objetivo específico formuló determinar la productividad laboral y las políticas de seguridad, donde p-valor es menor que (0,01), afirmándose además sobre la existencia de relación significativa entre la productividad laboral y políticas de seguridad, cuya valoración de correlación fue $Rho=0,768$, indicando correlación de carácter positiva alta; estableciendo que la productividad laboral y políticas de seguridad, reflejan prevalencia en nivel regular estimada en 51% y 47% correspondientemente. Mostrando que las políticas de seguridad consiguieron una alta valoración de 56% entre regular y malo; es decir que el usuario interno presenta cierto nivel de debilidades en el cumplimiento de reglas que son aplicadas a las actividades y demás aspectos que rigen a la institución; aceptándose la hipótesis alterna.

Resultados que admiten citar a Rodríguez (2017), respecto a las políticas de seguridad, refiriendo que deben coexistir políticas autorizadas por el personal ejecutivo de las direcciones de las diferentes organizaciones sanitarias, donde se establezcan visiblemente los objetivos estratégicos e integrales, concernientes a salud laboral, seguridad y responsabilidad de optimizar resultados. Ante estos

resultados, se demanda tomar el aporte de Almeida y Olivares. (2013), quienes argumentan que los elementos básicos de la productividad están determinados por la eficacia, eficiencia. En este sentido la eficiencia y eficacia no son equivalentes, pero están emparentadas las dos, y tampoco poseen contenidos parejos, pues, la eficiencia está asociada al uso pertinente, correcto y oportuno de los recursos y materiales para lograr producir algún bien o servicio; es conseguir la utilización mínima pero ineludible de los mencionados recursos. No obstante, toda eficacia se expone en el sometimiento de los objetivos y metas institucionales.

Además, se demanda tomar los aportes de Vilela (2021), en Perú, cuya investigación sobre los factores que intervienen en el personal para incrementar la productividad laboral, focalizó un grupo muestral de 30 participantes, desplegando un diseño investigativo no experimental, concluyó que el clima y las condiciones laborales son factores que inciden para que la productividad laboral se extienda, adicionándose también la estrategia de capacitación; ante lo referido se puede deducir que todas las políticas deben ajustarse a características, niveles, grados y escalas de peligros, y al mismo tiempo incluir responsabilidades a través de compromisos, buscando de esa manera mejoras continuas; por otro lado se puede enfatizar en compromisos que presenten vínculo directo con las normativas vigentes y aplicables; ser avisada de manera frecuente a los trabajadores del ámbito de salud con el propósito que este reflexione respecto a sus deberes, compromisos y además mostrar preferencia hacia los involucrados.

El tercer objetivo específico se orientó por determinar la productividad laboral y riesgos y peligros, donde p-valor es menor que (0,01), afirmándose la existencia de relación significativa entre productividad laboral y riesgos y peligros, cuya valoración de correlación fue $Rho=0,575$, indicando correlación de carácter positiva moderada; asimismo, la productividad laboral y riesgos y peligros, enuncian predominio en nivel regular valorado en 51% y 63% respectivamente. Mostrando los riesgos y peligros alcanzaron una apreciación más elevada de 67% entre regular y malo, aceptándose la hipótesis alterna; significando que el usuario está en permanente riesgos cuyos factores influyentes están relacionados con la ventilación, la limpieza y la organización del espacio donde labora; resultados que

dan opción citar a Mauricio (2021), quien a través de sus estudio respecto a la gestión del conocimiento y productividad, también, recolectó la información de su muestra mediante una encuesta y cuestionarios validados, llegando a concluir que existe un vínculo entre la gestión del conocimiento y la productividad a nivel $Rho=0,622$; donde se puede deducir que el conocimiento es fundamental, permitiendo al personal el rediseño de procesos y mejoramiento de metodologías en el trabajo cuyos efectos se acentúan en una productividad y servicio de calidad.

Resultados de nivel regular que permiten citar los aportes de Ortega (2017), quien explica que los peligros no básicamente son ocasionados por materiales o recursos que intervienen en la ejecución de labores, sino que están vinculados con la manera errónea que determinadas veces se manipula materiales y otros objetos; por otro lado, Battistelli (2018), brinda su aporte a la presente investigación enunciando que el riesgo puede establecerse como resultado de múltiples decisiones humanas enfocadas positivamente, elecciones intencionadas entre trayectorias de acción que presentan alternativas eficaces; ante este contexto de resultados se puede precisar que todo riesgo y peligro, percibido desde la óptica de salud ocupacional, se concibe como la posibilidad de que todo recurso o material que sea utilizado en el trabajo, en cualquiera de sus formas y modalidades consiga ocasionar efectos negativos en la salud del personal; en este sentido el órgano directivo debe promover la mejora de la seguridad y salud de sus trabajadores de las diferentes áreas, mediante la aplicación de medidas y desarrollo de las actividades y estrategias necesarias para lograr prevenir los riesgos derivados de las condiciones donde se despliegan las acciones de trabajo, teniendo como herramienta primordial la evaluación de riesgos desarrollada en cada organización por técnicos especialistas con perfil en prevención de riesgos laborales.

En relación a los hallazgos contrastados con la presente investigación, estos han fortalecido el aspecto metodológico utilizado y el marco teórico especializado encaminado a brindar conocimientos científicos de las variables planteadas. Al mismo tiempo, nos consienten sugerir propuestas para mejorar y lograr un cambio en la productividad laboral.

Este estudio es relevante desde el momento que se ejecutó un diagnóstico del contexto donde se movilizan las variables productividad laboral y salud ocupacional; además permitió establecer contacto directo con la realidad con la finalidad de conocerla mucho mejor. El apoyo que otorga al contexto científico y social es que buscó dar respuestas a preguntas de un problema, así como predecir los fenómenos y hechos; procediendo a efectuar un análisis ordenado y sistematizado regido por la metodología científica. Sus resultados consintieron determinar nuevas posiciones a nivel teórico o modificar y fortalecer las que ya existen.

Las debilidades presentadas en el proceso investigativo estuvieron centradas en el poco tiempo que se tuvo para poder aplicar las encuestas al grupo muestral, debido a que interfería en algunos momentos con sus obligaciones laborales; al mismo tiempo la coordinación con los expertos para la validación de los instrumentos demandó tiempo para localizarlos.

VI. CONCLUSIONES

Efectuado el proceso investigativo se procede a abordar las conclusiones siguientes:

1. Se concluye la existencia de correlación positiva alta entre productividad laboral y salud ocupacional en un centro médico de Guayaquil.
2. Los usuarios internos de un centro médico de Guayaquil mostraron que las condiciones laborales lograron la valoración más elevada entre regular y malo.
3. Se estableció que las políticas de seguridad relacionadas a usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, logró una valoración alta entre los niveles regular y malo.
4. Se evidenció que los riesgos y peligros de un centro médico de Guayaquil, estimó una valoración elevada entre los niveles regular y malo.

VII. RECOMENDACIONES

1. La dirección del Centro médico de Guayaquil, debe considerar los resultados de este estudio para determinar estrategias de actuación y poder elevar los niveles de la productividad laboral y salud ocupacional en los profesionales de salud.
2. El área de recursos humanos debe evaluar las condiciones laborales donde brindan su servicio los usuarios internos, cuyos resultados puedan ser orientados a fomentar el mejoramiento en su espacio de trabajo.
3. El personal directivo efectúe plenarias con los usuarios internos donde se analicen fortalezas y debilidades con la finalidad de plantear estrategias que permitan mejorar sus conocimientos relacionados a las políticas de seguridad institucionales.
4. El personal directivo debe ejecutar programas de protección de la salud de los usuarios internos con el propósito de promover una cultura de prevención de riesgos y peligros, ya que se evidenció un predominio en el nivel regular en esta dimensión.

REFERENCIAS

- Almeyda y Olivares (2013). *La productividad y sus factores determinantes*. Carter.
- Almeida Suárez, R. E. (2020). *Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020*. [Tesis de grado de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59576>
- Alreshidi, N. M., & Alsharari, A. F. (2021). *Work-life balance of expatriate nurses working in acute care settings*. *Nursing open*, National Library of Medicine. 8(6), 3201–3211. <https://doi.org/10.1002/nop2.1033>
- Battistelli, F. (2018). *Peligros, riesgos y amenazas: una conceptualización alternativa al concepto general de riesgo*. *Sage Journales*. <https://doi.org/10.1177/0011392118793675>
- Beehr Terry, A. (2019). *Interventions in occupational health psychology*. *National Library Of Medicine*. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-05630-001.html>
- Calvo, J. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. *Revista Retos de la Dirección*. 12(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Cancela, L. (2018). *Investigación correlacional*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- Cantos, G. (2019). *Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud en hospitales*. *Revista san Gregorio*. 33(1). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000100127
- Carro, R. (2012). *Productividad y competitividad*. El sistema de producción y operaciones. Facultad de ciencias económicas y sociales. http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Godoy Ramírez, J. (2019). *Motivación laboral y productividad del profesional químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, San Miguel – 2019*. [Tesis de grado de maestría, Universidad César Vallejo]

- Gómez, A (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador*. *Revista Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 24(3). p.1. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492021000300232&script=sci_arttext&tlng=es
- Gómez Merchan, C. (2021). *Riesgos laborales: Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud y funcionarios de un distrito judicial en Colombia*. Universidad Libre Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19508/LIBRO%20CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD%2011-08-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, G. (2022). *Impacto de debilidad de la inversión*. *Revista el Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Productividad-laboral-cerro-el-2021-en-su-nivel-mas-bajo-en-12-anos-20220308-0147.html>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hulshof Carel, T. (2019). *The view and policy of management of occupational health services on the performance of workers' health surveillance: a qualitative exploration*. *BMC Health Services Research*. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4296-6>
- ISSO (2019). Nuevas normas ISO es una iniciativa de escuela europea de excelencia. <https://www.nueva-iso-45001.com/5-2-politica-de-la-sst/>
- ISTAS (2018). *Impacto económico de los accidentes y las enfermedades de trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/impacto-economico-de-los-accidentes-y-las-enfermedades-de-trabajo>
- Kubai, E. (2019). *Reliability and Validity of Research Instruments*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/335827941_Reliability_and_Validity_of_Research_Instruments_Correspondence_to_kubaiedwinyahoo.com
- Mathers, N. (2009). *Surveys and questionnaires*. National Institute for Health Research. https://www.rds-yh.nihr.ac.uk/wp-content/uploads/2013/05/12_Surveys_and_Questionnaires_Revision_2009.pdf

- Mauricio Avalos, R. (2021). *Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú*. South Florida. 2(4).
<https://hablemosdeempresas.com>
- Mejía, S. (2015). *La salud ocupacional y sus características en el contexto laboral*.
<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/1689/1772>
- Merino, E. (2018). *La adaptabilidad a la carrera media el efecto de la inteligencia emocional rasgo sobre el compromiso académico*. Revista de psico didáctica. 23(2). <https://www.elsevier.es/es-revista-psicodidactica-243>
- Ministerio de Protección Social (2019). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de Protección Social, ISBN 978-958-8361-93-2. Pontifica Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011). *Seguridad en el trabajo*.
<https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Navarro, Y. (2018). *Job Satisfaction and Perceived Health in Spanish Construction Workers during the Economic Crisis*. PubMed Central.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6210397/>
- Núñez, Y. (2015). *Medición de la productividad desde el ámbito social y económico*. Edinsa.
- OMS (2018). *Salud ocupacional en el ámbito sanitario*. Revista Medical Sistem.
- OPS (2019). *Salud de los Trabajadores: Recursos*. Revista OPS
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- Orem, D. (1980). *La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención*. Revista Scielo
- Organización Panamericana de la Salud (2021). *Salud de los trabajadores*. OPS.
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores#:~:text=La%20fuerza%20de%20trabajo%20en,en%20todos%20los%20sectores%20econ%C3%B3micos>.

- Ortega, J. (2017). *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*. Revista Academia & Derecho.
- Palella, S. y Martins, F. (2008). *Técnicas de Investigación*. FEDUPEL. <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Peraza, C. (2020). *Occupational health facing COVID-19 pandemic in Ecuador*. Medisur. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Pérez, L. (2016). *Eficacia como constructo multidimensional en la determinación de estrategias de informatización empresarial*. Revista Chilena de ingeniería. 26(2). <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v26n2/0718-3305-ingeniare-26-02-00354.pdf>
- Ponto, J. (2015). *Understanding and Evaluating Survey Research*. National Library of Medicine. 6(2). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>
- Ramírez, Z. (2020). *Eficiencia en la educación superior. Estudio empírico en universidades públicas de Colombia y España*. Revista Administración Pública. 54 (3). <https://www.scielo.br/j/rap/a/HkcNBsHKKp5RXmbpw66qKHC/?lang=es>
- Robinson, M. (2022). *An ego effectiveness perspective of successful self-control: An individual difference and its links to social functioning and well-being*. Elsevier. 97(2) <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0092656622000204>
- Rodríguez, J. (2017). *Importance of the safety of the workers in the compliance of processes, procedures and functions*. J&Klein.
- Rodríguez, M. (2005). *El capital humano, otro activo de su empresa*. Revista Entramado. 1(2). p. 20-33. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>
- Rojas, M. (2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Revista Espacios. 39(6). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Salazar Avalos, L. (2018). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores*. [Tesis de grado de maestría. Universidad César Vallejo].
- Sandoval, J. (2021). *La eficiencia de la gestión del cambio en las empresas*. Revista Visionario Digital. 5(4).
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/artic le/view/1915>
- Solow, R. (1956). *A contribution to the of economic growth*. Quaterly Journal of Economics.
- Takahashi, Y. (2021). *Evaluation index for a healthy workplace culture in health and productivity management*. National Library of Medicine.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34866065/#affiliation-1>
- Tamayo y Tamayo (2006). *Investigación e innovación metodológica*. 2da Edición. Mc Graw Hill.
- Torralba, J. (2020). *Economía del crecimiento: modelos y su aplicabilidad práctica en referencia a Alemania y Chile*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612022000100004#B5
- Vacas Zelaya, M. (2017). *Modelo de gestión del talento humano y la motivación organizacional en la Dirección Regional de Salud Pasco 2017*. [Tesis de grado de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2226/1/T026_04086021_D.pdf
- Vara, A. (2010). *Siete para una tesis exitosa*. Universidad San Martin de Porras.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vilela Taza, J. (2018). *Factores que intervienen en el personal para incrementar la productividad laboral en una empresa del rubro de servicios de administración de documentos en lima en el año 2018*. [Tesis de grado de maestría, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29786/Vilela%20Taza>

[%2c%20Jacqueline%20Junett%20%28parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Whiting, B. (2021). *¿Qué es la eficiencia económica?* Revista Study. <https://study.com/academy/lesson/economic-efficiency-definition-examples.html>

Wright, M. (2022). *How pilot testing can dramatically improve your user research.* Widerfunnel. <https://www.widerfunnel.com/blog/pilot-testing-user-research/>

Yamat, H. (2021). *Testing the Validity and Reliability of a Writing Skill Assessment.* International Journal of Academic Research in Business Social Sciences. 11(4). https://hrmars.com/papers_submitted/9028/testing-the-validity-and-reliability-of-a-writing-skill-assessment.pdf

Anexos: Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 14. *Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.*

TÍTULO: Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO	
Problema General ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022?	Objetivo General Determinar la relación entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.	Hipótesis General Hi. Existe una relación positiva entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022. Ho. No existe una relación positiva entre la productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.	Productividad laboral		<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia. • Eficacia. • Adaptabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logística y colaboración para realización de funciones profesionales • Distribución de recursos • Cumplimiento de metas • Actuar con ética • Desempeño en el logro de la productividad y objetivos. • Atención a necesidades del profesional • Respeto a funciones del profesional 	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 55 usuarios internos</p> <p>Muestra: 55 usuarios internos</p> <p>Muestreo: Censal</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>
	Objetivos Específicos 1. Establecer la relación entre la productividad laboral y las condiciones laborales en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022. 2. Establecer la relación entre la productividad laboral y las políticas de seguridad en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022. 3. Establecer la relación entre la productividad laboral y los riesgos y peligros en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.	Hipótesis Específicas 1. Existe relación significativa positiva entre la productividad laboral y las condiciones laborales en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022. 2. Existe relación significativa positiva entre la productividad laboral y las políticas de seguridad en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022. 3. Existe relación significativa positiva entre la productividad laboral y los riesgos y peligros en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.	Salud ocupacional		<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales • Políticas de seguridad • Riesgos y peligros 	<ul style="list-style-type: none"> • Incomodidad • Afectación de la salud • Ambiente de trabajo • Condiciones de trabajo • Lineamientos y normas claras • Brinda equipos y materiales • Identifica y administra los riesgos • Evaluación periódica del estado de salud. • Ventilación • Exposición a riesgos • Orden y limpieza • Distribución y organización del espacio laboral- 	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 15 Matriz operacional de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Productividad laboral	Rodríguez (2005) la productividad simboliza una alta valoración del capital humano hacia la organización, aquí todos los colaboradores ayudan con sus saberes, prácticas y flexibilidad direccionados a los cambios que demandan una innovación para la entidad, conllevando a la manufactura de productos y servicios de calidad, dando como consecuencia el incremento de la productividad en una institución.	La productividad laboral está determinada por la totalidad de producción, producido por los trabajadores, durante un tiempo determinado. Puede ser medido a través de la eficiencia, eficacia y adaptabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Adaptabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Logística y colaboración para realización de funciones profesionales • Distribución de recursos • Cumplimiento de metas • Actuar con ética • Desempeño en el logro de la productividad y objetivos • Atención a necesidades del profesional • Respeto a funciones del profesional 	Ordinal
V2. Salud ocupacional	La salud ocupacional se define como pilar de nivel elemental que permite el progreso de toda nación, siendo una estrategia social que hace frente día a día a la pobreza, en este sentido sus acciones se encaminan al fomento y protección sanitaria del personal del ámbito de la salud y la prevención de múltiples eventos adversos, padecimientos ocupacionales originados por las circunstancias del trabajo y riesgos ocupacionales en las distintas actividades en los centros de trabajo (Mejía, 2015).	La salud ocupacional, es una actividad enfocada en controlar riesgos en el trabajador y al mismo tiempo disminuirlos. Puede ser medido por las condiciones laborales, políticas de seguridad y riesgos y peligros.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales • Políticas de seguridad • Riesgos y peligros 	<ul style="list-style-type: none"> • Incomodidad • Afectación de la salud • Ambiente de trabajo • Condiciones de trabajo • Lineamientos y normas claras • Brinda equipos y materiales • Identifica y administra los riesgos • Evaluación periódica del estado de salud. • Ventilación • Exposición a riesgos • Orden y limpieza • Distribución y organización del espacio laboral- 	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Código:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

0=Nunca. 1=Casi nunca 2=A veces 3=Casi siempre 4=Siempre

N°		0	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: Eficiencia						
Logística y colaboración para realización de funciones profesionales						
1	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional sanitario?					
2	¿La colaboración de sus colegas del Centro médico ayudan para el cumplimiento de sus funciones?					
Distribución de recursos						
3	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Centro médico?					
4	¿La Jefatura del Centro médico maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal sanitario?					
Cumplimiento de metas						
5	¿Cómo profesional sanitario, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Centro médico?					
6	¿La Motivación repercute en su productividad laboral como profesional sanitario?					
7	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?					
DIMENSIÓN 2: Eficacia						
Actuar con ética						
8	¿En la gestión actual usted actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas						
9	¿Cómo profesional del Centro de salud, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?					
10	¿En sus labores cumple con el logro de los objetivos establecidas por la Dirección del Centro médico?					
11	¿En sus labores cumple con el logro de las metas mensuales?					
12	¿Las historias clínicas son revisados adecuadamente, cumpliendo con la norma de salud establecida?					
13	¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?					
14	¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Centro médico ayuda a resolver sus dificultades de salud?					
DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad						
Atención a necesidades del profesional						
15	¿La Jefatura del Centro médico comprende las necesidades del personal sanitario facilitando su labor?					
16	¿La Jefatura del Centro médico apoya para resolver los problemas del profesional sanitario?					
Respeto a funciones del profesional						
17	¿Se respetan las funciones del profesional sanitario interactuando asertivamente?					
18	¿En la gestión actual del Centro médico, el personal sanitario, muestra responsabilidad considerando a su área de trabajo como un espacio de convivencia sana?					
19	¿Considera que la Jefatura del Centro médico utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?					
20	¿Las atenciones que realiza en el Centro médico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?					

Fuente: Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018

CUESTIONARIO DE SALUD OCUPACIONAL

Código del usuario:

Sexo: M F

Edad:.....años

Instrucciones:

Estimado usuario a continuación te mostramos preguntas las cuales te pedimos las respuestas con sinceridad; sólo debe marcar con una equis “X” la respuesta que crea conveniente.

0=Nunca. 1=Casi nunca 2=A veces 3=Casi siempre 4=Siempre

N°	DIM	INDICADORES/PREGUNTAS	0	1	2	3	4
	Condiciones laborales	Incomodidad					
1		¿En el puesto de trabajo donde labora se siente cómodo realizando sus actividades?					
2		¿Tiene una buena relación con el jefe del servicio?					
		Afecta su salud					
3		¿Existe algún factor externo (ruido iluminación, falta de equipos e instalaciones) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?					
4		¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (ruido, luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?					
		Ambiente de trabajo					
5	¿Algún procedimiento que realiza a diario está afectando su salud?						
6	¿Tiene buenas relaciones con el personal que labora en su servicio?						
	Condiciones de trabajo						
7	¿Cuenta con todo los materiales y equipos para realizar sus labores diarias?						
	Políticas de seguridad	Lineamientos y normas claras					
8		¿La institución le hecho entrega de las normas establecidas?					
9		¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?					
		Brinda equipos y materiales					
10		¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?					
11		¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?					
		Identificar y administrar los riesgos					
12		¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?					
13		¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?					
	Evaluación periódica del estado de salud.						
14	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica solventada por la institución para monitorear su estado de salud?						
15	¿Sabía usted que los exámenes médicos para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?						
	Riesgos y peligros	Ventilación					
16		¿Considera que en su servicio la ventilación de aire es la adecuada?					
		Exposición a riesgos					
17		¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?					
18		¿Considera de importancia los riesgos psicosociales?					
		Orden y limpieza					
19	¿Después de utilizar un equipo o material verifica usted que este quede limpio y en su lugar?						
	Distribución y organización del espacio laboral						
20	¿Considera que en el servicio donde labora hay una buena distribución y organización de los equipos y materiales?						
21	¿La distancia existente entre usted y un equipo que puede generar un peligro es la adecuada?						

Fuente: Tesis: *Gestión de la Seguridad en el trabajo y su impacto en la salud ocupacional de los trabajadores de un hospital de Paita, 2019*

Anexo 4. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Cuadro 1. Estadísticas de fiabilidad de instrumento de variable productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,805	20

Cuadro 2. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	51,4000	118,884	,390	,796
VAR00002	51,4000	106,989	,614	,780
VAR00003	51,4500	127,839	-,016	,810
VAR00004	51,2500	119,776	,323	,799
VAR00005	52,4000	126,253	,066	,809
VAR00006	51,2000	113,537	,598	,786
VAR00007	51,5500	113,945	,382	,796
VAR00008	51,2500	130,092	-,130	,821
VAR00009	51,2500	119,566	,240	,804
VAR00010	51,3500	121,082	,179	,808
VAR00011	51,9000	117,042	,284	,803
VAR00012	51,2000	124,589	,091	,810
VAR00013	51,2000	113,537	,598	,786
VAR00014	51,7000	114,011	,405	,794
VAR00015	51,2000	113,537	,598	,786
VAR00016	51,5000	111,842	,504	,788
VAR00017	51,1500	118,766	,346	,798
VAR00018	51,6500	108,871	,538	,785
VAR00019	51,4500	107,524	,610	,780
VAR00020	51,4000	106,989	,614	,780

Los cuadros 1 y 2, expresan los resultados de la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento de la variable productividad laboral, evidenciándose un índice 0,805 estimándolo aceptable para poder aplicarlo a la muestra focalizada.

Cuadro 3. Estadísticas de fiabilidad de instrumento de variable salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,863	21

Cuadro 4. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	56,4500	159,103	,709	,849
VAR00002	56,7500	168,829	,238	,865
VAR00003	56,4000	163,200	,532	,855
VAR00004	56,9000	156,411	,540	,853
VAR00005	56,8000	165,221	,387	,859
VAR00006	56,2000	161,958	,592	,853
VAR00007	56,2000	161,958	,592	,853
VAR00008	56,2000	161,958	,592	,853
VAR00009	56,7000	150,326	,744	,844
VAR00010	56,9500	154,892	,638	,849
VAR00011	56,6000	164,884	,479	,856
VAR00012	56,8500	167,503	,255	,865
VAR00013	56,4500	159,103	,709	,849
VAR00014	56,2000	161,958	,592	,853
VAR00015	56,6500	165,503	,448	,857
VAR00016	56,7500	173,671	,083	,872
VAR00017	56,7500	151,039	,740	,845
VAR00018	56,6500	173,292	,174	,865
VAR00019	56,7000	162,432	,485	,856
VAR00020	56,5500	177,418	-,007	,874
VAR00021	56,3000	172,011	,165	,867

Los cuadros 3 y 4, expresan los resultados de la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento de la variable salud ocupacional, evidenciándose un índice 0,863 estimándolo aceptable para poder aplicarlo a la muestra focalizada.

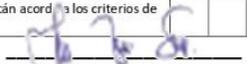
Anexo 5. Validación de expertos

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACION ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad laboral Simboliza una alta valoración del capital humano hacia la organización, aquí todos los colaboradores ayudan con sus saberes, prácticas y flexibilidad direccionados a los cambios que demandan una innovación para la entidad, conllevando a la manufactura de productos y servicios de calidad, dando como consecuencia aumento de	Eficiencia	Logística y colaboración para realización de funciones	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional sanitario?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿La colaboración de sus colegas del Centro médico ayudan para el cumplimiento de sus funciones?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Distribución de recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Centro médico?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿La Jefatura del Centro médico maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal sanitario?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional sanitario, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Centro médico?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿La Motivación repercute en su productividad laboral como profesional sanitario?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Eficacia	Actuar con ética	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿En la gestión actual usted actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿Cómo profesional del Centro de salud, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿En sus labores cumple con el logro de los objetivos establecidas por la Dirección del Centro médico?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿En sus labores cumple con el logro de las metas mensuales?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿Las historias clínicas son revisados adecuadamente, cumpliendo con la norma de salud establecida?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Centro médico ayuda a resolver sus dificultades de salud?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Atención a necesidades del profesional	¿La Jefatura del Centro médico comprende las necesidades del personal sanitario facilitando su labor?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿La Jefatura del Centro médico apoya para resolver los problemas del profesional sanitario?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Adaptabilidad	Respeto a funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional sanitario interactuando asertivamente?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
				¿En la gestión actual del Centro médico, el personal sanitario, muestra responsabilidad considerando a su área de trabajo como un espacio de convivencia sana?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Considera que la Jefatura del Centro médico utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿Las atenciones que realiza en el Centro médico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				


 Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de productividad laboral"

OBJETIVO: Conocer la productividad laboral en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022

DIRIGIDO A: Usuarios internos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MARJORIE BIADAL SELLAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en atención primaria de la salud

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------



Firma del evaluador

TÍTULO DE LA TESIS: Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES				
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Salud ocupacional La OMS (2018), precisa que la salud ocupacional es el bienestar establecido en incitar y conservar los mayores niveles de bienestar de índole corporal, psicológico y social, del personal trabajador que cumple funciones en todas las áreas laborales y especialidades	Condiciones laborales	Incomodidad	¿En el puesto de trabajo donde labora se siente cómodo realizando sus actividades?						✓		✓		✓					
			¿Tiene una buena relación con el jefe del servicio?						✓		✓		✓					
		Afecta su salud	¿Existe algún factor externo (ruido iluminación, falta de equipos e instalaciones) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?						✓		✓		✓		✓			
			¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (ruido, luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?						✓		✓		✓		✓			
		Ambiente de trabajo	¿Algún procedimiento que realiza a diario está afectando su salud?						✓		✓		✓		✓			
			¿Tiene buenas relaciones con el personal que labora en su servicio?						✓		✓		✓		✓			
	Condiciones de trabajo	¿Cuenta con todo los materiales y equipos para realizar sus labores diarias?						✓		✓		✓		✓				
		Lineamientos y normas claras	¿La institución le hecho entrega de las normas establecidas?						✓		✓		✓		✓			
	Brinda equipos y materiales		¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?						✓		✓		✓		✓			
		Identificar y administrar los riesgos	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?						✓		✓		✓		✓			
	¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?							✓		✓		✓		✓				
	Evaluación periódica del estado de salud	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?						✓		✓		✓		✓				
		¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?						✓		✓		✓		✓				
	Riesgos y peligros	Ventilación	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica solventada por la institución para monitorear su estado de salud?						✓		✓		✓		✓			
			¿Sabía usted que los exámenes médicos para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?						✓		✓		✓		✓			
		Exposición a riesgos	¿Considera que en su servicio la ventilación de aire es la adecuada?						✓		✓		✓		✓			
			¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?						✓		✓		✓		✓			
		Orden y limpieza	¿Considera de importancia los riesgos psicosociales?						✓		✓		✓		✓			
			¿Después de utilizar un equipo o material verifica usted que este quede limpio y en su lugar?						✓		✓		✓		✓			
	Distribución y organización del espacio laboral	¿Considera que en el servicio donde labora hay una buena distribución y organización de los equipos y materiales?						✓		✓		✓		✓				
¿La distancia existente entre usted y un equipo que puede generar un peligro es la adecuada?							✓		✓		✓		✓					


 Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de salud ocupacional"

OBJETIVO: Conocer la salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: Usuario interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MARJORIE BIADAL SELLAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en atención primaria de la salud

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------



Firma del evaluador

Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Productividad laboral Simboliza una alta valoración del capital humano hacia la organización, aquí todos los colaboradores ayudan con sus saberes, prácticas y flexibilidad direccionados a los cambios que demandan una innovación para la entidad, conllevando a la manufactura de productos y servicios de calidad, dando como consecuencia aumento de	Eficiencia	Logística y colaboración para realización de funciones	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional sanitario?						✓		✓		✓						
			¿La colaboración de sus colegas del Centro médico ayudan para el cumplimiento de sus funciones?						✓		✓		✓		✓				
		Distribución de recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Centro médico?						✓		✓		✓		✓				
			¿La Jefatura del Centro médico maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal sanitario?						✓		✓		✓		✓				
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional sanitario, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Centro médico?						✓		✓		✓		✓				
			¿La Motivación repercute en su productividad laboral como profesional sanitario?						✓		✓		✓		✓				
	Eficacia	Actuar con ética	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?						✓		✓		✓		✓				
			¿En la gestión actual usted actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?						✓		✓		✓		✓				
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿Cómo profesional del Centro de salud, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?						✓		✓		✓		✓				
			¿En sus labores cumple con el logro de los objetivos establecidas por la Dirección del Centro médico?						✓		✓		✓		✓				
			¿En sus labores cumple con el logro de las metas mensuales?						✓		✓		✓		✓				
			¿Las historias clínicas son revisados adecuadamente, cumpliendo con la norma de salud establecida?						✓		✓		✓		✓				
			¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?						✓		✓		✓		✓				
			¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Centro médico ayuda a resolver sus dificultades de salud?						✓		✓		✓		✓				
		Atención a necesidades del profesional	¿La Jefatura del Centro médico comprende las necesidades del personal sanitario facilitando su labor?						✓		✓		✓		✓				
			¿La Jefatura del Centro médico apoya para resolver los problemas del profesional sanitario?						✓		✓		✓		✓				
		Adaptabilidad	Respeto a funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional sanitario interactuando asertivamente?						✓		✓		✓		✓			
				¿En la gestión actual del Centro médico, el personal sanitario, muestra responsabilidad considerando a su área de trabajo como un espacio de convivencia sana?						✓		✓		✓		✓			
	¿Considera que la Jefatura del Centro médico utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?							✓		✓		✓		✓					
	¿Las atenciones que realiza en el Centro médico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?							✓		✓		✓		✓					


 Firma del evaluador

20/05/2022
 CI 1206137331
 CcP. 0989764376

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de productividad laboral"

OBJETIVO: Conocer la productividad laboral en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022

DIRIGIDO A: Usuarios internos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: NELLY MARIEL ANDRADE MEJÍA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister universitario en microbiología aplicada

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------


Firma del evaluador

20/05/2022
CI 1206137331
Cel. 0989761376

TÍTULO DE LA TESIS: Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES							
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Salud ocupacional La OMS (2018), precisa que la salud ocupacional es el bienestar establecido en incitar y conservar los mayores niveles de bienestar de índole corporal, psicológico y social, del personal trabajador que cumple funciones en todas las áreas laborales y especialidades	Condiciones laborales	Incomodidad	¿En el puesto de trabajo donde labora se siente cómodo realizando sus actividades?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			¿Tiene una buena relación con el jefe del servicio?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
		Afecta su salud	¿Existe algún factor externo (ruido iluminación, falta de equipos e instalaciones) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (ruido, luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
		Ambiente de trabajo	¿Algún procedimiento que realiza a diario está afectando su salud?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			¿Tiene buenas relaciones con el personal que labora en su servicio?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
	Condiciones de trabajo	¿Cuenta con todo los materiales y equipos para realizar sus labores diarias?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>								
		Lineamientos y normas claras	¿La institución le hecho entrega de las normas establecidas?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
	¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>								
	Políticas de seguridad	Brinda equipos y materiales	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
		Identificar y administrar los riesgos	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
	Riesgos y peligros	Evaluación periódica del estado de salud	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica solventada por la institución para monitorear su estado de salud?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			¿Sabía usted que los exámenes médicos para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
		Ventilación	¿Considera que en su servicio la ventilación de aire es la adecuada?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			Exposición a riesgos	¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						
		¿Considera de importancia los riesgos psicosociales?							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
		Orden y limpieza	¿Después de utilizar un equipo o material verifica usted que este quede limpio y en su lugar?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			Distribución y organización del espacio laboral	¿Considera que en el servicio donde labora hay una buena distribución y organización de los equipos y materiales?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						
¿La distancia existente entre usted y un equipo que puede generar un peligro es la adecuada?								<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>								


 Firma del evaluador

20/05/2022
 CI 1206137331
 Cel. 0909761376

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de salud ocupacional"

OBJETIVO: Conocer la salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: Usuario interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: NELLY MARIEL ANDRADE MEJÍA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister universitario en microbiología aplicada

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------


Firma del evaluador

20/05/2022
CI 1206137331
Cel. 0989761376

Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN



TÍTULO DE LA TESIS: Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Productividad laboral Simboliza una alta valoración del capital humano hacia la organización, aquí todos los colaboradores ayudan son sus saberes, prácticas y flexibilidad direccionados a los cambios que demandan una innovación para la entidad, conllevando a la manufactura de productos y servicios de calidad, dando como consecuencia aumento de productividad	Eficiencia	Logística y colaboración para realización de funciones	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional sanitario?						x		X		X		X		
			¿La colaboración de sus colegas del Centro médico ayudan para el cumplimiento de sus funciones?						x		X		X		X		
		Distribución de recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Centro médico?						x		X		X		X		
			¿La Jefatura del Centro médico maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal sanitario?						x		X		X		X		
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional sanitario, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Centro médico?						x		X		X		X		
			¿La Motivación repercute en su productividad laboral como profesional sanitario?						x		X		X		X		
			¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?						x		X		X		X		
	Eficacia	Actuar con ética	¿En la gestión actual usted actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?						x		X		X		X		
			¿Cómo profesional del Centro de salud, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?						x		X		X		X		
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿En sus labores cumple con el logro de los objetivos establecidos por la Dirección del Centro médico?						x		X		X		X		
			¿En sus labores cumple con el logro de las metas mensuales?						x		X		X		X		
			¿Las historias clínicas son revisados adecuadamente, cumpliendo con la norma de salud establecida?						x		X		X		X		
			¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?						x		X		X		X		
			¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Centro médico ayuda a resolver sus dificultades de salud?						x		X		X		X		
	Adaptabilidad	Atención a necesidades del profesional	¿La Jefatura del Centro médico comprende las necesidades del personal sanitario facilitando su labor?						x		X		X		X		
			¿La Jefatura del Centro médico apoya para resolver los problemas del profesional sanitario?						x		X		X		X		
		Respeto a funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional sanitario interactuando asertivamente?						x		X		X		X		
			¿En la gestión actual del Centro médico, el personal sanitario, muestra responsabilidad considerando a su área de trabajo como un espacio de convivencia sana?						x		X		X		X		
			¿Considera que la Jefatura del Centro médico utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?						x		X		X		X		
			¿Las atenciones que realiza en el Centro médico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?						x		X		X		X		

Activar
Ve a Configuración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de productividad laboral"

OBJETIVO: Conocer la productividad laboral en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022

DIRIGIDO A: Usuarios internos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANITA PRECIADO MARCHAN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DRA EN EDUCACIÓN-OBSTETRA ASISTENCIAL, GESTORA.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

Firma del evaluador



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Salud ocupacional La OMS (2018), precisa que la salud ocupacional es el bienestar establecido en incitar y conservar los mayores niveles de bienestar de índole corporal, psicológico y social, del personal trabajador que cumple funciones en todas las áreas laborales y especialidades	Condiciones laborales	Incomodidad	¿En el puesto de trabajo donde labora se siente cómodo realizando sus actividades?						X		X		X		X		
			¿Tiene una buena relación con el jefe del servicio?						X		X		X		X		
		Afecta su salud	¿Existe algún factor externo (ruido iluminación, falta de equipos e instalaciones) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?						X		X		X		X		
			¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (ruido, luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?						X		X		X		X		
		Ambiente de trabajo	¿Algún procedimiento que realiza a diario está afectando su salud?						X		X		X		X		
			¿Tiene buenas relaciones con el personal que labora en su servicio?						X		X		X		X		
	Condiciones de trabajo	¿Cuenta con todo los materiales y equipos para realizar sus labores diarias?						X		X		X		X			
	Políticas de seguridad	Lineamientos y normas claras	¿La institución le hecho entrega de las normas establecidas?						X		X		X		X		
			¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?						X		X		X		X		
		Brinda equipos y materiales	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?						X		X		X		X		
			¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?						X		X		X		X		
		Identificar y administrar los riesgos	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?						X		X		X		X		
			¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?						X		X		X		X		
	Evaluación periódica del estado de salud	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica solventada por la institución para monitorear su estado de salud?						X		X		X		X			
		¿Sabía usted que los exámenes médicos para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?						X		X		X		X			
	Riesgos y peligros	Ventilación	¿Considera que en su servicio la ventilación de aire es la adecuada?						X		X		X		X		
			¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?						X		X		X		X		
		Exposición a riesgos	¿Considera de importancia los riesgos psicosociales?						X		X		X		X		
			¿Después de utilizar un equipo o material verifica usted que este quede limpio y en su lugar?						X		X		X		X		
		Distribución y organización del espacio laboral	¿Considera que en el servicio donde labora hay una buena distribución y organización de los equipos y materiales?						X		X		X		X		
			¿La distancia existente entre usted y un equipo que puede generar un peligro es la adecuada?						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de salud ocupacional"

OBJETIVO: Conocer la salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: Usuario interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANITA PRECIADO MARCHAN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DRA EN EDUCACIÓN-OBSTETRA ASISTENCIAL, GESTORA.

VALORACIÓN:

Muy Alto	<u>Alto X</u>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	---------------	-------	------	----------

Firma del evaluador



Activar W

Anexo 6. Base de datos de resultados de instrumentos.

VARIABLE 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	EFICIENCIA							EFICACIA							ADAPTAB							T	T. G	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	2	4	2	2	1	3	3	17	4	4	4	0	4	3	3	22	3	3	4	4	3	4	21	60
2	4	4	3	4	1	4	4	24	3	4	4	4	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	73
3	3	4	2	4	3	4	3	23	4	2	3	3	4	4	3	23	4	4	3	4	4	4	23	69
4	2	3	2	3	2	3	4	19	2	3	4	3	3	3	2	20	3	3	4	3	3	3	19	58
5	3	1	3	2	1	3	4	17	2	1	4	4	4	3	4	22	3	1	4	1	1	1	11	50
6	2	4	2	2	2	3	3	18	4	3	2	2	3	3	3	20	3	3	2	3	4	4	19	57
7	2	1	2	3	2	1	4	15	4	3	4	4	4	1	4	24	1	2	1	1	1	1	7	46
8	1	4	3	1	1	1	1	12	3	4	2	1	4	1	1	16	1	1	4	4	4	4	18	46
9	2	0	3	2	2	1	2	12	3	1	2	2	3	1	2	14	1	1	3	1	0	0	6	32
10	3	3	3	2	1	4	0	16	4	4	4	0	4	4	0	20	4	0	3	2	3	3	15	51
11	2	0	2	3	1	3	3	14	3	0	1	3	3	3	3	16	3	4	3	0	0	0	10	40
12	4	3	3	3	1	4	4	22	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	3	4	3	3	20	69
13	3	3	2	4	3	4	1	20	2	2	3	1	3	4	1	16	4	4	3	4	3	3	21	57
14	4	4	4	3	2	3	4	24	4	3	0	3	2	3	4	19	3	4	4	3	4	4	22	65
15	3	4	3	4	1	3	2	20	2	1	1	2	1	3	2	12	3	3	4	4	4	4	22	54
16	4	3	2	4	2	2	0	17	4	4	2	0	3	2	0	15	2	3	3	0	3	3	14	46
17	4	1	4	3	2	2	4	20	1	3	3	3	2	2	3	17	2	4	1	3	1	1	12	49
18	3	1	3	4	3	3	1	18	4	4	4	1	1	3	1	18	3	1	1	0	1	1	7	43
19	1	4	3	1	1	4	1	15	1	4	1	1	1	4	1	13	3	1	2	3	4	4	17	45
20	3	4	3	4	3	4	4	25	1	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	2	4	4	22	72
21	4	4	4	4	2	3	4	25	4	3	4	4	4	3	4	26	3	4	4	3	4	4	22	73
22	3	4	4	1	3	2	3	20	1	4	3	3	4	2	3	20	2	2	2	3	4	4	17	57
23	4	3	3	4	2	3	2	21	1	3	3	2	3	3	4	19	3	3	4	3	3	3	19	59
24	3	4	3	1	3	2	4	20	4	4	4	4	4	3	4	27	2	4	4	1	4	4	19	66
25	4	4	4	1	2	4	3	22	4	1	3	3	4	3	3	21	4	3	2	3	4	4	20	63
26	3	3	3	4	1	2	3	19	3	1	3	3	2	3	3	18	4	2	3	2	3	3	17	54
27	4	4	3	4	2	4	4	25	3	1	2	2	3	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	67
28	3	4	3	3	2	4	1	20	2	1	3	1	3	3	1	14	3	3	3	0	4	4	17	51
29	3	1	4	4	3	3	1	19	4	1	1	1	1	3	1	12	4	1	4	4	1	1	15	46
30	2	1	1	1	2	3	4	14	0	1	4	4	1	3	4	17	1	1	4	0	1	1	8	39
31	3	1	1	1	1	2	1	10	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	7	25
32	2	1	1	4	1	2	4	15	1	4	1	4	2	3	4	19	1	1	1	0	1	1	5	39
33	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	22
34	4	4	4	3	3	2	3	23	4	3	3	3	3	3	3	22	2	1	2	3	4	4	16	61
35	3	1	1	4	2	2	2	15	2	3	3	2	4	3	2	19	1	1	1	1	1	1	6	40
36	1	1	2	1	1	1	2	9	1	1	1	2	1	1	2	9	1	1	3	4	1	1	11	29
37	3	1	1	1	1	3	1	11	3	1	4	1	4	3	1	17	1	2	1	1	1	1	7	35
38	2	2	1	4	3	3	4	19	4	4	2	4	1	3	4	22	1	4	4	3	2	2	16	57
39	4	3	4	4	2	3	1	21	2	3	4	1	4	4	1	19	1	1	2	3	3	3	13	53
40	3	3	1	3	2	4	1	17	0	2	4	1	4	3	1	15	4	1	4	2	3	3	17	49
41	4	2	4	3	1	1	3	18	1	4	3	3	3	3	3	20	1	4	4	2	2	2	15	53
42	3	2	4	1	1	4	4	19	1	4	4	4	3	4	4	24	4	1	2	2	2	2	13	56
43	2	2	1	4	1	3	1	14	3	4	4	1	3	3	1	19	4	4	4	2	2	2	18	51
44	4	2	4	4	3	1	4	22	3	3	1	4	1	3	4	19	1	4	4	3	2	2	16	57
45	4	3	1	3	3	2	2	18	1	4	2	2	1	4	2	16	1	4	4	0	3	3	15	49
46	3	0	1	4	2	1	1	12	1	4	3	1	1	3	1	14	4	3	2	2	0	0	11	37
47	2	2	4	1	3	1	4	17	1	4	3	4	4	4	4	24	4	3	4	3	2	2	18	59
48	3	3	4	1	2	4	1	18	2	4	4	1	3	3	1	18	3	4	4	3	3	3	20	56
49	2	3	1	4	1	2	1	14	4	3	3	1	4	3	1	19	4	3	3	2	3	3	18	51
50	4	2	1	4	2	3	4	20	3	2	4	4	3	4	22	4	3	3	2	2	2	2	16	58
51	3	2	2	3	2	2	4	18	2	4	4	4	3	3	4	24	1	1	3	0	2	2	9	51
52	4	1	4	3	3	4	3	22	1	3	3	3	3	3	3	19	1	1	1	4	1	1	9	50
53	2	3	4	3	3	4	3	22	3	2	3	3	2	3	3	19	2	3	1	4	3	3	16	57
54	4	4	3	4	1	2	1	19	3	4	4	1	2	3	4	21	3	4	1	4	4	4	20	60
55	3	4	2	4	3	4	3	23	4	2	3	3	3	4	3	22	2	4	4	4	4	4	22	67

VARIABLE 2: SALUD OCUPACIONAL

N°	CONDICIONES LABORALES							POLIT. DE SEGURIDAD							RIESGOS Y PELIGROS							T.G			
	1	2	3	4	5	6	7	T	8	9	10	11	12	13	14	15	T	16	17	18	19		20	21	T
1	3	2	4	4	4	1	1	19	1	3	3	2	3	3	1	2	18	3	3	2	3	3	4	18	55
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	3	4	4	4	23	81
3	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	2	4	4	2	20	78
4	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	4	4	3	3	3	2	25	4	3	4	3	3	3	20	68
5	3	1	3	1	3	4	4	19	4	1	4	3	4	3	4	4	27	3	1	3	3	4	4	18	64
6	3	3	2	3	2	4	4	21	4	4	3	3	3	3	4	2	26	4	3	2	3	4	4	20	67
7	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	1	1	1	11	3	1	1	1	3	3	12	31
8	1	1	4	4	3	3	3	19	3	4	1	1	3	1	3	4	20	3	4	2	1	4	4	18	57
9	1	1	3	1	2	3	3	14	3	0	1	1	3	1	3	1	13	3	0	1	1	3	1	9	36
10	4	0	3	2	1	4	4	18	4	3	3	1	2	2	2	4	21	3	3	1	4	3	4	18	57
11	3	4	3	0	0	3	3	16	3	0	1	4	0	3	3	3	17	2	0	3	3	3	0	11	44
12	4	3	3	4	3	3	3	23	3	3	4	3	4	4	3	3	27	0	3	3	4	3	2	17	67
13	4	4	3	4	3	3	3	24	3	3	4	4	0	4	3	3	24	4	3	3	4	2	4	18	66
14	3	4	4	3	3	4	4	25	4	4	3	4	3	3	4	4	29	0	4	3	4	0	3	14	68
15	3	3	4	4	3	4	4	25	4	4	1	3	4	3	4	3	26	3	4	3	3	4	1	18	69
16	2	3	3	0	3	3	3	17	3	3	1	3	0	2	3	3	18	4	3	4	3	0	4	18	53
17	2	4	1	3	4	1	1	16	1	1	1	2	3	2	1	1	12	0	1	4	3	3	3	14	42
18	3	1	1	0	1	4	4	14	4	1	0	2	0	3	4	4	18	3	1	4	1	4	4	17	49
19	2	1	2	3	3	4	4	19	4	4	4	3	3	4	4	2	28	0	4	3	1	0	4	12	59
20	4	4	4	2	1	4	4	23	4	4	3	4	2	4	4	2	27	3	4	4	1	3	4	19	69
21	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	4	3	4	0	3	16	72
22	2	3	2	3	1	4	4	19	4	4	4	3	3	2	4	2	26	3	4	3	3	3	4	20	65
23	3	3	2	3	1	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	4	24	3	1	3	4	2	3	16	58
24	2	4	3	1	1	4	4	19	4	4	3	3	3	3	4	1	25	3	4	3	4	3	4	21	65
25	2	3	2	2	2	4	4	19	4	4	4	3	3	2	4	2	26	3	4	2	3	3	1	16	61
26	4	3	2	2	2	3	3	19	3	3	4	3	2	3	3	2	23	3	3	0	3	3	1	13	55
27	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	1	4	4	3	4	4	28	2	4	4	2	3	1	16	70
28	3	4	3	0	4	4	4	22	4	4	4	4	0	3	4	3	26	4	2	0	2	3	1	12	60
29	4	1	4	4	1	1	1	16	1	1	1	1	4	3	1	4	16	0	1	3	3	2	1	10	42
30	1	1	4	0	1	1	1	9	1	1	1	1	0	3	1	4	12	4	1	4	4	4	0	18	39
31	1	1	2	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	2	9	0	1	0	4	0	2	7	25	
32	1	1	1	0	2	1	1	7	1	1	1	1	0	3	1	4	12	1	1	3	1	4	1	11	30
33	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	3	1	1	10	0	1	0	2	0	1	4	21
34	4	1	2	3	2	4	4	20	4	4	1	1	3	4	4	2	23	1	3	3	3	1	3	14	57
35	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	2	1	1	10	3	1	2	3	0	1	10	27
36	1	1	3	4	2	1	1	13	1	1	4	1	4	3	1	3	18	1	1	3	3	1	4	13	44
37	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	1	2	11	4	1	3	1	3	1	13	32
38	1	4	4	3	4	2	2	20	2	2	1	4	3	3	2	4	21	2	2	3	4	1	4	16	57
39	1	1	2	3	1	3	3	14	3	3	4	1	3	3	3	2	22	3	3	3	1	4	4	18	54
40	4	1	4	2	1	3	3	18	3	3	1	1	2	4	3	4	21	4	3	3	1	2	2	15	54
41	1	4	4	2	2	1	1	15	4	2	1	4	2	3	2	4	22	3	2	2	1	3	4	15	52
42	4	1	2	2	2	4	4	19	4	2	4	1	2	3	2	2	20	3	2	4	1	3	4	17	56
43	4	4	4	2	2	4	4	24	4	2	4	4	2	3	2	4	25	3	2	0	1	2	4	12	61
44	1	4	4	3	3	1	1	17	3	2	1	4	3	4	2	4	23	4	2	4	1	3	3	17	57
45	1	4	4	0	4	1	1	15	4	3	4	4	0	3	3	4	25	3	3	0	1	3	3	13	53
46	2	3	2	2	1	4	4	18	4	0	4	3	4	3	0	2	20	3	0	1	1	1	3	9	47
47	4	3	4	3	1	4	4	23	4	2	1	3	4	3	2	4	23	3	2	0	2	1	1	9	55
48	3	4	4	3	2	3	3	22	4	3	1	4	3	3	3	4	25	3	3	1	4	4	1	16	63
49	4	3	3	2	2	4	4	22	4	3	2	3	3	3	3	2	23	2	2	3	1	2	1	11	56
50	4	3	3	2	1	4	4	21	2	2	1	3	3	4	2	4	21	4	2	1	1	1	4	13	55
51	1	1	3	0	2	1	1	9	4	2	1	1	1	3	2	2	16	3	2	4	1	4	3	17	42
52	1	1	1	4	4	1	1	13	4	1	3	1	1	3	1	4	18	3	1	2	1	1	4	12	43
53	2	3	1	4	4	2	2	18	4	3	3	3	1	3	3	4	24	3	3	3	3	4	4	20	62
54	3	4	1	4	4	3	3	22	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	1	3	4	2	3	16	68
55	2	4	4	4	4	2	2	22	2	4	4	4	3	4	4	3	28	4	4	2	4	4	3	21	71

Anexo 7. Trabajo de campo

