



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el
desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Tobar Cardenas, Martha del Rosario (ORCID:0000-0003-3168-4081)

ASESOR:

Mg. Ostos De La Cruz, Felipe (ORCID:0000-0002-2718-3957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre guiando mis pasos
y a toda mi familia por ser mi apoyo en este
proceso formativo.

AGRADECIMIENTO

A la universidad por brindarme la oportunidad de lograr obtener el grado de maestría.

A mi tutor, el Mg. Ostos De La Cruz Felipe por ser un profesional completo por su guía y paciencia en el proceso de la elaboración de mi tesis.

A Plenisalud, empresa donde laboro y a quien agradezco por toda su prestancia y colaboración para mi investigación de maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	15
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	16
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	18
3.5. PROCEDIMIENTO.....	19
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	19
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	21
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	25
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de la investigación	16
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos	19
Tabla 3 Factores normativos de seguridad sanitaria	21
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de factores normativos de seguridad sanitaria	22
Tabla 5 Niveles de Desempeño laboral	23
Tabla 6 Niveles de las dimensiones del Desempeño laboral	24
Tabla 7 Valor de ajuste de los datos para el modelo	26
Tabla 8 Bondad de ajuste para el modelo	26
Tabla 9 Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	27
Tabla 10 Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado	27
Tabla 11 Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1	28
Tabla 12 Impacto de los protocolos en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud	29
Tabla 13 Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	29
Tabla 14 Impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud	30
Tabla 15 Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	31
Tabla 16 Impacto del plan de gestión en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud	31
Tabla 17 Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4	32
Tabla 18 Impacto de los involucrados en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores normativos de seguridad sanitaria	21
Figura 2 Dimensiones Factores normativos de seguridad sanitaria	22
Figura 3 Niveles de Desempeño laboral.....	23
Figura 4 Niveles de dimensiones del Desempeño laboral.....	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. La metodología aplicada fue enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, explicativa, con método hipotético-deductivo, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional causal. La población en estudio fueron los empleados de la prestadora de servicios, los cuales sumaban 111 colaboradores de las distintas áreas, tanto médica como administrativas y operativas.

La muestra fue sujeta a la fórmula de población finita, y se determinó un muestreo probabilístico, dando como dato a 86 personas encuestadas. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, siendo el resultado para la variable factores normativos de seguridad sanitaria de 0,957 y la variable desempeño laboral de 0,985, teniendo como resultado como encuesta total de 0,982, mostrando alta fiabilidad de instrumento. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias y figura de barras.

De acuerdo al estadístico regresión ordinal (R^2) se concluyó: Existe un impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021 ($Nagelkerke = 0,431$). Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras clave: Factores normativos de seguridad, desempeño laboral,

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the impact of the analysis of normative health safety factors on the work performance of the Plenisalud Guayaquil Medical Unit, 2021. The applied methodology was a quantitative approach, applied, explanatory, with a hypothetical-deductive method, design non-experimental, cross-sectional and causal correlational. The population under study were the employees of the service provider, which numbered 111 collaborators from the different areas, both medical, administrative and operational.

The sample was subject to the finite population formula, and a probabilistic sampling was determined, giving 86 people surveyed as data. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, with the result for the variable normative health safety factors being 0.957 and the variable work performance 0.985, resulting in a total survey of 0.982, showing high reliability of the instrument. For the descriptive analysis, tables of frequency distribution and bar figures were made.

According to the ordinal regression statistic (R^2) it was concluded: There is an impact of the analysis of normative health safety factors on the work performance of the Plenisalud Guayaquil Medical Unit, 2021 ($Nagelkerke = 0.431$). This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Keywords: Health safety regulatory factors, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, el virus COVID-19 que es el más reciente de las enfermedades con alcance de denominación de pandemia, ha ahondado en todas las actividades del ser humano, en especial en el área de salud, donde el equipo que los conforman han tenido que batallar en primera línea con cientos y miles de pacientes con diversas complicaciones derivadas de esta enfermedad y ha determinado como evidencia la necesidad de que las normas de seguridad sanitaria sean aplicadas de forma más estricta. A nivel internacional, según el Ministerio de Sanidad de España, la codificación del nivel de riesgo laboral basado en las labores que desempeñan los profesionales de la salud establece 7 grupos vulnerables y 4 niveles de riesgo (NR1-NR4). Los profesionales que corresponden a los grupos de mayor fragilidad y en función de la clasificación de las labores se situarían en un NR3-NR4 (los de mayor riesgo) (Moreno-Casbas, 2020).

Por otra parte, se encuentra la situación del personal de salud de la zona del continente americano, ya que este es considerado uno de los más afectados a nivel mundial por la pandemia. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), esta sección tiene hasta el momento más de 570.000 enfermos y alrededor de 2.500 fallecidos. Del total de estos, el 72% son mujeres, y en su mayoría tiene entre 30 y 49 años (Mazzeo, 2020).

En el Ecuador, hasta junio de 2020 se realizaron 20.290 pruebas a servidores públicos de las 151.325 muestras nacionales. De ellas, 5.508 dieron positivo. Los médicos presentaron 2.053 casos; seguido por los enfermeros, con 1.070 casos, policías con 760 y militares con 735. Otro grupo de contagiados fueron los auxiliares de enfermería, obstetras, psicólogos, odontólogos, recolectores de basura y agentes municipales (Heredia, 2020).

Es lo que sucede con la Compañía Salud Plena S.A. también conocida como Plenisalud en la ciudad de Guayaquil, que, siendo una prestadora de servicios de salud, se ha visto afecto su personal sanitario en la atención completa sobre sus pacientes y usuarios, mermando el desempeño laboral y la calidad en la atención. Durante los meses más críticos que sufrió el país y en especial la ciudad de Guayaquil, entre los meses de abril a mayo, Plenisalud dejó de contar con 12 miembros de su personal (de los 111 con los que tiene en su registro), por razones de contagio y que las normas de seguridad no fueron suficiente para evitarlos.

La OMS (2016) desarrolló las Normas básicas de higiene del entorno en la atención sanitaria, las cuales brindan orientaciones para establecer normas sobre las condiciones de seguridad que se deben seguir en la prestación de atención sanitaria. Además, se recomienda tomar medidas para reducir el riesgo de enfermedades relacionadas con la salud para los pacientes, el personal médico y el personal de enfermería. Para que las instalaciones de saneamiento funcionen correctamente, se deben cumplir varias condiciones, que incluyen: suministro adecuado de agua potable, instalaciones de saneamiento básico, manejo adecuado de los desechos sanitarios, cumplimiento de las normas de conocimiento y saneamiento y un sistema de saneamiento adecuado de ventilación.

Otra investigación desarrollada fue la de Lozano-Vargas (2020) cuyo tema fue el impacto de la pandemia del COVID-19 frente a la salud mental de los profesionales de la salud y en la población china. Fue desarrollada en China, en la que obtuvo entre sus resultados que el porcentaje de ansiedad del personal médico fue del 23,04%, y el género femenino tuvo su tasa más alta en relación al masculino y el personal de enfermería fue más susceptible a sufrirlo a diferencia de los médicos. De manera similar, entre la comunidad china en general, el 53,8% tuvo efectos psicológicos en niveles entre moderado a grave.

A nivel de Ecuador, se tiene la investigación desarrollada por Figueroa, et. al (2018) con el tema de Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral, el cual explicó la implicación de la seguridad y salud de las personas, lo cual es vital para la vida de las personas y fundamental para su mejor desempeño en diferentes aspectos y ámbitos como el personal, familiar, laboral y social.

Ante esto se plantea el problema de investigación que es: ¿Cuál es el impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021?. Asimismo, siendo los problemas específicos: ¿Cuál es el impacto de los protocolos en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021? ¿Cuál es el impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021? ¿Cuál es el impacto del plan de gestión en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021? ¿Cuál es el impacto de los involucrados en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021?.

La investigación tiene como aporte teórico el estudiar estos factores de seguridad sanitaria y también acerca del desempeño laboral, para que se comprenda cómo ambas funcionan y se interconectan dentro del entorno de trabajo y hace que los colaboradores sepan realizar sus actividades de forma segura y con mayor eficiencia. A nivel metodológico, el estudio analiza un centro de atención en salud llamada Plenisalud, para que se conozca la realidad del desempeño laboral influido por la seguridad sanitaria en las que deben realizar sus actividades por el COVID-19 y las decisiones que comúnmente han tomado en consideración para proteger al personal. En el aporte práctico, se da la oportunidad de mejorar la aplicación de los factores normativos de seguridad sanitaria y por ende marca una influencia en el desempeño, preocupándose aún más en el bienestar del colaborado de la empresa.

Y ante esto, el objetivo general de la investigación: Determinar el impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. Asimismo, siendo los objetivos específicos: Verificar el impacto de los protocolos en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. Verificar el impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. Hallar el impacto del plan de gestión en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. Hallar el impacto de los involucrados en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

De esta manera, la hipótesis general del estudio: Existe un impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. Asimismo, siendo las hipótesis específicas: Existe un impacto de los protocolos en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. Existe un impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. Existe un impacto del plan de gestión en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021. Existe un impacto de los involucrados en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones internacionales se tiene la desarrollada por Figueroa y Hernández (2021) cuyo propósito fue analizar los riesgos durante el desempeño del trabajo basado en la seguridad hospitalaria de manera integral. El diseño de la investigación fue documental, en el que recopiló información teórica de los último 16 años, sobre la importancia de la seguridad hospitalaria de manera integral. Como resultados se obtuvo que el impacto de esta característica es de tipo mundial y de todos los frentes, es decir, de forma económica, comercial, productiva, cultural, social, de política nacional, la salud y de relaciones internacionales. Concluyeron que, teniendo una mejor gestión de riesgos, se puede perfeccionar la calidad de atención, asertividad, eficacia y la confianza del trabajador para con la institución.

Ortega, et al. (2018) con el propósito de analizar la importancia de la seguridad de los colaboradores en el cumplimiento de procesos, métodos y funciones, y cómo las disposiciones normativas pueden garantizar la seguridad en las actividades laborales. Su metodología fue tipo cualitativo de revisión documental, haciendo un análisis crítico y reflexivo en relación a la seguridad y la salud en el ambiente laboral. Los resultados fueron que el trabajo si bien es parte relevante en el transcurso de vida de los seres humano, este puede transformarse en factor de riesgo que produce patologías sobre este, favoreciendo el desarrollo de accidentes de tipo laboral. concluyeron que los Equipos de Protección Personal (EPP) son de gran importancia en el ambiente óptimo de trabajo, puesto que, a partir de estos, se puede cuidar la salud y la integridad de los colaboradores generando un mayor nivel de confianza y compromiso con sus tareas.

Hernández, et al. (2017) tuvo como objetivo hacer una intervención educativa para reforzar la cultura de seguridad, con la finalidad de reducir los riesgos que pueden repercutir de manera negativa en la sociedad y el medio ambiente. El estudio tuvo un periodo desde enero a julio de 2015. Su población fue 61 trabajadores profesionales y no profesionales que trabajan en el departamento de Microbiología del sur de Mayabeque, con una selección de manera aleatoria dando una muestra de 26 profesionales y 12 auxiliares. El método fue experimental valorando los conocimientos de los participantes antes y después de las intervenciones, por medio de la aplicación de la entrevista y la observación en un proceso de 3 etapas. Los resultados mostraron que se presentó diferencias significativas del conocimiento de las evaluaciones, tanto

en la etapa inicial como al final en ambos grupos. La mayor parte de los profesionales al principio obtuvieron calificaciones regulares y el total de auxiliares obtuvieron calificaciones deficientes; en tanto que, en la evaluación final, el total de los participantes calificaron muy bien. Concluyeron que la injerencia educativa brinda el fortalecimiento del programa de seguridad en los laboratorios el cual promueve el cambio de aptitudes que avala la prevención del riesgo en los laboratorios vinculados en el estudio; conjuntamente, se puede procesar un procedimiento unificado en las operaciones en el manejo de desechos, emergencias y un plan de contingencias.

En la investigación de Basantes, et al. (2017) el propósito fue crear un protocolo para la vigilancia de la salud laboral que ayude a fomentar el bienestar físico-mental y social de los colaboradores. La metodología fue exploratorio, descriptivo y explicativo. Los métodos empíricos utilizados fueron revisión bibliográfica, método científico inductivo-deductivo, el análisis y la síntesis. Desarrollaron el protocolo de vigilancia de la salud laboral con los diversos subprotocolos que fueron de Medicina preventiva y del trabajo; Prevención secundaria; Higiene industrial; Seguridad industrial; y Organización, gestión y control. Concluyeron que el desarrollo de un protocolo de vigilancia de la salud laboral se convierte en un mecanismo para todos los empleadores de cualquier sector y de cualquier estructura organizativa para el bienestar de sus colaboradores.

Para Camacuari (2020) su propósito fue la determinación de factores que participan en la aplicación de reglas de bioseguridad de los profesionales de enfermería. Su metodología de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La población fue de 30 enfermeros del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, que laboraron durante los meses entre marzo a julio del 2019. La técnica que utilizaron fue la encuesta. Como resultados se obtuvo que sobre los factores que participan en la aplicación de las reglas de bioseguridad de los enfermeros, 56,70% mostraron factores desfavorables y 43,30% favorables. En relación a los componentes personales, 66,70% presentaron ser desfavorables y 33,30% favorables; y en cuanto a los factores institucionales, 53,30% presentaron ser favorables y 46,70% desfavorables, identificando que existen problemas en relación a las reglas de bioseguridad que son aplicadas por los colaboradores del área de enfermería del hospital. Concluyeron que entre los factores negativos que influyen en el incumplimiento de las reglas de bioseguridad de los enfermeros son la edad adulta

joven, sin estudios de especialidad y no contar con capacitaciones en bioseguridad; y los componentes positivos son el poseer una oficina de epidemiología, que existe supervisión de la aplicación de reglas de bioseguridad y existen ambientes con bajos niveles de riesgo por exposición.

En las investigaciones nacionales, se encuentra la de Zúñiga (2019) cuyo objetivo fue prevenir accidentes laborales y reducir el riesgo de infecciones cruzadas por parte del personal de UCI. Su investigación fue descriptiva, transversal, con enfoque mixto, y trabajó con el total de la población, siendo los 93 profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Luis Vernaza (Auxiliares de Enfermería, Enfermeros, Médicos Residentes y Terapistas Respiratorios). La técnica de investigación fue un cuestionario orientado para identificar el cumplimiento de las normas de bioseguridad por parte de los colaboradores de salud del contexto de estudio y utilizando el método cuali-cuantitativo del Coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados demuestran que entre los segmentos de la población de estudio comparten similares características sociodemográficas que repercuten en el incumplimiento de las normas de bioseguridad, siendo la poca capacitación, la sobre carga asistencial y el no tener mucha experiencia de trabajo en UCI consideradas como factores significativos al problema, junto con el bajo conocimiento de la normativa de seguridad, que influye en la poca importancia sobre el uso de EPP y el manejo inadecuado de los desechos hospitalarios.

En la investigación de Peraza (2020) el objetivo fue comentar aspectos que están relacionados con la salud laboral en relación de la actual situación epidemiológica, con enfoque en los profesionales de la Salud en Ecuador. Usó un método de revisión bibliográfica durante un periodo de análisis de 2020, sobre normativas y regulaciones acerca de la seguridad laboral durante el COVID-19 y los resultados fueron que existe desatino entre las normativas que implementan la obligatoriedad de los empleadores de proveer de los EPP a empleados que se encargan de la atención a los pacientes que acuden por asistencia médica. En conclusión, determinaron que estos errores en la normativa sobre el uso de los EPP han propiciado altas cifras de profesionales de la salud que se han contagiado o han fallecido, agravando la situación de no reconocer el contagio por COVID-19 como accidente laboral, ni como patología profesional.

Para Salvatierra, et al. (2021) su propósito fue analizar la perspectiva en relación a las medidas de bioseguridad, EPP, precaución, autocuidado y miedo de contagiarse de coronavirus en los empleados del área de enfermería que trabajan en la pandemia COVID-19. Su metodología fue cualitativa-fenomenológica, estructurada por 5 participantes voluntarios de área de enfermería, por medio de entrevistas clasificadas mediante categorías, para la obtención de los resultados. Las entrevistas manifestaron inquietud derivado por la poca disponibilidad de EPP y medidas de bioseguridad ante el coronavirus, debido al desabastecimiento de los EPP en el mundo entero, el aumento de su precio y la poca producción, en la que concluyeron que esto se convierte en un peligro latente para la salud al momento de exponerse para otorgar los cuidados a los pacientes contagiados y más aún en una crisis sanitaria como lo vivido por el coronavirus, y por tal razón el proveer de forma oportuna los EPP ayudan como factor de protección y de contención para contagios.

En la investigación de Cedeño, et al. (2018), en donde su objetivo fue análisis de la importancia del cumplimiento de los protocolos en la salud ocupacional para la prevención de accidentes y riesgos laborales, la manipulación de materiales químicos, físicos o biológicos y también señalética de seguridad. La metodología usada fueron la observación, el análisis y la síntesis, fue inductivo-deductivo y de análisis histórico-lógico, junto con estudios comparativo. Entre los resultados se muestra que los accidentes y enfermedades laborales están reconocidos legalmente en Ecuador, mediante leyes y reglamentos que provienen de convenios y resoluciones internacionales adoptadas por el país y que, al momento de tomar medidas preventivas, estas deben ser consideradas de forma técnica procurando la seguridad y el estado de salud de los trabajadores.

La investigación de Figueroa, et al. (2018), su propósito fue el análisis de la influencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral, y de cómo esta incide positivamente para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Su metodología fue una revisión documental, para exponer un resumen de todo lo concerniente a la seguridad laboral en el país. Muestra como resultado que el gobierno ecuatoriano se ha esforzado en el potenciamiento de los subcentros de salud, en la clasificación de estos, determinado por las atenciones que puede ofrecer y definiendo una función para los colaboradores por medio de las diversas modificaciones legislativas.

Concluyeron determinando que, con el tiempo, existe un mejor ambiente laboral derivado de mejores políticas de cuidado sobre la salud y seguridad del trabajador.

Una de las variables de análisis de la investigación es acerca de los factores normativos de seguridad y salud ocupacional, tomando como autor base a Céspedes & Martínez (2016) quienes manifestaron que estos sistemas sirven para evitar o disminuir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y que van de la mano en la aplicación adecuada que proyecta la responsabilidad social empresarial (RSE).

Otro de los autores que comparten esta postura son Zhu, et al. (2020) que reflexionan que la salud ocupacional es una ciencia que tiene como principal característica la protección y la mejora de la salud física, emocional, social y psicológica de los trabajadores en su lugar de actividades laborales y que beneficia colateralmente a la empresa (Leso, et al., 2018). Por otro lado, está el aporte de Gil (2012) que refiere que dentro de estos factores están los de tipo psicosocial, que son las condiciones laborales que conforman la organización de su trabajo, conforme al puesto, su tarea y el entorno en el que participa, que se ve afectado en el desarrollo de trabajo y de la salud si estos no son tomados en cuenta por la empresa (Nævestad, et al., 2021).

También está lo descrito por Molano & Arévalo (2013) quienes nombran a los factores normativos de seguridad en la prevención de riesgos laborales o higiene industrial, que son las medidas higiénicas desarrolladas en las empresas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales como consecuencia de las tareas de un trabajador (Salguero, et al., 2020). Como lo describen Ortega, et al. (2018) la salud del recurso humano de una empresa tiene sus repercusiones con la salud pública de un territorio, porque están expuestos a agentes físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales y si sufren accidentes laborales, deben ser atendidos por el sistema de salud (Strauss-Raats, 2019). Y Martínez & Yandún (2017) manifestaron que si se mantienen los factores normativos de seguridad ocupacional orienta a que los trabajadores se sientan protegidos y seguros en sus labores, lo que repercute en la productividad y la satisfacción de su entorno laboral.

El modelo teórico aplicado sobre la variable de factores normativos de seguridad es el Modelo de la Atención, ligado a la atención en salud, con el enfoque antropológico sobre lo descrito por Scheper & Lock (1987) que explicaron sobre el cuerpo en tres perspectivas y por niveles, en donde el primero es el más evidente que

es el cuerpo de forma individual, basado en la experiencia vivida del ser del cuerpo; el segundo nivel se refiere al cuerpo social, como el símbolo natural enfocado por el que se expresa la naturaleza, la sociedad y la cultura; y, el tercer nivel que es el cuerpo político, sobre la regulación, el control y la vigilancia de los dos primeros (Teufer, et al., 2019). Es decir que estos cuerpos se analizan de forma independiente, pero a su vez convergen y se convierten en enfoque diferentes como la fenomenología (cuerpo individual, el ser vivido), el estructuralismo-simbolismo (cuerpo social) y el posestructuralismo (cuerpo político) (Del Mármol, et al., 2008).

Otro aporte de este modelo es el de Polo (2018) que indicó que es una respuesta para la optimización de las necesidades referente a salud sobre los individuos en sociedad. Organiza el sistema de salud abordando problemas sanitarios para una gestión eficaz y preventiva sobre enfermedades severas para tener resultados en salud más equitativos con el involucramiento de las comunidades en la planificación y gestión de servicios. Para Naranjo, et al. (2014) este modelo tiene un enfoque Familiar, Comunitario e Intercultural, considerando aspectos legales y normativos que garanticen la salud y protección de la población, la estructura del Sistema Nacional de Salud y la protección.

Sobre los enfoques de los factores normativos de seguridad en relación en el desenvolvimiento del hospital, se basan en principios de higiene y seguridad general y son aplicables a todo tipo de centros médicos. De hecho, ciertas áreas requieren una serie de regulaciones específicas y, en la mayoría de los casos, se pueden seguir regulaciones estándar para garantizar la seguridad de los pacientes, trabajadores y visitantes. (Termiser, 2020).

Los trabajadores de la salud tienen un riesgo más alto de sufrir lesiones ocupacionales que cualquier otra persona porque están expuestos a altos niveles de sustancias peligrosas en el entorno laboral (Rodríguez, et al., 2017). Cuando se expone a sangre y otros fluidos corporales durante el trabajo, corre el riesgo de infecciones virales (incluidos el VHB, el VHC y el VIH), bacterias, parásitos, toxinas u otros patógenos de diferentes formas. Los ubicados en áreas como quirófanos, salas de emergencia, equipos centrales, recolección de residuos y laboratorios están expuestos a mayores riesgos. (Ruiz de Somocurcio, 2017).

Las emergencias institucionales se dividen en eventos técnicos (incendios, explosiones, fugas de gas, desechos peligrosos y radiactivos, equipos imperfectos);

naturales (terremotos, huracanes, terremotos, tormentas y rayos) y provocados por el hombre (robos a mano armada, amenazas de bomba reales o virtuales). Algunos se pueden prevenir, otros se pueden controlar (Ordoñez, 2016). En ambos casos, es necesario implementar un plan de gestión de seguridad hospitalaria, especialmente en el área de atención de emergencia, con el fin de prevenir incidentes (durante el diseño de la estructura organizativa); durante el incidente (capacitación y dotación de personal suficiente y oportuno) y después del incidente (tomar medidas para corregir el peligro ocurrido y prestar atención a la integridad de la vida humana) (González, et al., 2016).

Es importante la orientación sobre los procedimientos de bioseguridad para proteger al personal sanitario, especialmente cuando las infecciones y las cuarentenas agravan la escasez de personal e imponen una carga adicional a los servicios sanitarios ya abrumados (Lippi, et al., 2020).

El cumplimiento de los protocolos de biocontención y bioseguridad aprobados resultan en un proceso de protección para evitar infecciones masivas en el desarrollo de las actividades diarias en especial en las empresas (Gao, 2019). Las pautas de bioseguridad son un conjunto de políticas, reglas y procedimientos que debe cumplir el personal que trabaja en diversas instalaciones que manipulan agentes microbiológicos como bacterias, virus, parásitos, hongos, priones y otros agentes y productos microbiológicos relacionados (Bayot & Limaïem, 2020).

Por su parte, las dimensiones de estos factores normativos de seguridad basado en el autor bases es sobre los estándares de bioseguridad propuestos por los Centros para el Control de Infecciones (CDC) que señalan que estos estándares constituyen un conjunto de señales diseñadas para reducir los riesgos laborales de los trabajadores de la salud y promover el desarrollo ambiental (Delgado, 2015). Es seguro para los pacientes y usuarios del sistema hospitalario, reduciendo la posibilidad de infecciones relacionadas con la atención médica (Zuñiga, 2019).

Por su parte, la primera dimensión descrita por Céspedes & Martínez (2016) es protocolos, la cual se refiere a la existencia y cumplimiento de los procesos sanitarios para el cuidado de todos los involucrados. Mientras que la segunda dimensión la describió como emergencias institucionales, la cual consiste en la capacidad de reacción, los tipos de emergencias y los equipos de protección personal (EPP) que

son usados como medida de normativa de seguridad sanitaria (Céspedes & Martínez, 2016).

La tercera dimensión de Céspedes & Martínez (2016) fue plan de gestión, que la expone como el conocimiento de la capacidad de gestión, las oportunidades de mejora y el personal asignado para la gestión correcta de las normas de seguridad sanitaria. Los involucrados, como cuarta dimensión son los pacientes, trabajadores y visitantes de las unidades médicas del sistema de salud (Céspedes & Martínez, 2016).

Por otro lado, acerca de la variable del desempeño laboral, articulado por la cultura organizacional, teniendo en cuenta como autor base a Hellriegel, et al. (2017) que dicen que esta se orienta a mejorar el desempeño de la empresa, generar satisfacción en los trabajadores, el disminuir el factor de incertidumbre respecto sobre el manejo de los problemas y otras partes del entorno laboral.

Por parte de Bautista, et al. (2020) describen que el desempeño laboral se origina en cuestión en que las empresas se encuentran actualmente en entornos cambiantes y tienen la necesidad constante de mejorar sus procesos y que los empleados se sientan satisfechos (Gong, et al., 2019). En una organización, la evaluación del desempeño laboral es un hecho de la vida diaria y un hecho inspirado en la experiencia laboral de la organización en el campo de la evaluación del desempeño laboral, es una herramienta básica para la formación del talento en la organización (Chiavenato, 2001 citado en Álvarez, et al, 2018).

La teoría de las expectativas se refleja sobre las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades como elementos individuales pero que se relacionan con el entorno de trabajo y de la empresa, con lo cual producen un comportamiento y tiene efecto en los resultados organizacionales e individuales (Alles, 2017). Como parte de los criterios para evaluar el desempeño de los trabajadores se encierran la carga laboral, la calidad del entorno laboral, el trabajo en equipo, la interpretación de responsabilidad, el profesionalismo para cumplir con sus tareas, la asistencia y requerimientos de supervisión (Dinc, 2017). El desempeño laboral expresa primordialmente los enfoques de eficiencia, es decir, el alcance de los objetivos y la utilización eficiente de los recursos dispuestos por la organización. (Chiang & San Martín, 2015).

El enfoque de la evaluación del desempeño es el nivel y la calidad del trabajo de los colaboradores, el nivel de conocimiento requerido para cada puesto y la parte

más subjetiva: la motivación y expectativas de desarrollo de los evaluados (Vera & Suárez, 2018). Su propósito es presentar a los trabajadores sus condiciones laborales y expectativas de los mismos, reconocer las ventajas y resultados positivos logrados, corregir desviaciones y posibles errores en el comportamiento y resultados de las metas marcadas (Palacios, 2019).

Al ver claramente las tareas, se debe rastrear, descubrir y resaltar las fortalezas y debilidades de los empleados, en donde se pueda trabajar en equipo entre colaboradores y se comprenda los requerimientos de las actividades y así poder evaluar los planes futuros (Luna, et al., 2019). Las exigencias de los trabajadores, descubrir problemas del entorno laboral y las necesidades de capacitación, son parte fundamental para que exista un mejor desempeño laboral y a su vez la mejora de las relaciones interpersonales entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización. (Rivero-Remírez, 2019).

Por su parte Enríquez & Calderón (2017) refieren que para que exista un desempeño laboral idóneo en la empresa, deben existir cuatro factores que se vinculan entre sí, como lo son la satisfacción a su labor, el trabajo colaborativo, a capacitación y la autoestima.

Es importante que los directivos consideren cómo proteger a sus colaboradores de acciones negativas en el lugar de trabajo, mejorar su bienestar en el trabajo y brindar una atención segura al paciente (Jiali, et al., 2019). el síndrome de burnout y el agotamiento físico se han vuelto aún más pronunciados para factores negativos del desempeño laboral. Los médicos y demás empleados de la salud, parecen aún más expuestos debido a la mayor carga de trabajo, la exposición prolongada y el primer contacto con los pacientes (Mihai, 2020).

Existe evidencia de que la estructura de las redes en el lugar de trabajo puede tener un impacto en el desempeño laboral (Burt, 2012). Esto puede ser a través de compromisos dentro del grupo donde los miembros individuales pueden usar el conocimiento de otros miembros del grupo (relaciones intragrupal) (Oh, et al., 2014), pero también pueden mejorar el desempeño al acceder a actores, habilidades y conocimientos externos a la organización (Marqués-Sánchez, et al., 2018).

El desempeño hospitalario depende en gran medida de la forma en que se gestiona un hospital y de cómo funciona en su conjunto (Porter & Teisberg, 2006), en el que se demuestra que el desempeño de un hospital está determinado en gran

medida por la participación del personal médico, especialmente en términos de mejorar la efectividad organizacional de un hospital (Chmielewska, et al., 2020). El desempeño laboral debe ser trabajada en función de mantener un mejor entorno laboral de manera integral (Gordon, et al., 2018).

La dimensión de la motivación derivado por el desempeño laboral se sujeta fundamentalmente por la satisfacción laboral y el desarrollo de las tareas realizadas, que están sujetas por el valor económico y la superación personal (Escobar, 2020). Según Zuta, et al. (2018) en cambio refieren que la motivación es un factor de los más relevantes sobre el desempeño laboral, porque con esta el empleado puede optar en la ejecución de las actividades que tiene a su disposición sobre sus labores diarias.

Las dimensiones de del desempeño laboral partiendo por lo dicho por Hellriegel et al. (2017), siendo la primera las capacidades, que trata del conocimiento de las funciones de cada empleado, así como también el conocimiento de los procesos de la empresa y su experiencia para realizar de manera eficiente su trabajo. Seguido están las habilidades, que se refiere a las competencias adquiridas y al desarrollo de nuevas para la optimización de su desempeño laboral (Hellriegel et al., 2017). De igual forma, la dimensión calidad de trabajo, tiene la finalidad de conocer las exigencias laborales, la capacidad de competencias laborales y la satisfacción laboral (Hellriegel et al., 2017).

La siguiente dimensión descrita por Hellriegel et al. (2017) es la cooperación, que busca acompañar a los demás compañeros en necesidades laborales para el cumplimiento de metas y la asistencia en reuniones y actividades que mejoren el desempeño grupal. La dimensión liderazgo, su enfoque describe que debe existir el compromiso del directivo y líder de la empresa, en donde pueda delegar y asistir a sus colaboradores para mejorar el desempeño de cada uno en sus funciones (Hellriegel et al., 2017). El trabajo en equipo, faculta la ayuda a la resolución de problemas que presentan los compañeros de trabajo, mantiene una mente positiva y existe un trabajo en conjunto para el cumplimiento de metas grupales o del área (Hellriegel et al., 2017). Y la dimensión toma de decisiones, que manifiesta que existe un correcto manejo en la resolución de conflictos y toma decisiones oportunas, además realiza acciones que favorecen a la empresa (Hellriegel et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

De lo dicho por Bruhn (2015) el enfoque de la investigación es cuantitativo en el que se analizó las variables acerca de las normas de seguridad sanitaria y el desempeño laboral determinado por la aplicación de datos estadísticos en las variables hacia el personal de la Unidad Médica Plenisalud durante el periodo 2021.

El tipo de investigación por su parte se refirió a una con propósito aplicada, en la que se realiza un estudio desde las bases de las teorías de las variables de los factores normativos de seguridad sanitaria y del desempeño laboral y de esta forma incrementar conocimiento científico (González, et al., 2018), y estas dos variables se ejecutan en lo que sucede con el personal de la Unidad Médica Plenisalud de la ciudad de Guayaquil.

Es explicativo porque tiene como propósito “mostrar determinados fenómenos y explicar cualidades del tema que se está tratando” (Hernández, et al., 2014, pág. 189). Es decir, que se analiza factores normativos de seguridad sanitaria y cómo estas tienen su incidencia en el desempeño laboral del personal de una organización que aquí se estudia a los miembros de la Unidad Médica Plenisalud, ya que actualmente se vive una pandemia del COVID-19 y se trabaja bajo un nivel mayor de presión y de cumplimientos de normas para seguridad la salud de todos.

El método de la investigación que se utilizó es el hipotético-deductivo, partiendo que la tesis tiene su hipótesis general y específicas junto con la descripción de la problemática (Sánchez, 2019), que en este sentido se asocia a lo que se encuentra en la realidad del covid-19 y los factores normativos de seguridad sanitaria que influyen en el desempeño laboral de Plenisalud.

Tomando en consideración lo dicho Bernal (2011) por el diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal y correlacional causal, en donde se analizan las variables de los factores normativos de seguridad sanitaria y el desempeño laboral determinado entre los trabajadores de la Unidad Médica Plenisalud durante el periodo de 2021. Esto tomando en cuenta desde el 2020 las normas de bioseguridad debieron ser fortalecidas a causa de la pandemia del COVID-

19 y que hizo que las funciones y el desempeño laboral sean ajustadas. El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

VI = Factores normativos de seguridad sanitaria

R² = Regresión ordinal

VD = Desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

Céspedes & Martínez (2016) quienes manifestaron que los factores normativos de seguridad sanitaria son estos sistemas sirven para evitar o disminuir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y que van de la mano en la aplicación adecuada que proyecta la responsabilidad social empresarial (RSE).

La variable de los factores normativos de seguridad sanitaria está determinada por 6 dimensiones, en las cuales se ha considerado un total de 16 indicadores, en los cuales se toman como dimensiones Protocolos que contiene 3 indicadores, Emergencias institucionales con 3 indicadores, plan de gestión 2 indicadores, población sanitaria enfocada en pacientes 2 indicadores, trabajadores con 3 indicadores y visitantes 2 indicadores respectivamente.

Por su parte, la variable de desempeño laboral refiere que la cultura organizacional se orienta a mejorar el desempeño de la organización, la satisfacción de individuos, el sentido de incertidumbre respecto a la forma de manejar los problemas y otros aspectos de la vida laboral (Hellriegel, et al., 2017).

En la variable de desempeño laboral, se tomó 7 dimensiones de las cuales se desprendieron 19 indicadores; las dimensiones fueron las capacidades con 3 indicadores, habilidades 2 indicadores, calidad de trabajo con 3 indicadores, cooperación con 2 indicadores, liderazgo cuenta con 3 indicadores, trabajo en equipo fueron 3 indicadores y toma de decisiones también con 3 indicadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población como lo dice Navarro (2014) es un conjunto de personas o entidades que tienen características específicas a ser estudiadas y contrastadas, por tal razón, la población analizada es el personal actualmente activo de la Unidad Médica Plenisalud de la ciudad de Guayaquil, en la que constaron 111 colaboradores de las distintas áreas que componen la estructura de la empresa.

De igual forma, Navarro (2014) determina a la muestra como el subconjunto de la población, de la cual se extrae y en la que se hará finalmente el estudio. La muestra al haber aplicado la fórmula de población finita, da un total de 86 personas a quienes se estudia su situación sobre las normas de seguridad sanitaria y su comportamiento en el desarrollo de sus labores.

Tabla 1

Muestra de la investigación

Población	Muestra
Trabajadora social	1
Médicos especialistas	25
Médicos generales	15
Licenciados de imágenes	9
Licenciadas de enfermería	12
Farmacia	6
Laboratorio	10
Seguridad	4
Limpieza	5
Recepción	14
Rehabilitación física	10
Total	111

Fuente: Unidad Médica Plenisalud, 2021

El muestreo es probabilístico, ya que se trata de una población y muestra pequeña y que pueden ser tomadas conforme la necesidad del investigador de manera aleatoria, como es el caso de la empresa Plenisalud y la investigación de la relación entre los factores normativos de seguridad sanitaria frente al desempeño laboral.

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

Z: valor de confianza 95% (1.96)

p: Probabilidad de éxito 50% (0.50)

q: Probabilidad de fracaso 50% (0.50)

N: Población (111 empleados)

e: Error muestral 5% (0.05)

Formula:

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

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50) * (0.50) * 111}{(111 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{0.9604 * 111}{0.275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{106.6044}{1.2354} = 86.2914 = 86$$

Criterios de inclusión

Entre los criterios de inclusión se tiene que se trabajó en el Unidad Médica Plenisalud, con los empleados activos de la empresa, así como también en aquellos que conocen del cambio de medidas sanitarias internas antes y después del COVID-19.

Criterios de exclusión

Por su parte, los criterios de exclusión se determinaron en los directivos de la empresa, en los pacientes y en los ex empleados de la unidad médica Plenisalud en periodos excluyentes al 2021.

Unidad de análisis

Unidad Médica Plenisalud de la ciudad de Guayaquil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de la investigación escogida para el estudio fue la encuesta, que para Hernández, et al. (2014) funciona para indagar y conocer sobre una problemática, y es lo que se desea encontrar con el análisis de las variables de las normas de seguridad sanitaria y el desempeño laboral en los empleados de la unidad médica Plenisalud.

El instrumento descrita fue el cuestionario que dicho asimismo por Hernández, et al. (2014) se trata de un conjunto de preguntas, que tiene como características de ser objetivas; para la investigación se tomó en consideración la escala de medición de Likert, que hace que sea más fácil de ejecutar para la muestra que participa, siendo estos los empleados de las distintas áreas de la unidad médica.

Validez

La validez se obtuvo por medio de la aprobación de expertos en la rama metodológica y de gestión administrativa, basándose en los dicho por Espinal & Medina (2020) en donde el contenido de un trabajo de investigación debe ser sometido por lo menos en 2 rondas de validación por expertos.

Confiabilidad

Se aplicó la encuesta en modo de prueba piloto a 20 empleados de una unidad médica de la ciudad de Guayaquil y se utilizó como modelo de fiabilidad el Alfa de Cronbach como estadístico (Espinal & Medina, 2020).

Tabla 2*Confiabilidad de los instrumentos*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Factores normativos de seguridad sanitaria	0,957	16
Desempeño laboral	0,985	19
Alfa total (Ambas variables)	0,982	35

Se puede observar un alfa de Cronbach con alta confiabilidad, mostrado de forma independientes entre variables y en total con $p=0,982$, lo que denota que es un instrumento que puede ser aplicado para obtener los resultados deseados en la investigación.

3.5. Procedimiento

En la realización de la presente investigación se aplicó la encuesta con sus variables a los empleados de la Unidad Médica Plenisalud, a través de un enlace de internet desarrollado por Google Forms, determinando la data y extraídos en formato de Microsoft Excel y posteriormente trasladado y codificados en el sistema de estadística SPSS26, la cual generó los resultados descriptivos y la prueba de hipótesis que se ubican en la sección de resultados de la investigación.

En la realización del procedimiento mediante las encuestas se autorizó y aceptó por los directivos de la Unidad Médica Plenisalud, con la finalidad de llevar a cabo este estudio.

3.6. Método de análisis de datos

El uso de Google Forms sirvió para recolectar y ordenar la data de los empleados de Plenisalud y que esta a su vez pueda ser usada en el sistema SPSS26, la cual ejecuta la elaboración y proyección de frecuencias (tablas) y sus figuras para reflejar visualmente los resultados obtenidos y con la cual se trabajó el alfa de Cronbach, la correlación causal y el contraste de la hipótesis. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Sobre los aspectos éticos, se respetaron los lineamientos establecidos por la unidad de posgrado de la universidad, tomando como base el uso de las referencias bibliográficas necesarias para el soporte de la información, usando fuentes de origen español e inglés. Fue muy importante respetar el uso de la Norma APA 7ma edición, en cuestiones de formato y redacción, citando adecuadamente cada autor. Además, se debe mencionar el respeto a los resultados mostrados por parte de la población en estudio y su no manipulación para la confiabilidad del mismo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Los resultados descriptivos de la investigación facultaron a comprender la realidad de la prestadora de servicios de salud Plenisalud, tanto con la variable de factores normativos de seguridad sanitaria como con la variable de desempeño laboral, en donde se analizaron los niveles de cada una, y de igual forma con las dimensiones que cada una posee. También se analizaron los resultados inferenciales con las comprobaciones de las hipótesis.

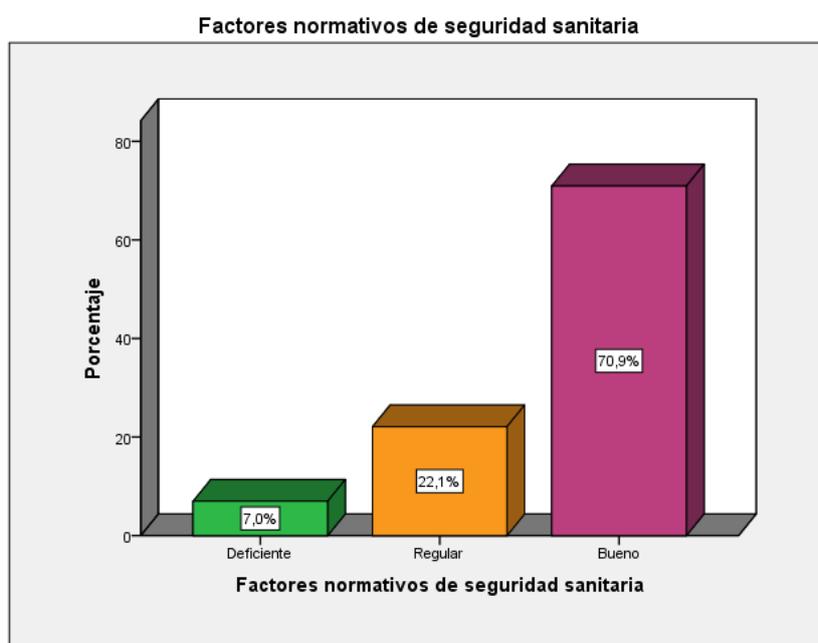
Tabla 3

Factores normativos de seguridad sanitaria

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	7,0
Regular	19	22,1
Bueno	61	70,9
Total	86	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 1. Factores normativos de seguridad sanitaria



De acuerdo a la respuesta del personal de Plenisalud, en relación a la variable de Factores normativos de seguridad sanitaria, un 7,0% opinaron que está en un nivel deficiente, un 22,1% es regular y un 70,9% consideraron que está en un nivel bueno sobre la prestadora de salud. Con esta información se puede deducir que se cumplen favorablemente en su mayoría los factores normativos de seguridad sanitaria en Plenisalud en el 2021.

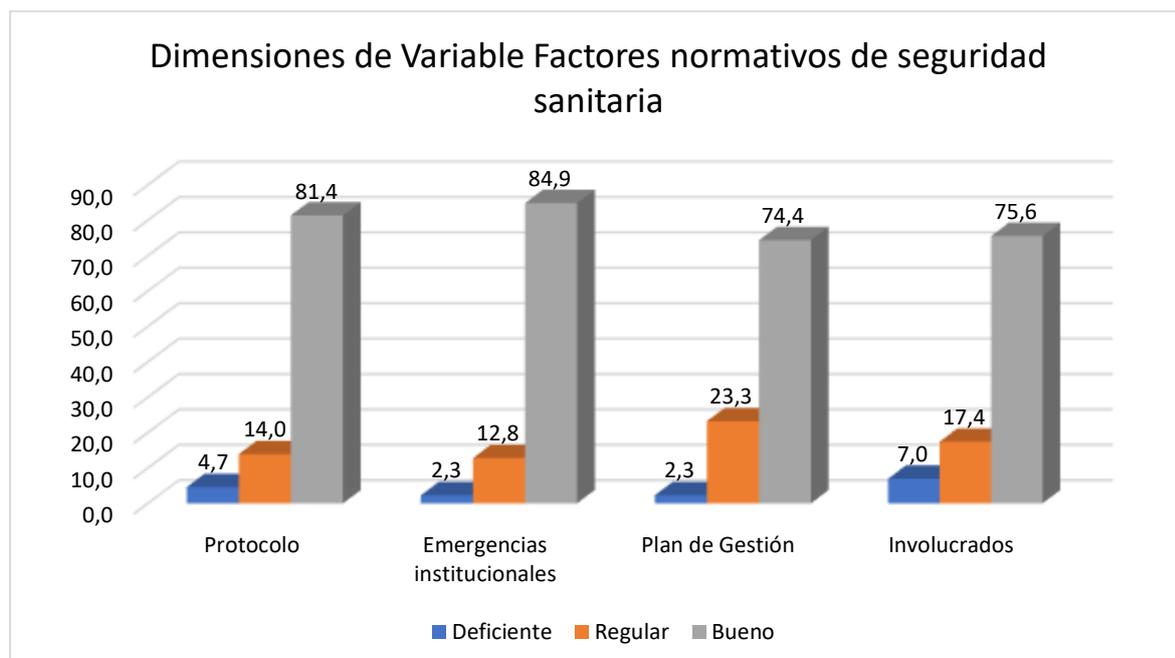
Tabla 4

Niveles de las dimensiones de factores normativos de seguridad sanitaria

	Protocolo		Emergencias institucionales		Plan de Gestión		Involucrados	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	4,0	4,7	2,0	2,3	2,0	2,3	6,0	7,0
Regular	12,0	14,0	11,0	12,8	20,0	23,3	15,0	17,4
Bueno	70,0	81,4	73,0	84,9	64,0	74,4	65,0	75,6
Total	86,0	100,0	86,0	100,0	86,0	100,0	86,0	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 2 .Dimensiones Factores normativos de seguridad sanitaria



En concordancia con lo dicho por el personal de la empresa de servicios de salud acerca de los factores normativos de seguridad sanitaria, se manifiesta que en

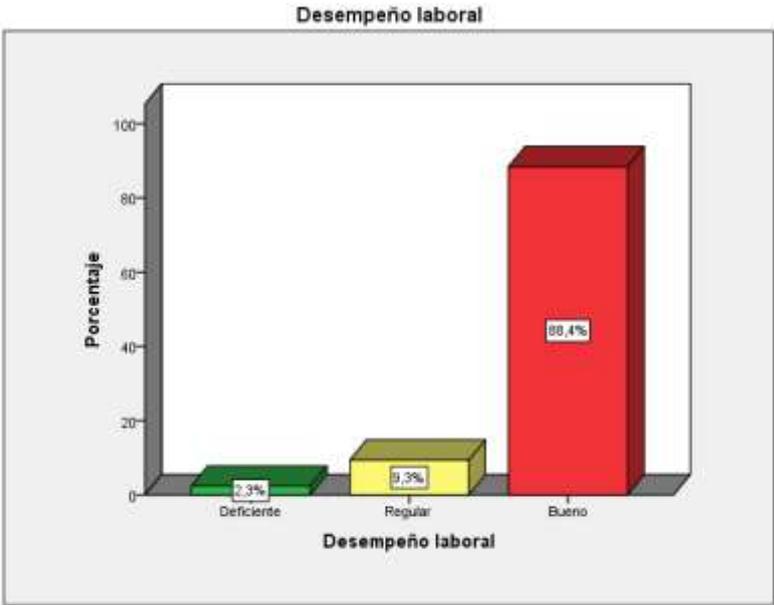
cada una de las dimensiones analizadas se encuentran en un cumplimiento alto de esta acción al determinar siempre en mayor rango. En el caso del protocolo, el rango bueno está en un 81,4% de los resultados expuestos, las emergencias institucionales un 84,9%, el plan de gestión un 74,4% y los involucrados con 75,6%. Los otros rangos se encuentran en valores positivos, lo cual indica que se mantiene una correcta gestión sobre la seguridad sanitaria entre los empleados de Plenisalud en el periodo de 2021.

Tabla 5
Niveles de Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	2,3	2,3	2,3
	Regular	8	9,3	9,3	11,6
	Bueno	76	88,4	88,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 3. Niveles de Desempeño laboral



Los niveles de la variable desempeño laboral según la opinión de los empleados de la prestadora de servicios de salud Plenisalud fue buena, la cual se encuentra en 88,4%, es decir, que se mantiene un desempeño laboral positivo en las diferentes áreas de la organización. Mientras que, los niveles de regular fue de 9,3% y deficiente 2,3% respectivamente, evidenciando que esta variable tiene valores óptimos en su mayoría durante el periodo del 2021.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones del Desempeño laboral

	Capacidades		Habilidades		Calidad de trabajo		Cooperación		Liderazgo		Trabajo en equipo		Toma de decisiones	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3,0	3,5	3,0	3,5	2,0	2,3	6,0	7,0	3,0	3,5	2,0	2,3	2,0	2,3
Regular	8,0	9,3	20,0	23,3	16,0	18,6	24,0	27,9	16,0	18,6	20,0	23,3	12,0	14,0
Bueno	75,0	87,2	63,0	73,3	68,0	79,1	56,0	65,1	67,0	77,9	64,0	74,4	72,0	83,7
Total	86,0	100,0	86,0	100,0	86,0	100,0	86,0	100,0	86,0	100,0	86,0	100,0	86,0	100,0

Fuente: Base dato

Figura 4. Niveles de dimensiones del Desempeño laboral

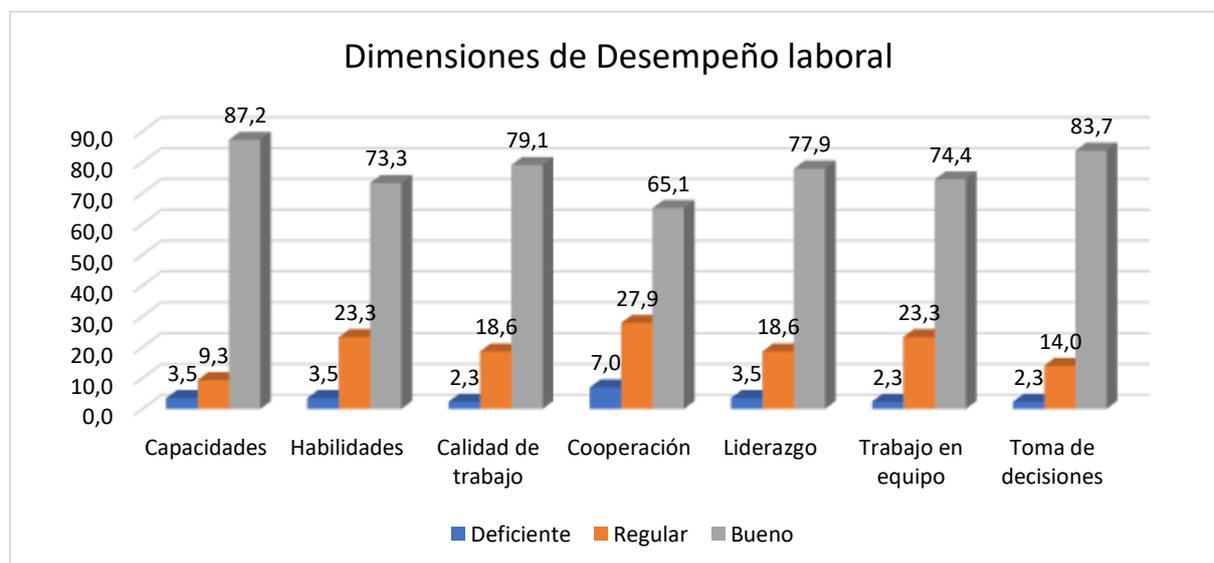


Tabla 7

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,889			
Final	11,801	24,088	2	,000

Función de enlace: Logit.

Se aprecia que los valores Chi cuadrado 24,088 y $p=0,000 < \alpha$, esto señaló que el desempeño laboral es dependiente de los factores normativos de seguridad sanitaria; al respecto las variables no se hallan en forma separada, sino dependiente una de la otra.

Tabla 8

Bondad de ajuste para el modelo

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,732	2	,421
Desvianza	2,455	2	,293

Función de enlace: Logit.

Se aprecia que, en la bondad de ajuste, la variable desempeño incide directamente a los factores normativos de seguridad sanitaria ($p=0,421$ y $0,662 < 0,05$). Estos parámetros confirmaron que el modelo se ha ajustado a las variables que se ha querido explicar en la investigación. Se concluye que existe incidencia del desempeño laboral en los factores normativos de seguridad sanitaria.

Tabla 9

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,244
Nagelkerke	,431
McFadden	,335
Función de enlace: Logit.	

De los resultados se aprecia las estimaciones de acuerdo al modelo, a mayor nivel de los factores normativos de seguridad sanitaria habrá mayor nivel del desempeño laboral. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,431; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable desempeño laboral en un 43,1% con respecto a la variable de los factores normativos de seguridad sanitaria.

Tabla 10

Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño1 = 1]	-6,410	1,286	24,837	1	,000	-8,930	-3,889
	[Desempeño1 = 2]	-4,096	1,009	16,476	1	,000	-6,074	-2,118
Ubicación	[FactoresNorm1=1]	-5,253	1,334	15,514	1	,000	-7,867	-2,639
	[FactoresNorm1=2]	-3,022	1,138	7,056	1	,008	-5,251	-,792
	[FactoresNorm1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Función de enlace: Logit.								
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.								

Se observa que el desempeño laboral depende de los factores normativos de seguridad sanitaria de acuerdo a la estimación de parámetros, evidenciando que la mayoría de las dimensiones cuentan con valores de p de significancia son $<0,05$, esto permitió inferir que el desempeño laboral incide directamente en la variable independiente.

Hipótesis específica 1

H1. Existe un impacto de los protocolos en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

Ho. No existe un impacto de los protocolos en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

Tabla 11

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,317
Nagelkerke	,561
McFadden	,457

Se observa que, de acuerdo a las estimaciones paramétricas en cuanto al ajuste del modelo, que a mayor nivel de impacto de los protocolos será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021. Siendo el estadístico Nagelkerke = 0,561, valor que permite confirmar que la variable dependiente infiere en un 56,1% a la variable independiente.

Tabla 12

Impacto de los protocolos en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño1 = 1]	-24,947	1,000	622,359	1	,000	-	-22,987
	[Desempeño1 = 2]	-3,526	,717	24,160	1	,000	-4,932	-2,120
Ubicación	[Protocolos1=1]	-24,947	,000	.	1	.	-	-24,947
	[Protocolos1=2]	-2,833	,943	9,022	1	,003	-4,682	-,984
	[Protocolos1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa que el impacto de los protocolos depende del desempeño laboral de acuerdo a la estimación de parámetros, evidenciando que todos los niveles cuentan con valores de p de significancia son <0,05, esto permitió inferir que el impacto de los protocolos incide directamente en el desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

H2. Existe un impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

Ho. No existe un impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

Tabla 13

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,291
Nagelkerke	,514
McFadden	,412
Función de enlace: Logit.	

Se observa que, de acuerdo a las estimaciones paramétricas en cuanto al ajuste del modelo, que a mayor nivel de impacto de las emergencias institucionales será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021. Siendo el estadístico Nagelkerke = 0,514, valor que permite confirmar que la variable dependiente infiere en un 51,4% a la variable independiente.

Tabla 14

Impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño1 = 1]	-6,371	1,250	25,971	1	,000	-8,822	-3,921
	[Desempeño1 = 2]	-3,571	,718	24,769	1	,000	-4,978	-2,165
Ubicación	[EInst1=1]	-6,475	1,819	12,676	1	,000	-10,040	-2,911
	[EInst1=2]	-3,802	,936	16,492	1	,000	-5,636	-1,967
	[EInst1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa que el impacto de las emergencias institucionales depende del desempeño laboral de acuerdo a la estimación de parámetros, evidenciando que todos los niveles cuentan con valores de p de significancia son <0,05, esto permitió inferir que el impacto de las emergencias institucionales incide directamente en el desempeño laboral.

Hipótesis específicas 3

H3. Existe un impacto del plan de gestión en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

Ho. No existe un impacto del plan de gestión en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

Tabla 15

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,213
Nagelkerke	,376
McFadden	,287

Se observa que, de acuerdo a las estimaciones paramétricas en cuanto al ajuste del modelo, que a mayor nivel de impacto del plan de gestión será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021. Siendo el estadístico Nagelkerke = 0,376, valor que permite confirmar que la variable dependiente infiere en un 37,6% a la variable independiente.

Tabla 16

Impacto del plan de gestión en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud

		Estimaciones de parámetro						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño1 = 1]	-5,933	1,215	23,848	1	,000	-8,314	-3,552
	[Desempeño1 = 2]	-3,437	,719	22,827	1	,000	-4,847	-2,027
Ubicación	[PGestion1=1]	-6,068	1,785	11,555	1	,001	-9,566	-2,569
	[PGestion1=2]	-2,612	,867	9,071	1	,003	-4,312	-,912
	[PGestion1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se observa que el impacto del plan de gestión depende del desempeño laboral de acuerdo a la estimación de parámetros, evidenciando que todos los niveles cuentan con valores de p de significancia son <0,05, esto permitió inferir que el impacto del plan de gestión incide directamente en el desempeño laboral.

Hipótesis 4

H4. Existe un impacto de los involucrados en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

Ho. No existe un impacto de los involucrados en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

Tabla 17

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,122
Nagelkerke	,216
McFadden	,156

Se observa que, de acuerdo a las estimaciones paramétricas en cuanto al ajuste del modelo, que a mayor nivel de impacto de los involucrados será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021. Siendo el estadístico Nagelkerke = 0,216, valor que permite confirmar que la variable dependiente infiere en un 21,6% a la variable independiente.

Tabla 18

Impacto de los involucrados en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud

		Estimaciones de parámetro						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño1 = 1]	-4,906	,892	30,225	1	,000	-6,655	-3,157
	[Desempeño1 = 2]	-3,036	,593	26,201	1	,000	-4,199	-1,874
Ubicación	[Involucrados1=1]	-2,492	1,024	5,921	1	,015	-4,499	-,485
	[Involucrados1=2]	-2,336	,805	8,421	1	,004	-3,914	-,758
	[Involucrados1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se observa que el impacto de los involucrados depende del desempeño laboral de acuerdo a la estimación de parámetros, evidenciando que todos los niveles cuentan con valores de p de significancia son $<0,05$, esto permitió inferir que el impacto de los involucrados incide directamente en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se planteó como objetivo general, el cual fue analizar los factores normativos de seguridad sanitaria y su influencia en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud, 2021, teniendo como resultado de la prueba de hipótesis la comprobación de la existencia de dicha incidencia, conforme al resultado de Nagelkerke=0,431; estos datos son similares a la investigación de Camacuari (2020), el cual concluyó que existen factores positivos y negativos que influyen en el cumplimiento de las medidas de bioseguridad en su personal, siendo el mayor negativo es el no disponer del material de bioseguridad, mientras que el mayor positivo fue contar con una oficina de Epidemiología, lo cual influye en el desarrollo (desempeño) de su trabajo.

En los resultados descriptivos, la variable de los factores normativos de seguridad sanitaria marcó un rango positivo con bueno en un 70,93%, lo cual, mientras que el marco negativo se ubica deficiente con 6,98%, demostrando que aún hay una problemática por resolver. Este se relaciona a lo que indicaron Martínez & Yandún (2017), en donde si se mantienen los factores normativos de seguridad ocupacional orienta a que los trabajadores se sientan protegidos y seguros en sus labores. Por otro lado, en la prueba inferencial se confirmó la hipótesis general del estudio, se encontró una incidencia significativa de 0,000 de los factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.

En la investigación de acuerdo a la confirmación de la hipótesis general se puede afirmar que los resultados son directamente correspondientes, es decir, a mayor grado de los factores normativos de seguridad sanitaria, mayor es su influencia en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud, 2021.

Respecto al objetivo referido a verificar el impacto de los protocolos en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021, se tiene como

comprobación de hipótesis específica 1, la demostración que a mayor nivel de impacto de los protocolos será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021, siendo el estadístico Nagelkerke = 0,561. En los resultados descriptivos el rango bueno está en un 81,4% de los resultados expuestos, 14% regular y 4,7% deficiente. Este resultado es afín a la investigación de Ortega, et al. (2018), en el que concluyeron que los Equipos de Protección Personal (EPP) son de gran importancia en el ambiente óptimo de trabajo, en relación de que puede cuidar la salud y la integridad de los colaboradores generando un mayor nivel de confianza y compromiso con sus tareas. Conjuntamente, la investigación de Figueroa y Hernández (2021) también concluyeron que teniendo una mejor gestión de riesgos, se puede perfeccionar la calidad de atención, asertividad, eficacia y la confianza del trabajador para con la institución. Por esta razón, los empleados deben contar con los factores normativos de seguridad sanitaria para que se genere una mayor percepción de confianza y cuidado de la institución hacia ellos y puedan desempeñarse de mejor forma, cada uno en su área.

Tiene el teórico de lo dicho por Gao (2019) que describe que el cumplimiento de los protocolos de biocontención y bioseguridad aprobados resultan en un proceso de protección para evitar infecciones masivas en el desarrollo de las actividades diarias en especial en las empresas. De acuerdo al resultado de la hipótesis específica 1 se puede afirmar que el conocimiento en la toma de decisiones influye en un mayor nivel de los factores normativos de seguridad sanitaria en los empleados de Plenisalud, 2021. En el presente estudio se demostró que el impacto de los protocolos depende del desempeño laboral, es decir, que incide en su funcionamiento normal entre los empleados de la empresa.

Respecto al objetivo referido de verificar el impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021, se tiene como comprobación de hipótesis específica 2, que a mayor nivel de impacto de las emergencias institucionales será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021, siendo el estadístico Nagelkerke = 0,514. Esta investigación guarda cierta similitud con la investigación de Hernández, et al. (2017), en el cual concluyeron que la injerencia educativa brinda el fortalecimiento del programa de seguridad en los laboratorios el cual promueve el cambio de aptitudes que avala la prevención del riesgo en los laboratorios vinculados

en el estudio. En tal sentido, al medir el impacto de las emergencias institucionales, se puede tener una mejor comprensión de los factores normativos de seguridad sanitaria para que los empleados tengan una mejor comprensión sobre las acciones de sus cuidados en su entorno laboral. Por su parte, la investigación de Zúñiga (2019) concluyó que las características sociodemográficas que repercuten en el incumplimiento de las normas de bioseguridad, siendo la poca capacitación, la sobrecarga asistencial y el no tener mucha experiencia de trabajo en UCI. Es decir, que es muy importante que el empleado tenga las competencias necesarias para que el manejo en su trabajo sea más favorable y se disminuyan los riesgos.

En los resultados descriptivos se muestra que un 84,9% tiene un nivel bueno de impacto de las emergencias institucionales, mientras que el 12,8% fue regular y el 2,3% deficiente. De acuerdo al resultado de la hipótesis específico 2, se puede afirmar que el inferir que el impacto de las emergencias institucionales incide directamente en el desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021. En el presente estudio se demostró que, a mayor impacto de las emergencias institucionales, se produce un alto cumplimiento de los factores normativos de seguridad sanitaria y mejora el desempeño laboral. Se soporta en la teoría de Strauss-Raats (2019) que dice que los trabajadores de la salud están expuestos a agentes físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales y si sufren accidentes laborales, deben ser atendidos por el sistema de salud. Y Martínez & Yandún (2017) manifestaron que si se mantienen los factores normativos de seguridad ocupacional orienta a que los trabajadores se sientan protegidos y seguros en sus labores, lo que repercute en la productividad y la satisfacción de su entorno laboral.

Respecto al objetivo referido de hallar el impacto del plan de gestión en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021, se tiene con la comprobación de hipótesis específica 3, que a mayor nivel de impacto del plan de gestión será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021, siendo el estadístico Nagelkerke = 0,376. Esta investigación es similar a la investigación de Salvatierra, et al. (2021) que concluyeron que la poca disponibilidad de equipos para protección y normas de bioseguridad ante el COVID-19, debido al desabastecimiento de los EPP a nivel mundial, el aumento de su precio y la poca producción, se convierte en un peligro potencial para la salud física al momento de la exposición para brindar los cuidados a los pacientes contagiados.

Mientras que, el trabajo de Cedeño, et al. (2018) concluyeron que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales están reconocidos legalmente en Ecuador, mediante normativas que provienen de convenios y resoluciones internacionales adoptadas por el país y que, al momento de tomar medidas preventivas, estas deben ser consideradas de forma técnica procurando la seguridad y el estado de salud de los trabajadores.

En los resultados descriptivos, el impacto del plan de gestión está en un 74,4% bueno, mientras que el 23,3% se mostró en un nivel regular y el 2,3% deficiente. En concordancia al resultado de la hipótesis específica 3, se puede afirmar que el impacto del plan de gestión influye en un mayor desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021. En el presente estudio se demostró que un adecuado plan de gestión produce un mejor desempeño laboral. Se concuerda con las teorías de González, et al. (2016) y Termiser (2020) que explican que es necesario implementar un plan de gestión de seguridad hospitalaria, especialmente en el área de atención de emergencia, con el fin de prevenir incidentes (durante el diseño de la estructura organizativa); durante el incidente (capacitación y dotación de personal suficiente y oportuno) y después del incidente (tomar medidas para corregir el peligro ocurrido y prestar atención a la integridad de la vida humana).

Respecto al objetivo referido de hallar el impacto de los involucrados en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021, en la comprobación de la hipótesis específica 4, se demostró que a mayor nivel de impacto de los involucrados será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021, siendo el estadístico Nagelkerke = 0,216. Esto converge con la investigación de de Figueroa, et al. (2018), el cual se centró en el análisis de la influencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral, y de cómo esta incide positivamente para prevenir accidentes y enfermedades laborales, concluyendo que con el tiempo existe un mejor ambiente laboral derivado de mejores políticas de cuidado sobre la salud y seguridad del trabajador. Esto quiere decir que los empleados deben participar en los procesos de seguridad sanitaria para tener un mejor desempeño integral para todo el sistema de la empresa.

Como resultados descriptivos se tiene que el impacto de los involucrados es 75,6% bueno, 17,7% regular y un 7% deficiente. En concordancia al resultado de la

hipótesis específica 4, se puede afirmar que el impacto de los involucrados influye en un mayor desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021. En el presente estudio se demostró que un manejo adecuado de los involucrados produce un mejor desempeño laboral. Esto se sostiene con la teoría de Gil (2012) y Nævestad, et al. (2021) que refieren que dentro de ellos están los factores de tipo psicosocial, que son las condiciones laborales que conforman la organización de su trabajo, conforme al puesto, su tarea y el entorno en el que participa, que se ve afectado en el desarrollo de trabajo y de la salud si estos no son tomados en cuenta por la empresa.

Al realizar la presente investigación se demostró que, a mayor cumplimiento de los factores normativos de seguridad sanitaria, mayor será el desempeño laboral de los empleados, conforme a las respuestas proporcionadas por los colaboradores de Plenisalud, 2021. Los resultados demostraron la naturaleza de la investigación, y esto faculta en realizar otras investigaciones a futuro para demostrar otras conclusiones en diferentes argumentaciones que se puedan inferir.

Las limitaciones de la investigación fue la obtención de los resultados de manera rápida, ya que se optó por la recopilación de tipo virtual, pero por los horarios laborales de los empleados y la falta de acercamiento para una mejor explicación de las razones del estudio se hizo un registro lento, aunque finalmente se llegó a la cuota esperada de la muestra. El tema de los factores normativos de seguridad sanitaria es una tendencia nueva de estudio debido a la pandemia existente, por lo que son pocos los autores que han profundizado adecuadamente el tema en cuestión.

La investigación manifiesta su relevancia con las teorías explicadas, tanto de la variable de los factores normativos de seguridad sanitaria, como también de la variable de desempeño laboral, las cuales servirán como guía para futuros trabajos de esta característica de la calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud. Servirá como fuente de información para las universidades y demás entidades privadas y públicas, en el ámbito nacional e internacional. El estudio demostró en términos generales que los factores normativos de seguridad sanitaria es un valor clave para generar un mejor desempeño laboral entre los colaboradores de una prestadora de servicios de salud. Al estudiar las dimensiones de estas variables, se pudo comprender como cada una tiene un grado de influencia que se tiene en el trabajador y comprender la problemática y en el que se debe actuar sobre cada una de ellas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo al parámetro estadístico de regresión ordinal se determinó el impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021, con el estadístico de Nagelkerke=0,431. Esto indica que se confirmó la hipótesis general del estudio.

Segunda. De acuerdo al estadístico de regresión ordinal se encontró que a mayor nivel de impacto de los protocolos será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021, siendo el estadístico Nagelkerke = 0,561. Esto indica que se confirma la hipótesis específica 1 del estudio.

Tercera. De acuerdo al estadístico de regresión ordinal se encontró que a mayor nivel de impacto de las emergencias institucionales será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021, siendo el estadístico Nagelkerke = 0,514. Esto indica que se confirma la hipótesis específica 2 del estudio.

Cuarta. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró que a mayor nivel de impacto del plan de gestión será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021, siendo el estadístico Nagelkerke = 0,376. Esto indica que se confirmó la hipótesis específica 3 del estudio.

Quinta. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró que a mayor nivel de impacto de los involucrados será mayor nivel de impacto del desempeño laboral en los empleados de Plenisalud, 2021, siendo el estadístico Nagelkerke = 0,216. Esto indica que se confirmó la hipótesis específica 4 del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Los directivos de la empresa Plenisalud deben evaluar la cantidad presupuestada en la asignación de los insumos de bioseguridad para su personal, con el objetivo de mejorar la percepción de seguridad de ellos.

Segunda.

Los directivos de Plenisalud deben capacitar permanentemente a su personal en relación a las medidas de bioseguridad, para que los empleados tengan toda la información sobre el manejo correcto de los insumos.

Tercera.

Se recomienda que el personal de Plenisalud sea evaluado constantemente sobre su desempeño laboral, para contar con datos paramétricos de satisfacción.

Cuarta.

Se recomienda que el personal de Plenisalud, tengan talleres de gestión de atención al usuario, para que la calidad de la empresa sea mejor percibida por parte de los pacientes que son atendidos en las distintas especialidades.

Quinta

Se recomienda que los colaboradores tengan incentivos monetarios y no monetarios en reconocimiento al esfuerzo de cumplir con las normativas de seguridad sanitaria y de atención al usuario, como un componente de aporte para la mejora del desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias. Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360°. 3a ed.* México D.F.: Ediciones Granica.
- Basantes, V., Parra, C., García, J., Almeda, Y., & Martínez, G. (2017). Elaboración de un protocolo para la vigilancia de la salud laboral. *Revista Médica Electrónica*, 39(2), 188-199. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242017000200005&lng=es
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bayot, M., & Limaiem, F. (2020). Biosafety Guidelines. *StatPearls. StatPearls Publishing, Treasure Island (FL)*, 1(1), 12-16. <https://doi.org/https://europepmc.org/article/nbk/nbk537210>
- Bernal, C. (2011). *Metodología de la investigación. Proceso de investigación científica. 3a edición.* Bogotá: Pearson Educación.
- Bruhn, K. (2015). *La comunicación y los medios: Metodologías de investigación cualitativa y cuantitativa.* México, D.F. : Fondo de Cultura Económica.
- Burt, R. (2012). Network-related personality and the agency question: Multirole evidence from a virtual world. *Am. J. Sociol.*, 118(1), 543–591.
- Camacuari, F. (2020). Factores que intervienen en la aplicación de medidas de bioseguridad del profesional de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(3), 1-10. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2020/cnf203k.pdf>
- Cedeño, K., De la Cruz, M., Zambrano, M., Cantos, G., Intriago, S., & Soledispa, R. (2018). Seguridad Laboral y Salud Ocupacional en los Hospitales del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 57-68. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.822>
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1(22). Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es

- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Filip, J., & Hermanowski, T. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research*, 701(1), 1-12. <https://doi.org/https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12913-020-05573-z.pdf>
- Del Mármol, M., Genelé, N., Magri, G., Marelli, K., & Sáez, M. (2008). Entramados convergentes: cuerpo, experiencia, reflexividad e investigación. *V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, 1-14.
- Delgado, C. (2015). Modelo de seguridad industrial y salud ocupacional y su incidencia en los costos operacionales de la empresa "Comercial Moreira S.A." de la ciudad de Manta. *REvista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(1), 72-91. Recuperado el 17 de Abril de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5761673.pdf>
- Dinc, S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. <https://doi.org/https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188316/1/pjcss394.pdf>
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, 131-143. Recuperado el 27 de Junio de 2021, de <https://revistas.uces.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>

- Escobar, R. (16 de Noviembre de 2020). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los colaboradores en la organizaciones: una revisión de la literatura científica del 2015 al 2019*. Obtenido de Trabajo de Grado para Bachiller en Admistración. Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24327/Escobar%20Lopez%2c%20Royden%20Milton.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinal, D., & Medina, J. (2020). *Prospectiva del desarrollo deportivo*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Figueroa, A., & Hernández, J. (2021). Seguridad hospitalaria, una visión de seguridad multidimensional. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*(21), 169-178. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3490>
- Figueroa, F., Santos, E., Acebo, A., Cerón, E., & Solórzano, H. (2018). Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 334-359. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/813/html>
- Figueroa, F., Santos, E., Acebo, A., Espinel, J., Cerón, E., & Solórzano, H. (2018). Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral. *Dom. Cien.*, 4(3), 334-359. Recuperado el 13 de Enero de 2021, de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/813>
- Gao, G. (2019). For a better world: Biosafety strategies to protect global health. *Biosafety and Health*, 1(1), 1-3. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bsheal.2019.03.001>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>

- González, G., García, S., & Gayol, A. (2018). *La investigación actual y sus retos multidisciplinares*. Editorial GEDISA.
- González, G., Pertuz, Y., & Expósito, M. (2016). Gestión de la seguridad hospitalaria en unidades de atención pediátrica. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(2), 207-217. Recuperado el 13 de Enero de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000200007&lng=es&tlng=es
- Gordon, H., Demerouti, E., Blanc, P., & Bakker, A. (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104(1), 98-114. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
- Guillén, M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 22(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008&lng=es
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias. 12a edición*. México: Cengage Learning Editores.
- Heredia, V. (29 de Junio de 2020). Personal de salud y del orden, en primera línea de riesgo de contagio. *Diario El Comercio*. Obtenido de Diario El Comercio: <https://www.elcomercio.com/actualidad/personal-sanitario-fuerza-publica-contagio.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ta edición*. México D.F.: McGrall Hill.
- Hernández, T., Brito, N., & Dávila, J. (2017). Cultura de seguridad en los laboratorios de Microbiología del sur de Mayabeque. *Revista Cubana de Medicina Tropical*, 69(1), 1-9. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0375-07602017000100005&lng=es&tlng=es
- Jiali, L., Jing, Z., Ke, L., Xu, L., Yan, W., Jun, W., & Liming, Y. (2019). Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese

- hospitals. *Nursing Outlook*, 67(5), 558-566.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.04.006>
- Leso, V., Fontana, L., & Lavicoli, I. (2018). The occupational health and safety dimension of Industry 4.0. *La medicina del Lavoro*, 110(5), 327-338.
<https://doi.org/10.23749/mdl.v110i5.7282>
- Lippi, G., Adeli, K., Ferrari, M., Horvath, A., Koch, D., Sethi, S., & Wang, C.-B. (2020). Biosafety measures for preventing infection from COVID-19 in clinical laboratories: IFCC Taskforce Recommendations. *Clinical Chemistry and Laboratory Medicine (CCLM)*, 58(7), 1053-1062.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1515/cclm-2020-0633>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Luna, Olga, Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. Recuperado el 29 de Junio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lng=es&tlng=es
- Marqués-Sánchez, P., Muñoz-Doyague, M., Martínez, Y., Everett, M., Serrano-Fuentes, N., Van Bogaert, P., . . . Reeves, D. (2018). The Importance of External Contacts in Job Performance: A Study in Healthcare Organizations Using Social Network Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15(7), 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph15071345>
- Martínez, M., & Yandún, E. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(2), 58-68.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>

- Mazzeo, C. (7 de Septiembre de 2020). *Personal sanitario de la región diezmado por COVID-19*. Recuperado el 10 de Enero de 2021, de Scived: <https://www.scidev.net/america-latina/news/personal-sanitario-de-la-region-diezmado-por-covid-19/>
- Mihai, D. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Medical Hypotheses*, 1(1), 1-4. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.mehy.2020.109972>
- Molano, J., & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21-31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Moreno-Casbas, M. (2020). Factores relacionados con el contagio por SARS-CoV-2 en profesionales de la salud en España. Proyecto SANICOVI. *Enfermería clínica*, 30(6), 360-370. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.021>
- Nævestad, T.-O., Storesund, I., & Elvik, R. (2021). How can regulatory authorities improve safety in organizations by influencing safety culture? A conceptual model of the relationships and a discussion of implications. *Accident Analysis & Prevention*, 159(1), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aap.2021.106228>
- Naranjo, J., Delgado, A., Rodríguez, R., & Sánchez, Y. (2014). Consideraciones sobre el Modelo de Atención Integral de Salud del Ecuador. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 30(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300011&lng=es
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y metodología*. México D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Oh, H., Chung, M., & Labianca, G. (2014). Group social capital and group effectiveness: The role of informal socializing ties. *Acad. Manag. J.*, 47(1), 860–875.

- OMS. (2016). *Normas básicas de higiene del entorno en la atención sanitaria*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/246209/9789243547237-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ordoñez, J. (2016). La seguridad e Higiene Industrial y el aumento de la productividad en los centros de trabajo. *Revista Tecnológica*, 12(18), 45-46. Recuperado el 14 de Abril de 2021, de http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rtft/v12n18/v12n18_a10.pdf
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2018). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí-Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 70-84. Recuperado el 27 de Junio de 2021, de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1196/1832>
- Peraza, C. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *MediSur*, 18(3), 507-511. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507&lng=es&tlng=es
- Polo, O. (2018). Experiencia en la implementación del Modelo de Atención Integral de Salud basado en Familia y Comunidad desde la Estrategia Sanitaria Nacional de Salud Familiar. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 64(3), 375-382. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-51322018000300010&lng=es.
<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.31403/rpgo.v64i2100>
- Porter, M., & Teisberg, E. (2006). *Redefining health care: creating value-based competition on results*. Harvard Business School Press.

- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Recuperado el 15 de Enero de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es
- Rodríguez, S., Solís, H., & Chiquito, S. (2017). La Educación en materia de Seguridad e Higiene Industrial. *Revista Publicando*, 1(13), 1008-1026. Recuperado el 14 de Abril de 2021, de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/1255/pdf_898/4822
- Ruiz de Somocurcio, J. (2017). Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. *Horizonte Médico*, 17(4), 53-57. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.09>
- Salguero, F., Pardo, M., Martínez, M., & Rubio, J. (2020). Management of legal compliance in occupational health and safety. A literature review. *Safety Science*, 121(1), 111-118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.033>
- Salvatierra, L., Gallegos, E., Orellana, C., & Apolo, L. (2021). Bioseguridad en la pandemia Covid-19: Estudio cualitativo sobre la praxis de enfermería en Ecuador 2020. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 61(1), 47-53. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1177561/art-3-i-2021.pdf>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Scheper, N., & Lock, M. (1987). The Mindful Body: A Prolegomenon to Future Work in Medical Anthropology. *Medical Anthropology Quarterly: International Journal for the Analysis of Health*, 1(1), 6-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1525/maq.1987.1.1.02a00020>

- Strauss-Raats, P. (2019). Temporary safety. Regulating working conditions in temporary agency work. *Safety Science*, 112(1), 213-222. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.020>
- Termiser. (30 de Diciembre de 2020). *Normas de seguridad en un hospital, principios generales*. Obtenido de Termiser protecciones: <http://termiserprotecciones.com/normas-de-seguridad-en-un-hospital-principios-generales/>
- Teufer, B., Ebenberger, A., Affengruber, L., Kien, C., Klerings, I., Szelag, M., . . . Griebler, U. (2019). Evidence-based occupational health and safety interventions: a comprehensive overview of reviews. *Occupational and environmental medicine*, 9(1), 1-9. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-032528>
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. Recuperado el 30 de Junio de 2021, de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Zhu, B., Fan, H., Xie, B., Su, R., Zhou, C., & He, J. (2020). Mapping the Scientific Research on Healthcare Workers' Occupational Health: A Bibliometric and Social Network Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2625. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17082625>
- Zúñiga, J. (2019). Cumplimiento de las normas de bioseguridad. Unidad de Cuidados Intensivos. Hospital Luis Vernaza, 2019. *Unach*, 13(2), 28-41. Obtenido de <http://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/149/129>
- Zúñiga, J. (2019). Cumplimiento de las normas de bioseguridad. Unidad de Cuidados Intensivos. Hospital Luis Vernaza, 2019. *Revista Eugenio Espejo*, 13(2), 28-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/ee.004.07.04>
- Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería.

Revista de Investigación Valdizana, 12(3), 157-164. Recuperado el 30 de Junio de 2021, de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Operacionalización de variable Factores normativos de seguridad sanitaria

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Items	Escala de valores	Rango o Intervalo
Factores Normativas de seguridad sanitaria	Céspedes & Martínez (2016) quienes manifestaron que los factores normativos de seguridad sanitaria son estos sistemas sirven para evitar o disminuir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y que van de la mano en la aplicación adecuada que proyecta la responsabilidad social empresarial (RSE)	Dentro de la variable de factores normativos de Seguridad sanitaria se encuentran: Protocolos, Emergencias institucionales, plan de gestión, población sanitaria enfocada en pacientes, trabajadores y visitantes	Protocolos	Existencia de procesos	1, 2, 3	Siempre =5 Casi siempre = 4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca = 1	Bueno [69] [80] Regular [57] [68] Deficiente [44] [56]
				Cumplimiento de procesos			
				Disponibilidad de presupuesto			
			Emergencias institucionales	Capacidad de reacción	4, 5, 6		
				Tipos de emergencias			
				Equipos de protección			
			Plan de gestión	Capacidad de gestión	7, 8, 9		
				Oportunidad de mejoras			
				Personal asignado en gestión			
			Involucrados	Tipos de pacientes	10, 11		
				Tipos de enfermedades y complicaciones			
				Áreas de trabajo	12, 13, 14		
				Número de trabajadores			
Personal asignado para brigadas							
Horas de vistas	15, 16						
Cantidad de visitantes en el centro de salud							

Operacionalización de variable Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Items	Escala de valores	Rango o Intervalo
Desempeño laboral	La cultura organizacional se orienta a mejorar el desempeño de la organización, la satisfacción de individuos, el sentido de incertidumbre respecto a la forma de manejar los problemas y otros aspectos de la vida laboral (Hellriegel et al , 2017).	El desempeño laboral tiene como dimensiones: las capacidades, habilidades, calidad de trabajo, cooperación liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones	Capacidades	Conocimiento de funciones	1, 2, 3	Siempre =5 Casi siempre = 4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca = 1	Bueno [77] [95] Regular [59] [76] Deficiente [39] [58]
				Conocimiento de procesos institucionales			
				Experiencia del área			
			Habilidades	Competencias adquiridas	4, 5		
				Desarrollo de nuevas competencias			
			Calidad de trabajo	Exigencias laborales	6, 7, 8		
				Capacidad de cumplimiento de metas			
				Satisfacción laboral			
			Cooperación	Acompañamiento de actividades entre compañeros	9, 10		
				Asistencia a reuniones y actividades			
			Liderazgo	Compromiso directivo	11, 12, 13		
				Delego de funciones a colaboradores			
				Asistencia de necesidades de los colaboradores			
			Trabajo en equipo	Ayuda a sus compañeros en problemas	14, 15, 16		
				Buena actitud participativa			
Trabaja regularmente en función de metas comunes del área							
Toma de decisiones	Resolución de conflictos	17, 18, 19					
	Decisión oportuna ante problemas						
	Acciones favorecen al centro de la salud						

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario sobre Factores normativos de seguridad sanitaria

Estimado colaborador, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar los factores normativos de seguridad sanitaria, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

Nunca (N) 1	Casi Nunca (CN) 2	A veces (AV) 3	Casi siempre (CS) 4	Siempre (S) 5
----------------	----------------------	-------------------	------------------------	------------------

Protocolo						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Actualmente existen procesos para mantener una correcta seguridad sanitaria en la unidad médica?					
2	¿Se da el cumplimiento de procesos de normas de bioseguridad en la unidad médica?					
3	¿Existe una disponibilidad de presupuesto para cumplir con las normas de seguridad sanitaria en la unidad médica?					
Emergencias institucionales						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
4	¿Existe una correcta capacidad de reacción ante un riesgo de seguridad sanitaria?					
5	¿Tienen una clasificación sobre los tipos de emergencias sobre los riesgos sanitarios?					
6	¿El personal de toda la unidad médica cuenta con los Equipos de protección necesarios para mantener su seguridad y cumplir con sus funciones?					
Plan de gestión						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
7	¿Considera que existe la capacidad de gestión para mantener correctamente las normas de seguridad sanitaria?					

8	¿Se escucha las opiniones del personal para una oportunidad de mejoras sobre las normas de seguridad sanitaria?					
9	¿Existe un personal asignado específico para la gestión de cumplimiento de las normas de seguridad sanitaria en el personal y usuarios de la unidad médica?					
Involucrados						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
10	¿Existe una clasificación sobre el Tipo de pacientes que acude a la unidad médica?					
11	¿Existe una clasificación sobre los Tipos de enfermedades y complicaciones que presentan los pacientes?					
12	¿Han asignado áreas de trabajo para el seguimiento de normas de seguridad sanitaria en los pacientes?					
13	¿Mantienen un control sobre el número de trabajadores que han enfermado en los últimos 6 meses?					
14	¿Existe personal asignado para brigadas sobre el control de enfermedades y de manejo de normas de seguridad sanitaria por Covid-19?					
15	¿Mantienen un control sobre de horas de permanencia de los usuarios en la unidad médica?					
16	¿Mantienen un registro de la cantidad de usuarios que acuden en el centro de salud?					

Octubre de 2021

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el desempeño laboral en la Unidad Médica Plenisalud, periodo 2021. Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponde. Esta encuesta tiene el carácter de **ANÒNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que te solicitamos que sea **SINCERO (A)** en las respuestas.

INFORMACIÓN PERSONAL:

**Para resolver este cuestionario le sugerimos, leer cada ítem.
¡Muchas gracias por tu valiosa colaboración!**

Nunca (N) 1	Casi Nunca (CN) 2	A veces (AV) 3	Casi siempre (CS) 4	Siempre (S) 5
----------------	----------------------	-------------------	------------------------	------------------

Capacidades						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Se tiene un conocimiento sobre las funciones que se debe cumplir en el cargo?					
2	¿Se conoce acerca de los procesos institucionales que tiene que cumplir dentro de la unidad médica?					
3	¿Considera que posee la experiencia necesaria del área?					
Habilidades						
4	¿Considera que ha conseguido las competencias adquiridas en su área de trabajo?					
5	¿Ha logrado desarrollar nuevas competencias?					
Trabajo colaborativo						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
6	¿Considera que existen exigencias laborales positivas para el cumplimiento de su trabajo?					
7	¿Se ha logrado con el cumplimiento de metas de su área de trabajo?					
8	¿Considera que ha alcanzado la satisfacción laboral?					
Cooperación						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
9	¿Existe un acompañamiento de actividades entre compañeros?					

10	¿Puede brindar asistencia a reuniones y actividades?					
Liderazgo						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
11	¿Observa que hay un compromiso directivo para los distintos colaboradores de cada área?					
12	¿Los jefes de cada área realizan el Delego de funciones a colaboradores de manera correcta?					
13	¿Los jefes brindan asistencia de necesidades de los colaboradores?					
Trabajo en equipo						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
14	¿Existe Ayuda entre compañeros en la resolución de problemas?					
15	¿Hay una Buena actitud participativa entre los empleados en general?					
16	¿Se Trabaja regularmente en función de metas comunes del área?					
Toma de decisiones						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
17	¿normalmente hay una correcta Resolución de conflictos por parte de los jefes?					
18	¿Hay una Decisión oportuna ante problemas?					
19	¿Las Acciones que se toman, ha observado favorecen al centro de la salud?					

Octubre de 2021

Anexo 3: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE: FACTORES NORMATIVOS DE SEGURIDAD SANITARIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Protocolo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	¿Actualmente existen procesos para mantener una correcta seguridad sanitaria en la unidad médica?	X		x		x		
2.	¿Se da el cumplimiento de procesos de normas de bioseguridad en la unidad médica?	X		x		x		
3.	¿Existe una disponibilidad de presupuesto para cumplir con las normas de seguridad sanitaria en la unidad médica?	X		x		x		
DIMENSIÓN 2: Emergencias institucionales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4.	¿Existe una correcta capacidad de reacción ante un riesgo de seguridad sanitaria?	X		x		x		
5.	¿Tienen una clasificación sobre los tipos de emergencias sobre los riesgos sanitarios?	X		x		x		
6.	¿El personal de toda la unidad médica cuenta con los Equipos de protección necesarios para mantener su seguridad y cumplir con sus funciones?	X		x		x		
DIMENSIÓN 3: Plan de gestión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7.	¿Considera que existe la capacidad de gestión para mantener correctamente las normas de seguridad sanitaria?	X		x		x		
8.	¿Se escucha las opiniones del personal para una oportunidad de mejoras sobre las normas de seguridad sanitaria?	X		x		x		

9.	¿Existe un personal asignado específico para la gestión de cumplimiento de las normas de seguridad sanitaria en el personal y usuarios de la unidad médica?	X		x		x		
DIMENSIÓN 4: Involucrados		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10.	¿Existe una clasificación sobre el Tipo de pacientes que acude a la unidad médica?	X		x		x		
11.	¿Existe una clasificación sobre los Tipos de enfermedades y complicaciones que presentan los pacientes?	X		x		x		
12.	¿Han asignado áreas de trabajo para el seguimiento de normas de seguridad sanitaria en los pacientes?	X		x		x		
13.	¿Mantienen un control sobre el número de trabajadores que han enfermado en los últimos 6 meses?	X		x		x		
14.	¿Existe personal asignado para brigadas sobre el control de enfermedades y de manejo de normas de seguridad sanitaria por Covid-19?	X		x		x		
15.	¿Mantienen un control sobre de horas de permanencia de los usuarios en la unidad médica?	X		x		x		
16.	¿Mantienen un registro de la cantidad de usuarios que acuden en el centro de salud?	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador./ MsC. Celia Pezo Guadalupe DNI: 093029927-6

Especialidad del validador: MAESTRIA EN SALUD PUBLICA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

6 de octubre del 2021

Mg



Firma del Experto Informante.

Celia Pezo Guadalupe
MsC. Salud publica
C.I.: 0930299276

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidades		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	¿Se tiene un conocimiento sobre las funciones que se debe cumplir en el cargo?	x		x		x		
2.	¿Se conoce acerca de los procesos institucionales que tiene que cumplir dentro de la unidad médica?	x		x		x		
3.	¿Considera que posee la experiencia necesaria del área?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Habilidades		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4.	¿Considera que ha conseguido las competencias adquiridas en su área de trabajo?	x		x		x		
5.	¿Ha logrado desarrollar nuevas competencias?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Calidad de trabajo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6.	¿Considera que existen exigencias laborales positivas para el cumplimiento de su trabajo?	x		x		x		
7.	¿Se ha logrado con el cumplimiento de metas de su área de trabajo?	x		x		x		
8.	¿Considera que ha alcanzado la satisfacción laboral?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Cooperación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9.	¿Existe un acompañamiento de actividades entre compañeros?	x		x		x		
10.	¿Puede brindar asistencia a reuniones y actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Liderazgo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

11.	¿Observa que hay un compromiso directivo para los distintos colaboradores de cada área?	x		x		x		
12.	¿Los jefes de cada área realizan el Delego de funciones a colaboradores de manera correcta?	x		x		x		
13.	¿Los jefes brindan asistencia de necesidades de los colaboradores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Trabajo en equipo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14.	¿Existe Ayuda entre compañeros en la resolución de problemas?	x		x		x		
15.	¿Hay una Buena actitud participativa entre los empleados en general?	x		x		x		
16.	¿Se Trabaja regularmente en función de metas comunes del área?	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: Toma de decisiones		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	¿normalmente hay una correcta Resolución de conflictos por parte de los jefes?	x		x		x		
18.	¿Hay una Decisión oportuna ante problemas?	x		x		x		
19.	¿Las Acciones que se toman, ha observado favorecen al centro de la salud?	x		x		x		

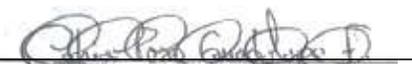
Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MsC. Celia Pezo Guadalupe DNI: 093029927-6

Especialidad del validador: MAESTRIA EN SALUD PUBLICA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

6 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.
Celia Pezo Guadalupe
MsC. Salud publica
C.I.: 0930299276

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE: FACTORES NORMATIVOS DE SEGURIDAD SANITARIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Protocolo								
1.	¿Actualmente existen procesos para mantener una correcta seguridad sanitaria en la unidad médica?	x		x		x		
2.	¿Se da el cumplimiento de procesos de normas de bioseguridad en la unidad médica?	x		x		x		
3.	¿Existe una disponibilidad de presupuesto para cumplir con las normas de seguridad sanitaria en la unidad médica?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Emergencias institucionales								
4.	¿Existe una correcta capacidad de reacción ante un riesgo de seguridad sanitaria?	x		x		x		
5.	¿Tienen una clasificación sobre los tipos de emergencias sobre los riesgos sanitarios?	x		x		x		
6.	¿El personal de toda la unidad médica cuenta con los Equipos de protección necesarios para mantener su seguridad y cumplir con sus funciones?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Plan de gestión								
7.	¿Considera que existe la capacidad de gestión para mantener correctamente las normas de seguridad sanitaria?	x		x		x		
8.	¿Se escucha las opiniones del personal para una oportunidad de mejoras sobre las normas de seguridad sanitaria?	x		x		x		
9.	¿Existe un personal asignado específico para la gestión de cumplimiento de las normas de seguridad sanitaria en el personal y usuarios de la unidad médica?	x		x		x		

DIMENSIÓN 4: Involucrados		Sí	No	Sí	No	Sí	No
10.	¿Existe una clasificación sobre el Tipo de pacientes que acude a la unidad médica?	x		x		x	
11.	¿Existe una clasificación sobre los Tipos de enfermedades y complicaciones que presentan los pacientes?	x		x		x	
12.	¿Han asignado áreas de trabajo para el seguimiento de normas de seguridad sanitaria en los pacientes?	x		x		x	
13.	¿Mantienen un control sobre el número de trabajadores que han enfermado en los últimos 6 meses?	x		x		x	
14.	¿Existe personal asignado para brigadas sobre el control de enfermedades y de manejo de normas de seguridad sanitaria por Covid-19?	x		x		x	
15.	¿Mantienen un control sobre de horas de permanencia de los usuarios en la unidad médica?	x		x		x	
16.	¿Mantienen un registro de la cantidad de usuarios que acuden en el centro de salud?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro

DNI: ...07637233

Especialidad del validador: Asesor de tesis

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

8 de octubre del 2021

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Mg: 

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg: Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro

DNI: ...07637233

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidades								
1.	¿Se tiene un conocimiento sobre las funciones que se debe cumplir en el cargo?	x		x		x		
2.	¿Se conoce acerca de los procesos institucionales que tiene que cumplir dentro de la unidad médica?	x		x		x		
3.	¿Considera que posee la experiencia necesaria del área?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Habilidades		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4.	¿Considera que ha conseguido las competencias adquiridas en su área de trabajo?	x		x		x		
5.	¿Ha logrado desarrollar nuevas competencias?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Calidad de trabajo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6.	¿Considera que existen exigencias laborales positivas para el cumplimiento de su trabajo?	x		x		x		
7.	¿Se ha logrado con el cumplimiento de metas de su área de trabajo?	x		x		x		
8.	¿Considera que ha alcanzado la satisfacción laboral?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Cooperación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9.	¿Existe un acompañamiento de actividades entre compañeros?	x		x		x		
10.	¿Puede brindar asistencia a reuniones y actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Liderazgo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11.	¿Observa que hay un compromiso directivo para los distintos colaboradores de cada área?	x		x		x		

12.	¿Los jefes de cada área realizan el Delego de funciones a colaboradores de manera correcta?	x		x		x		
13.	¿Los jefes brindan asistencia de necesidades de los colaboradores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Trabajo en equipo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14.	¿Existe Ayuda entre compañeros en la resolución de problemas?	x		x		x		
15.	¿Hay una Buena actitud participativa entre los empleados en general?	x		x		x		
16.	¿Se Trabaja regularmente en función de metas comunes del área?	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: Toma de decisiones		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	¿normalmente hay una correcta Resolución de conflictos por parte de los jefes?	x		x		x		
18.	¿Hay una Decisión oportuna ante problemas?	x		x		x		
19.	¿Las Acciones que se toman, ha observado favorecen al centro de la salud?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro DNI: 07637233

Especialidad del validador: Asesor de tesis

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

8 de octubre del 2021

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg: Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro

DNI:07637233

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE: FACTORES NORMATIVOS DE SEGURIDAD SANITARIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Protocolo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	¿Actualmente existen procesos para mantener una correcta seguridad sanitaria en la unidad médica?	x		x		x		
2.	¿Se da el cumplimiento de procesos de normas de bioseguridad en la unidad médica?	x		x		x		
3.	¿Existe una disponibilidad de presupuesto para cumplir con las normas de seguridad sanitaria en la unidad médica?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Emergencias institucionales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4.	¿Existe una correcta capacidad de reacción ante un riesgo de seguridad sanitaria?	x		x		x		
5.	¿Tienen una clasificación sobre los tipos de emergencias sobre los riesgos sanitarios?	x		x		x		
6.	¿El personal de toda la unidad médica cuenta con los Equipos de protección necesarios para mantener su seguridad y cumplir con sus funciones?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Plan de gestión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7.	¿Considera que existe la capacidad de gestión para mantener correctamente las normas de seguridad sanitaria?	x		x		x		
8.	¿Se escucha las opiniones del personal para una oportunidad de mejoras sobre las normas de seguridad sanitaria?	x		x		x		
9.	¿Existe un personal asignado específico para la gestión de cumplimiento de las normas de seguridad sanitaria en el personal y usuarios de la unidad médica?	x		x		x		

DIMENSIÓN 4: Involucrados		Sí	No	Sí	No	Sí	No
10.	¿Existe una clasificación sobre el Tipo de pacientes que acude a la unidad médica?	x		x		x	
11.	¿Existe una clasificación sobre los Tipos de enfermedades y complicaciones que presentan los pacientes?	x		x		x	
12.	¿Han asignado áreas de trabajo para el seguimiento de normas de seguridad sanitaria en los pacientes?	x		x		x	
13.	¿Mantienen un control sobre el número de trabajadores que han enfermado en los últimos 6 meses?	x		x		x	
14.	¿Existe personal asignado para brigadas sobre el control de enfermedades y de manejo de normas de seguridad sanitaria por Covid-19?	x		x		x	
15.	¿Mantienen un control sobre de horas de permanencia de los usuarios en la unidad médica?	x		x		x	
16.	¿Mantienen un registro de la cantidad de usuarios que acuden en el centro de salud?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador./ OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI: 06678222

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

11 de OCTUBRE del 2021

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidades		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	¿Se tiene un conocimiento sobre las funciones que se debe cumplir en el cargo?	x		x		x		
2.	¿Se conoce acerca de los procesos institucionales que tiene que cumplir dentro de la unidad médica?	x		x		x		
3.	¿Considera que posee la experiencia necesaria del área?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Habilidades		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4.	¿Considera que ha conseguido las competencias adquiridas en su área de trabajo?	x		x		x		
5.	¿Ha logrado desarrollar nuevas competencias?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Calidad de trabajo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6.	¿Considera que existen exigencias laborales positivas para el cumplimiento de su trabajo?	x		x		x		
7.	¿Se ha logrado con el cumplimiento de metas de su área de trabajo?	x		x		x		
8.	¿Considera que ha alcanzado la satisfacción laboral?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Cooperación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9.	¿Existe un acompañamiento de actividades entre compañeros?	x		x		x		
10.	¿Puede brindar asistencia a reuniones y actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Liderazgo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

11.	¿Observa que hay un compromiso directivo para los distintos colaboradores de cada área?	x		x		x		
12.	¿Los jefes de cada área realizan el Delego de funciones a colaboradores de manera correcta?	x		x		x		
13.	¿Los jefes brindan asistencia de necesidades de los colaboradores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Trabajo en equipo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14.	¿Existe Ayuda entre compañeros en la resolución de problemas?	x		x		x		
15.	¿Hay una Buena actitud participativa entre los empleados en general?	x		x		x		
16.	¿Se Trabaja regularmente en función de metas comunes del área?	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: Toma de decisiones		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	¿normalmente hay una correcta Resolución de conflictos por parte de los jefes?	x		x		x		
18.	¿Hay una Decisión oportuna ante problemas?	x		x		x		
19.	¿Las Acciones que se toman, ha observado favorecen al centro de la salud?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador./ OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI: 06678222

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

11 de OCTUBRE del 2021

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento y prueba piloto de las variables
Variable Independiente: Factores normativos de seguridad sanitaria

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	16

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
Pregunta sin título [¿Actualmente existen procesos para mantener una correcta seguridad sanitaria en la unidad médica?]	68,15	103,608	,670	,956
Pregunta sin título [¿Se da el cumplimiento de procesos de normas de bioseguridad en la unidad médica?]	68,15	103,608	,670	,956
Pregunta sin título [¿Existe una disponibilidad de presupuesto para cumplir con las normas de seguridad sanitaria en la unidad médica?]	68,50	97,105	,781	,953
Pregunta sin título [¿Existe una correcta capacidad de reacción ante un riesgo de seguridad sanitaria?]	68,25	104,197	,537	,957
Pregunta sin título [¿Tienen una clasificación sobre los tipos de emergencias sobre los riesgos sanitarios?]	68,45	95,839	,866	,952

Pregunta sin título [¿El personal de toda la unidad médica cuenta con los Equipos de protección necesarios para mantener su seguridad y cumplir con sus funciones?]	68,30	102,958	,625	,956
Pregunta sin título [¿Considera que existe la capacidad de gestión para mantener correctamente las normas de seguridad sanitaria?]	68,45	97,524	,756	,954
Pregunta sin título [¿Se escucha las opiniones del personal para una oportunidad de mejoras sobre las normas de seguridad sanitaria?]	68,15	101,818	,610	,956
Pregunta sin título [¿Existe un personal asignado específico para la gestión de cumplimiento de las normas de seguridad sanitaria en el personal y usuarios de la unidad médica?]	68,40	95,200	,915	,951
Pregunta sin título [¿Existe una clasificación sobre el Tipo de pacientes que acude a la unidad médica?]	68,65	93,397	,798	,953
Pregunta sin título [¿Existe una clasificación sobre los Tipos de enfermedades y complicaciones que presentan los pacientes?]	68,65	92,976	,821	,953

Pregunta sin título [¿Han asignado áreas de trabajo para el seguimiento de normas de seguridad sanitaria en los pacientes?]	68,45	97,839	,900	,952
Pregunta sin título [¿Mantienen un control sobre el número de trabajadores que han enfermado en los últimos 6 meses?]	68,75	92,303	,831	,953
Pregunta sin título [¿Existe personal asignado para brigadas sobre el control de enfermedades y de manejo de normas de seguridad sanitaria por Covid-19?]	68,70	92,326	,780	,954
Pregunta sin título [¿Mantienen un control sobre de horas de permanencia de los usuarios en la unidad médica?]	68,65	94,661	,731	,955
Pregunta sin título [¿Mantienen un registro de la cantidad de usuarios que acuden en el centro de salud?]	68,35	93,397	,846	,952

Variable dependiente: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	19

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
Pregunta sin título [¿Se tiene un conocimiento sobre las funciones que se debe cumplir en el cargo?]	83,20	151,011	,907	,984
Pregunta sin título [¿Se conoce acerca de los procesos institucionales que tiene que cumplir dentro de la unidad médica?]	83,25	146,513	,918	,984
Pregunta sin título [¿Considera que posee la experiencia necesaria del área?]	83,45	146,997	,763	,985
Pregunta sin título [¿Considera que ha conseguido las competencias adquiridas en su área de trabajo?]	83,40	146,358	,801	,985
Pregunta sin título [¿Ha logrado desarrollar nuevas competencias?]	83,35	146,555	,878	,984
Pregunta sin título [¿Considera que existen exigencias laborales positivas para el	83,30	145,379	,964	,983

cumplimiento de su trabajo?]				
Pregunta sin título [¿Se ha logrado con el cumplimiento de metas de su área de trabajo?]	83,50	145,632	,833	,985
Pregunta sin título [¿Considera que ha alcanzado la satisfacción laboral?]	83,40	145,937	,903	,984
Pregunta sin título [¿Existe un acompañamiento de actividades entre compañeros?]	83,45	146,471	,790	,985
Pregunta sin título [¿Puede brindar asistencia a reuniones y actividades?]	83,55	146,050	,813	,985
Pregunta sin título [¿Observa que hay un compromiso directivo para los distintos colaboradores de cada área?]	83,20	146,695	,935	,984
Pregunta sin título [¿Los jefes de cada área realizan el Delego de funciones a colaboradores de manera correcta?]	83,30	146,642	,889	,984
Pregunta sin título [¿Los jefes brindan asistencia de necesidades de los colaboradores?]	83,35	146,345	,890	,984
Pregunta sin título [¿Existe Ayuda entre compañeros en la resolución de problemas?]	83,35	145,713	,927	,984
Pregunta sin título [¿Hay una Buena actitud	83,45	145,945	,896	,984

participativa entre los empleados en general?]				
Pregunta sin título [¿Se Trabaja regularmente en función de metas comunes del área?]	83,45	144,997	,869	,984
Pregunta sin título [¿normalmente hay una correcta Resolución de conflictos por parte de los jefes?]	83,30	145,800	,939	,984
Pregunta sin título [¿Hay una Decisión oportuna ante problemas?]	83,35	146,450	,884	,984
Pregunta sin título [¿Las Acciones que se toman, ha observado favorecen al centro de la salud?]	83,40	145,516	,927	,984

Base de dato de plan piloto

Variable: Factores normativos de seguridad sanitaria

VIP1	VIP2	VIP3	VIP4	VIP5	VIP6	VIP7	VIP8	VIP9	VIP10	VIP11	VIP12	VIP13	VIP14	VIP15	VIP16
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	5	5
4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	2	4	4	5	2	1	1	3	2	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Variable: Desempeño laboral

VDP1	VDP2	VDP3	VDP4	VDP5	VDP6	VDP7	VDP8	VDP9	VDP10	VDP11	VDP12	VDP13	VDP14	VDP15	VDP16	VDP17	VDP18	VDP19
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4
5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 5: Carta de presentación a la entidad en estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 09 de noviembre de 2021

Carta P. 807-2021-UCV-EPG-SP

INGENIERO
FELIX ANDRADE TORRES
DIRECTOR GENERAL
UNIDAD MÉDICA PLENISALUD

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a TOBAR CARDENAS , MARTHA DEL ROSARIO ; identificado(a) con DNI/CE N° 0930993464 y código de matrícula N° 7002335840; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

ANÁLISIS DE FACTORES NORMATIVOS DE SEGURIDAD SANITARIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UNIDAD MÉDICA PLENISALUD GUAYAQUIL, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 6: Autorización de la organización para aplicar los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 0997816414001
UNIDAD MEDICA PLENISALUD	
Nombre del Titular o Representante legal:	Luis Andrade Lórdova
Nombres y Apellidos	DNI:
Félix Andrade Torres	1717703217

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
ANÁLISIS DE FACTORES NORMATIVOS DE SEGURIDAD SANITARIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UNIDAD MEDICA PLENISALUD (Guayaquil, 2021)	
Nombre del Programa Académico:	
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MARTHA DEL ROSARIO TABAN CARDENAS	0930993464

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

Lugar y Fecha:

Firma:  
Ing. Félix Andrade Torres
DIRECTOR GENERAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO: Análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021							
AUTORA: Martha Tobar							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VI: Factores normativos de seguridad sanitaria				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Rango o Intervalo
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el impacto de los protocolos en el desempeño</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Verificar el impacto de los protocolos en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.</p> <p>Verificar el impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe un impacto del análisis de factores normativos de seguridad sanitaria en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe un impacto de los protocolos en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.</p> <p>Existe un impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.</p>	Protocolos	Existencia de procesos	1, 2, 3	Siempre =5 Casi siempre = 4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca = 1	Bueno [69] [80] Regular [57] [68] Deficiente [44] [56]
				Cumplimiento de procesos			
				Disponibilidad de presupuesto			
			Emergencias institucionales	Capacidad de reacción	4, 5, 6		
				Tipos de emergencias			
				Equipos de protección			
			Plan de gestión	Capacidad de gestión	7, 8, 9		
				Oportunidad de mejoras			
				Personal asignado en gestión			
			Involucrados	Tipos de pacientes	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
Tipos de enfermedades y complicaciones							
Áreas de trabajo							
Número de trabajadores							

laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021?	Hallar el impacto del plan de gestión en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.	Existe un impacto del plan de gestión en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021.		Personal asignado para brigadas			
				Horas de vistas			
				Cantidad de visitantes en el centro de salud			
¿Cuál es el impacto de las emergencias institucionales en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021?	Hallar el impacto de los involucrados en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021	Existe un impacto de los involucrados en el desempeño laboral de la Unidad Médica Plenisalud Guayaquil, 2021	Variable independiente: Desempeño laboral				
Dimensiones			Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Rango o Intervalo	
Capacidades			Conocimiento de funciones	1, 2, 3	Siempre =5	Bueno [77] [95]	
	Conocimiento de procesos institucionales						
	Experiencia del área						
Habilidades	Competencias adquiridas	4, 5	Casi siempre = 4	Regular [59] [76]			
	Desarrollo de nuevas competencias						
Calidad de trabajo	Exigencias laborales	6, 7, 8	Casi nunca =2	Deficiente [39] [58]			
	Capacidad de cumplimiento de metas						
	Satisfacción laboral						
Cooperación	Acompañamiento de actividades entre compañeros	9, 10	Nunca = 1				

				Asistencia a reuniones y actividades				
			Liderazgo	Compromiso directivo	11, 12, 13			
				Delego de funciones a colaboradores				
				Asistencia de necesidades de los colaboradores				
			Trabajo en equipo	Ayuda a sus compañeros en problemas	14, 15, 16			
				Buena actitud participativa				
				Trabaja regularmente en función de metas comunes del área				
			Toma de decisiones	Resolución de conflictos				
				Decisión oportuna ante problemas				
				Acciones favorecen al centro de la salud				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL					

<p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Correlacional causal</p>	<p>Población:</p> <p>la población analizada es el personal actualmente activo de la Unidad Médica Plenisalud de la ciudad de Guayaquil, en la que constan 111 colaboradores de las distintas áreas que componen la estructura de la empresa.</p> <p>La muestra al haber aplicado la fórmula de población finita, da un total de 86 personas</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Factores normativos de seguridad sanitaria</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de respuestas</p> <p>Confiabilidad: Alpha de Cronbach</p> <hr/> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de respuestas</p> <p>Confiabilidad: Alpha de Cronbach</p>	<p>Descriptiva: Se utilizó las tablas de frecuencias y las figuras a fin de poder interpretar las tendencias de las respuestas de los trabajadores al cuestionario.</p> <p>Inferencial</p> <p>Regresión ordinal</p>
---	--	---	--

Anexo 8: Base de datos de resultado de encuesta

Factores normativos de seguridad sanitaria

	VIP1	VIP2	VIP3	VIP4	VIP5	VIP6	VIP7	VIP8	VIP9	VIP10	VIP11	VIP12	VIP13	VIP14	VIP15	VIP16
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
9	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	5	5
10	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	5	2	4	4	5	2	1	1	3	2	2	1	1
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3

14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
15	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5
16	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
23	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
24	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	2	5	5
25	5	5	5	4	4	5	5	4	2	1	3	1	1	2	1	5
26	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	1	1	5
27	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5
28	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	5
29	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	1	1

30	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	2	1	3	2	1	5
31	5	5	5	5	4	5	5	2	5	3	4	4	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
36	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
37	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	1	5	5
38	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
39	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	3	3	3	3	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
43	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
47	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
49	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5
50	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4
51	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5
56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	3	2	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	1	5
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3

62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	5	4	3	5	4	4	2	2	2	2	2	2	3	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
68	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	1	3	4	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5
72	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
73	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5

78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	2	3	2	2	1	3	1	2	2	5	4	3	4	4	4	3
85	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
86	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4

Desempeño laboral

	VDP1	VDP2	VDP3	VDP4	VDP5	VDP6	VDP7	VDP8	VDP9	VDP10	VDP11	VDP12	VDP13	VDP14	VDP15	VDP16	VDP17	VDP18	VDP19
1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

15	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4
16	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
23	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4
29	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
37	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
38	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5
39	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
40	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
41	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5

47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
48	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4
50	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
51	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	3	4	3	3	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
66	5	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
68	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
69	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
72	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
73	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
82	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
83	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
85	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5

Mínimo y máximos

Tablas de Máximos y mínimos Variable Factores normativos de seguridad sanitaria

Estadísticos						
		Factores normativos de seguridad sanitaria	Emergencia Institucional	Plan de Gestión	Involucrados	Protocolos
N	Válido	86	86	86	86	86
	Perdidos	0	0	0	0	0
Mínimo		44,00	6,00	5,00	11,00	7,00
Máximo		80,00	15,00	15,00	35,00	15,00

Tablas de Máximos y mínimos Variable Desempeño laboral

Estadísticos									
		Desempeño laboral	Capacidades	Habilidades	Calidad de trabajo	Cooperación	Liderazgos	Trabajo en Equipo	Toma de decisiones
N	Válido	86	86	86	86	86	86	86	86
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Mínimo		39,00	7,00	4,00	6,00	4,00	6,00	6,00	6,00
Máximo		95,00	15,00	10,00	15,00	10,00	15,00	15,00	15,00