

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**COVID-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital
de Apoyo II-2 Sullana, 2021**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Vásquez Patiño Mary Lourdes Patricia

Asesor - Código ORCID

Luján Torres, Jorge Alejandro - 0000-0001-7194-2917

PIURA - PERÚ

2021

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	COVID 19 y Desempeño Laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de personas

Keywords

Topic	COVID 19 and Work Performance
Specialty	Administration
Research line	OECD code Human Resources 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management People Management

2. TITULO

**COVID-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo
II-2 Sullana, 2021**

3. RESUMEN

El presente estudio de investigación se propuso determinar de qué manera la COVID-19, influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

El tipo de investigación fue no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal. Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumentos un cuestionario debidamente estructurado. La población se consideró a los 18 colaboradores de la Unidad de Economía de la institución en estudio; la muestra fueron los 18 colaboradores igual que la población.

Con el presente estudio, se demostró que la COVID-19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, de acuerdo al estadístico del Chi cuadrado de $0.000 < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; además de acuerdo al Tau b de Kendall cuyo coeficiente de correlación es 0.388, lo que significa que entre las variables COVID 19 y desempeño laboral, existe una correlación positiva débil.

4. ABSTRACT

The present research study set out to determine how COVID-19 influences the work performance of the employees of the Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

The type of research was non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. A survey was applied as a technique and a properly structured questionnaire as instruments. The population was considered to be the 18 collaborators of the Economics Unit of the institution under study; the sample was the 18 collaborators as well as the population.

With the present study, it was demonstrated that COVID-19 does significantly influence the work performance of the collaborators of the Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, according to the Chi square statistic of $0.000 < 0.05$; therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected; In addition, according to Kendall's Tau b, whose correlation coefficient is 0.388, which means that between the variables COVID 19 and job performance, there is a weak positive correlation.

INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	1
5.2. Justificación de la Investigación	13
5.3. Problema.....	14
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	14
5.4.1. Conceptualización	14
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	17
5.5. Hipótesis	19
5.6. Objetivos	19
6. METODOLOGÍA	20
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	20
6.2. Población y muestra.....	21
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	21
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	21
7. RESULTADOS	23
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN	38
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
10. AGRADECIIMIENTO.....	46
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	47
12. ANEXOS Y APENDICES	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción del COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	23
Tabla 2: Dimensión 1: Factores psicológicos de la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	23
Tabla 3: Dimensión 2: Factores económicos de la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	24
Tabla 4: Dimensión 3: Factores sociales de la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.	24
Tabla 5: Descripción del desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	25
Tabla 6: Dimensión 1: Satisfacción del trabajo de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	25
Tabla 7: Dimensión 2: Autoestima de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	26
Tabla 8: Dimensión 3: Trabajo en equipo de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	26
Tabla 9: Caracterización de la muestra, según sexo y edad.....	28
Tabla 10: Caracterización de la muestra, según sexo y estado civil.....	29
Tabla 11: Análisis de la influencia de la COVID 19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	30
Tabla 12: Correlaciones entre la COVID 19 en el desempeño laboral.....	30
Tabla 13: Análisis de la influencia de la dimensión factores psicológicos de la COVID 19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.....	32
Tabla 14: Correlaciones entre Factores psicológicos de la COVID 19 en el desempeño laboral.....	32

Tabla 15: Análisis de la influencia de la dimensión factores económicos de la COVID 19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021	34
Tabla 16: Correlaciones entre Factores económicos de la COVID 19 en el desempeño laboral.	34
Tabla 17: Análisis de la influencia de la dimensión factores sociales de la COVID 19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021	36
Tabla 18: Correlaciones entre Factores sociales de la COVID 19 en el desempeño laboral	36

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión COVID 19 y desempeño laboral.....
Figura 2: Diagrama de dispersión Factores psicológicos y desempeño laboral
Figura 3: Diagrama de dispersión factores económicos y desempeño laboral.....
Figura 4: Diagrama de dispersión Factores sociales y desempeño laboral

5. INTRODUCCIÓN

5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

5.1.1 Antecedentes

De acuerdo a Vivanco (2020), en su estudio realizado sobre ansiedad por COVID- 19 y salud mental en estudiantes de educación universitaria de Trujillo y Chimbote, Perú; llegó a concluir que a mayor presencia de ansiedad por COVID-19 se presenta menor salud mental en una muestra de alumnos universitarios en el Perú.

Asimismo, Valdivia (2021), en su trabajo de tesis relacionado a depresión, ansiedad e insomnio y el COVID-19, realizado en los hospitales de Piura; presentó como conclusión que hay existencia de relación entre los síntomas como depresión, ansiedad e insomnio en el personal médico que se expone al COVID- 19 en los hospitales de la ciudad en estudio.

Mendoza (2021), en su investigación sobre la gestión del talento humano y el COVID-19 realizado en un centro de salud de Tumbes, Perú; llegó a concluir que es necesario e importante optimizar el índice de gestión del recurso humano, además de mejorar la gestión del COVID-19 en el establecimiento donde se realizó la investigación.

Ponce y Villavicencio (2020), en su trabajo de investigación sobre el papel de la mujer en tiempos de COVID-19 y su desempeño laboral, estudio realizado en una empresa acuícola de Ecuador, durante el primer semestre de iniciada la pandemia; presentó como conclusión que ante la presencia de un doble papel de la mujer tanto por la carga familiar y la laboral, ese

equilibrio se ve afectado de una forma mayor, porque es la mujer quien tiene a cargo las tareas del hogar y mucho mas porque estas han aumentado a lo que se suma la responsabilidad laboral.

Román (2020), en su tesis sobre el COVID-19 y la sobrecarga laboral del personal de ciencias de la Salud, realizada una revisión sistémica, presentó la conclusión de que hay presencia impactante de la pandemia en el personal de Salud, los mismos que manifiestan estrés laboral, así como síndrome de Bournout, conjuntamente de agotamiento, ansiedad, temor; por lo que se sugiere el apoyo asistencias a través de un programa de ayuda en salud mental.

Castillo (2020), en su investigación realizada sobre clima y desempeño laboral en época de COVID-19, estudio realizado en centros médicos de Huaraz, Perú; llegó a concluir que en un nivel general ambas variables se relacionan de manera significativa con un nivel de significación menor a 0.05; además las dimensiones del clima laboral, realización personal, supervisión e involucramiento personal tienen relación con el desempeño laboral.

Ortega (2020), en su artículo sobre efectos del COVID-19 y el comportamiento del consumidor, investigación realizada en algunas ciudades de Ecuador; presentó como conclusión que se encuentra asociación de manera significativa entre el comportamiento de los consumidores y los factores de tipo personal, social, psicológico y cultural; factores que brinda ciertas pautas que permiten entender como se viene comportando los consumidores y así poder satisfacer mucho mejor sus necesidades en tiempos difíciles.

Gutiérrez y Solano (2020), en su artículo sobre teletrabajo, motivación y desempeño laboral y COVID-19, investigación que se realizó en Costa Rica. Llegó a concluir que a pesar de que los individuos no se encontraban preparadas para afrontar el teletrabajo, se han podido adaptar de forma positiva esto en torno a la emergencia por la pandemia, y aseguran haber incrementado su productividad debido a factores como mejor tiempo en su alimentación, mayor presencia con su familia e incremento de tiempo de descanso.

Rosales y Salazar (2020), en su tesis sobre la incidencia que tiene el clima en la variable desempeño laboral después del COVID-19, estudio realizado en una empresa de Guayaquil; presentó como conclusión que la empresa a pesar de tener que implementar medidas por la cuarentena el desempeño laboral no se ha visto mayormente afectado, lo cual ha permitido mantener sus habilidades profesionales y sociales dentro de su jornada laboral.

Campelo (2020), en su estudio sobre ansiedad y desempeño laboral en un hospital de Ecuador; llegó a concluir que los colaboradores presentan ansiedad leve en este periodo de COVID-19, generando problemas en su desempeño normal.

Canales, López y Napán (2021), en su artículo de investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en época de COVID-19, en una empresa de Lima, presentó como conclusión que existe una alta relación entre las dos variables de su estudio, considerando que cuan mayor sea el clima organizacional de la empresa Ferreyros S.A. el desempeño laboral de sus trabajadores será mayor.

Bustillos (2016), en su tesis sobre el clima organizacional y el desempeño laboral estudio realizado en una empresa de Ecuador, concluyó que hay incidencia entre el clima de la organización y el desempeño del personal que labora en la Empresa M.C. Distribuciones S.A., lo que se debe que ante un clima de insatisfacción que se presenta en la empresa viene afectando el desempeño del personal, limitando el éxito de la organización.

Santamaria (2020), en su trabajo de investigación en la que estudió el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Quito, llegó a concluir que si hay incidencia entre ambas variables de la investigación.

Medina (2017), en su tesis acerca de desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Chimbote, presentó como conclusión que hay un deficiente desempeño por parte del recurso humano de esta institución, siendo su más alto porcentaje en bajo desempeño en la dimensión eficiencia.

Clark (2018), en su investigación acerca de los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de empresas del sector turístico de España, concluyó que los factores que influyen de manera positiva y significativa son la estabilidad económica y la relación con sus superiores; los que influyen de manera negativa es la satisfacción laboral; y los factores que no influyen son las condiciones y medio ambiente en el centro laboral.

Bárcena (2020) en su investigación sobre efectos sociales y económicos del COVID 19. presentó los desafíos y dilemas a nivel económico productivo los mismos que son: mantener y reanudar la actividad (teletrabajo, nuevos modelos de negocios), apoyar hogares y empresa (líneas de crédito, refinanciamiento), producir insumos críticos localmente

(reconversión de fábricas, desarrollo de nuevas capacidades) y recuperación económica (integración regional, sectores estratégicos).

5.1.2 Fundamentación científica

COVID-19

Definición

OMS (2020), señala que la COVID-19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (República Popular China).

Lambis y Guzman (2020), señalan que la COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

En diciembre del 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recibió reportes de que, en la ciudad de Wuhan, en China se encontraba afectada por una crisis sanitaria llamada Covid-19, ocasionado por el coronavirus SARS-COV-2, si bien hasta el momento no se ha definido la causa exacta de esta enfermedad, se sabe que es altamente contagiosa y que se propaga con demasiada rapidez, provocando infecciones respiratorias, las cuales pueden ser mortales (Luna-Nemecio, 2020).

Huayna y Paucar (2020) Debido a ello y a la alta tasa de contagio la OMS, el 11 de marzo de 2020, optó por declarar a la enfermedad del Covid-19 como pandemia y, por ende, reconociéndola como emergencia sanitaria (2020). Aquello, origino que diversos países optaran por las medidas de confinamiento con el propósito de desacelerar el índice de contagiados, por lo que diversas empresas, las cuales no brindaban servicios de primera necesidad, tuvieron que paralizar su producción.

Estas medidas han generado una gran crisis económicas mundial, debido a que se reportó una alta tasa de desempleo, puesto que muchas empresas se vieron en la obligación a cerrar por falta de liquidez (Ozili & Arun, 2020).

Medidas de prevención

Palacios, Santos, Velásquez y León (2020) señalaron que las recomendaciones estándar dictadas por la OMS para prevenir la propagación de la infección incluyen: lavarse las manos regularmente, especialmente después del contacto con personas enfermas o su entorno, cubrirse la boca y la nariz al toser y estornudar, cocinar bien la carne y los huevos, evitar el contacto cercano con cualquier persona que presente síntomas de enfermedades respiratorias (tos y estornudos), evitar viajar a las ciudades y áreas afectadas, y evitar el contacto cercano con animales vivos o muertos de granja o salvajes. En el caso de los viajeros con síntomas de infección respiratoria aguda, deben practicar la etiqueta de la tos (mantener la distancia, cubrirse la boca al toser y estornudar con pañuelos ~ desechables o ropa y lavarse las manos adecuadamente)

Aquellas personas que hayan tenido contacto con casos de pacientes que hayan sido catalogados como probables y/o confirmados de 2019-nCoV deben ser monitorizados durante 14 días desde el último contacto que

tuvieron con ellos sin protección y deben limitar los traslados a lugares fuera de su lugar de residencia para evitar una posible propagación

Una de las medidas preventivas más utilizadas es el uso de cubrebocas, pero ¿pueden detener la propagación? Las mascarillas quirúrgicas para el público no son una protección 100% efectiva contra los virus o bacterias transportadas en el aire, dado que no cuentan con un filtro de aire adecuado y dejan los ojos expuestos, y aunque podrían ayudar a reducir el riesgo de contraer el virus mediante estornudos o tos ajenos, lo óptimo es el uso de los respiradores que tienen un filtro de aire especializado, ya que están diseñados ~ específicamente para proteger a una persona contra partículas potencialmente peligrosas que se encuentren en el aire, es decir, las mascarillas FFP.

La OMS recomienda que para procedimientos de aislamiento o con posible generación de aerosoles infecciosos (tuberculosis, sarampión, varicela, SRAS.) se haga uso de un respirador con una eficiencia de filtración de al menos el 95% para partículas de 0,3m de diámetro, lo que equivale a una mascarilla N95 según la normativa americana NIOSH, pero como la normativa americana no equivale a la europea, este nivel de protección para la población en general se encuentra entre la FFP2 y FFP3.

En general, el uso de máscaras solo se recomienda cuando existe exposición con pacientes con enfermedades respiratorias, como es hospitales y consultorios. Se deben seguir estrictamente los lineamientos de uso de las máscaras, cuando se expone la persona a pacientes infectados, pues la mala manipulación y contacto de las manos con los ojos y con el lado externo de la máscara aumentan los riesgos.

Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población

Ribot, Chang y Gonzales (2020) La Salud Mental constituye uno de los objetivos priorizados de la OMS, aunque la magnitud y el impacto que suponen los trastornos mentales no se corresponden con los recursos que se dedican a su investigación y atención. En un informe sobre su promoción, publicado en 2004, se identifica una serie de enfoques utilizados en la comprensión de lo que se denomina “salud mental positiva” (SMP) y los reconoce como esfuerzos necesarios en la construcción de una mirada de la salud mental que se aleja de los modelos biomédico y comportamental. A partir de este análisis, Muñoz propone un modelo compuesto por seis dominios y una serie de subdominios relacionados que podrían caracterizar la SMP de los individuos, sean estos sanos o con alguna enfermedad mental:

- Actitudes hacia ti mismo: hace referencia a la importancia de la autopercepción y el autoconcepto que se produce con el actuar diario. Se compone de subdominios: accesibilidad del yo a la conciencia, concordancia yo real con el yo ideal, autoestima y sentido de identidad.
- Crecimiento y autoactualización: habla del sentido de vida y si se actúa en coherencia con este. Incluye los subdominios de autoactualización como fuerza motivacional por el desarrollo de las potencialidades humanas y la implicación en la vida, como el empuje a participar en el desarrollo y cuidado de su vida y al de los demás.
- Integración: hace referencia a la capacidad de poder incluir en la vida todas aquellas experiencias que suceden, tanto positivas como negativas; así como la capacidad para poder aceptar en integridad. Depende del equilibrio psíquico del individuo, su filosofía personal y la resistencia para afrontar el estrés.

- Autonomía: da cuenta de cómo el individuo establece relaciones con el mundo que le rodea y sus semejantes, y cómo las decisiones incluyen a otras personas, es sinónimo de independencia y autodeterminación.
- Percepción de la realidad: implica la capacidad para percibir adecuadamente esta, poder dar cuenta de las circunstancias de manera objetiva y evitar en lo posible hacer juicios y la capacidad para desarrollar empatía frente a las vivencias de los demás.
- Dominio del entorno: está vinculado a dos temas fundamentales como son el éxito (que hace énfasis en el logro y alcanzar los resultados) y en la adaptación (que hace referencia al proceso para llegar a la meta).

La salud mental puede asumirse entonces como un constructo multidisciplinario que integra condiciones personales, determinantes sociales y políticas públicas. En situaciones de desastres, epidemias y otras emergencias humanitarias, se producen cambios bruscos en las dinámicas relacionales, lo cual tiene un impacto importante en la salud mental (en ocasiones, poco abordada por ser menos visible en estadios iniciales).

Ante la aparición del brote epidémico de una enfermedad infecciosa producida por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2), también conocida como COVID-19 (acrónimo del inglés Coronavirus Disease 2019), las autoridades sanitarias y gubernamentales han adoptado medidas que intentan limiten al máximo la propagación de la enfermedad. Entre estas se encuentran la cuarentena y el aislamiento.

Dimensiones del COVID-19

Según Gonzales (2021) define 3 dimensiones para los efectos del COVID-19:

Efectos Económicos: Conjunto de hechos o situaciones devenidos a causa de la aparición y propagación del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en materia económica, conformado principalmente por el Impacto económico en las micro, pequeñas y medianas empresas, Impactos en el sector bancario, Impactos en el comercio.

Efectos Tecnológicos: Conjunto de hechos o situaciones devenidos a causa de la aparición y propagación del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en materia tecnológica, conformado por Acceso y uso de Internet, Acceso y uso de la Información y el Acceso a equipos informáticos

Efectos Sociales: Conjunto de hechos o situaciones devenidos a causa de la aparición y propagación del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en materia social, conformado por efectos en la Salud, efectos en la Educación, efectos psicológicos, efectos en el Empleo y pobreza, efectos en la Protección social y Medidas de prevención en el trabajo.

DESEMPEÑO LABORAL

Concepto

Según Chiavenato (2000) define al desempeño como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual que para lograr los objetivos.

El Desempeño Laboral permite determinar qué tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus actividades y objetivos laborales. (Robbins y Coulter, 2010).

Según Werther, et al. (2014), Lo más importante en las organizaciones es el capital humano ya que este es un factor relevante ya que cada empleado aporta valor a la empresa, así como el cumplimiento de objetivos y metas, es por ello que todas las organizaciones deben evaluar el desempeño de los trabajadores para así identificar las habilidades y dificultades, y la contribución que tienen en la organización, lo cual definirá la permanencia dentro de la empresa así como ascenso y oportunidades de desarrollo.

Bustillos (2016). El desempeño es el esfuerzo que una persona coloca en la práctica de sus habilidades, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional, los empleados son el medio principal para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, es por ello que hoy en día las empresas buscan mejorar el desempeño de sus empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo, para optimizar sus recursos humanos y crear ventajas competitivas.

Características:

De la Cruz y Huamán (2016) señalan como características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo:

- Adaptabilidad, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades de (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- Iniciativa, se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivo. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

- Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- Trabajo en Equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- Estándares de Trabajo, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- Desarrollo de Talentos, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.
- Potencia el Diseño de Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- Maximiza el Desempeño, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva

Factores del desempeño laboral

Con relación a los componentes que influyen en el desempeño laboral, Davis y Newstrom (1999) citado por Trelles y Varas (2017), plantean que:

- Satisfacción del trabajo: Es la forma en que un trabajador ve desde su perspectiva sensaciones favorables o desfavorables con los que el colaborador percibe su trabajo, que expresan de acuerdo a las actitudes laborales que desarrolla en su cargo.
- Autoestima: La autoestima es un sentimiento muy importante a tratar en la empresa, debido a que toda persona está motivado a buscar necesidades para lograr una buena posición dentro de la organización y por tanto manifiesta la necesidad de entablar comunicación con otras personas a fin de ser reconocido por un equipo de trabajo.
- Trabajo en equipo: Es un principio que toda organización debe inculcar en sus trabajadores a través de un líder, quien involucre a todo un grupo para que se apoyen conjuntamente y así produzcan interacciones que los lleven a conseguir los objetivos en un trabajo en equipo. Estos factores influyen en el desempeño laboral porque están relacionados al desenvolvimiento de las funciones del personal en la organización, siendo importantes para hacer sentir al trabajador satisfecho y motivado hacia el logro de los objetivos de la organización.

5.2. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

El desarrollo de esta investigación tiene como propósito aportar conocimiento sobre cómo la COVID-19 influye en el desempeño laboral, además de proporcionar resultados que permita determinar si se requiere aspectos de mejora en las variables de estudio en beneficio de los colaboradores y de los usuarios, ya que se estaría proporcionando información veraz.

Justificación práctica

Esta investigación, está orientada a evaluar las dimensiones de la COVID-19 que influyen con el clima laboral, a fin de proporcionar recomendaciones a la empresa para que estas tomen las decisiones pertinentes que generen valor para los usuarios, y a su vez rentabilidad a la empresa.

Justificación metodológica

La elaboración de esta investigación aplica técnicas del análisis de la COVID-19 que permitirán obtener resultados para que sean tomados en cuenta por la institución, respecto al desempeño laboral.

De la misma manera, la información brindada por los directivos Hospital de Apoyo II-2 Sullana, pues permitirá comparar la información obtenida al final de la investigación con la información dada anteriormente.

5.3. PROBLEMA

¿De qué manera la COVID-19 influye en el desempeño laboral en Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021?

5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

COVID-19

Definición Conceptual

Según la Organización Mundial de la Salud (2019) este nuevo virus se caracteriza principalmente por actuar de diferente forma en cada individuo o, y eso se debe a que puede ser porque la persona arrastre otros problemas de salud además del nuevo virus, o simplemente porque este virus proviene de una cepa distinta a la de otros, y por ello puede resultar más agresivo.

Definición Operacional

La COVID-19, es un virus que actúa de manera distinta en las personas y que se caracteriza generalmente por problemas de tipo respiratorio, es una enfermedad agresiva y que viene afectando a un gran número de personas.

Definición conceptual de las dimensiones

Factores Psicológicos

González (2020) El miedo y la ansiedad, así como otras emociones fuertes que provoca esta nueva enfermedad pueden ser abrumadoras, y el estrés en el lugar de trabajo puede provocar agotamiento mental ícono de sitio externo. Cómo sobrelleva estas emociones y el estrés pueden afectar su bienestar, el bienestar de sus seres queridos, de las personas en su trabajo y de su comunidad. Durante esta pandemia es crítico que sepa reconocer los signos de estrés, tomar medidas para desarrollar resiliencia y manejar el estrés laboral, y saber a dónde acudir si necesita ayuda.

Factores Económico

González (2020) El COVID-19 tendrá una amplia repercusión en el mercado laboral. Más allá de la inquietud que provoca a corto plazo para la salud de los trabajadores y de sus familias, el virus y la consiguiente crisis económica repercutirán adversamente en el mundo del trabajo en tres aspectos fundamentales. Las primeras estimaciones de la OIT ponen de manifiesto un aumento sustancial del desempleo y del subempleo como consecuencia del brote del virus.

Factores sociales

González (2020) Desde el punto de vista de esta definición, el coronavirus no supondría una crisis de social media como tal, ya que no hay una crítica

generalizada a una gestión o un acto, pero sí implica una modificación de las maneras de comunicar y entrar en contacto con los usuarios.

El COVID-19 afecta nuestra vida social que ya al tener miedo a contagiarnos y para evitar la prolongación nos privamos de muchas actividades sociales, esto también se ve reflejado en los ambientes de las empresas por lo cual estas tuvieron que tomar protocolos de seguridad para de esta manera evitar el contagio de sus colaboradores.

Desempeño laboral

Definición Conceptual

Chiavenato (2009), define que el desempeño laboral es la demostración de capacidades, habilidades, rasgos, también es la manifestación de comportamientos orientados al logro de resultados (metas, objetivos).

Faria (1995) considera el desempeño laboral como la consecuencia del comportamiento de los trabajadores frente a las funciones de su cargo, sus facultades, labores y acciones, que dependen de un proceso de conciliación entre él y la empresa.

Definición operacional

Se considera como el proceso de evaluar a los colaboradores para conocer si están realizando de manera adecuada las funciones asignadas dentro de una organización.

Definición conceptual de las dimensiones

Satisfacción del trabajo

Para Gibson (1996), la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales.

Autoestima:

McKay y Fanning, (1991), la autoestima es aquello que nos impulsa hacia la libertad, analizando objetivamente nuestras creencias básicas, modificando paso a paso las más negativas y escapando así de una prisión autoimpuesta hacia una vida más libre y satisfactoria.

Trabajo en equipo

Rivas (2010), El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

5.4.1. Matriz de Operacionalización de las variables

Variable 1: COVID-19

Variable 2: Desempeño laboral

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COVID-19	Según la Organización Mundial de la Salud (2019) este nuevo virus se caracteriza principalmente por actuar de diferente forma en cada individuo o, y eso se debe a que puede ser porque la persona arrastre otros problemas de salud además del nuevo virus, o simplemente porque este virus proviene de una cepa distinta a la de otros, y por ello puede resultar más agresivo.	La COVID-19, es un virus que actúa de manera distinta en las personas y que se caracteriza generalmente por problemas de tipo respiratorio, es una enfermedad agresiva y que viene afectando a un gran número de personas.	Factores Psicológicos	Miedo	1
				Estrés	2
				Ansiedad	3
			Factores Económicos	Sueldos	4
				Empleo	5
				Sobrecarga laboral	6
			Factores sociales	Protocolos	7
				Reuniones sociales	8
				Confinamientos	9
Desempeño laboral	Chiavenato (2009), define que el desempeño laboral es la demostración de capacidades, habilidades, rasgos, también es la manifestación de comportamientos orientados al logro de resultados (metas, objetivos).	Se considera como el proceso de evaluar a los colaboradores para conocer si están realizando de manera adecuada las funciones asignadas dentro de una organización.	Satisfacción del trabajo	Predisposición	10
				Actitudes positivas	11
				Conformidad	12
			Autoestima	Aceptación	13
				Valoración	14
				Desempeño	15
			Trabajo en equipo	Compromiso	16
				Sentido de pertenecía	17
				Cooperación	18

5.5. HIPÓTESIS

Hipótesis Alternativa

H1: La COVID-19, si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Hipótesis Nula

H0: La COVID-19, no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

5.6. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar de qué manera la COVID-19 influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Objetivos específicos

- Describir la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.
- Detallar el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.
- Establecer la influencia de los factores psicológicos de la COVID-19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.
- Identificar la influencia de los factores económicos de la COVID-19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.
- Establecer la influencia de los factores sociales de la COVID-19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

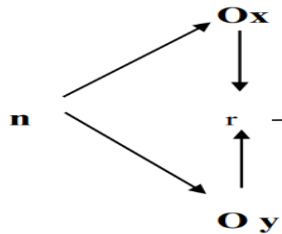
Tipo de investigación

De acuerdo al problema planteado y los objetivos formulados el tipo de investigación fue no experimental, debido que se observó y se describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

.

Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación fue descriptivo, correlacional, de corte transversal. Descriptivo, porque se describió al detalle cada variable; correlacional, porque se estableció la asociación, relación o influencia entre las variables; y transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, aplicando la misma técnica e instrumento, sin alterar sus condiciones existentes.



.

DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (COVID-19)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

6.2. Población y muestra

Población

La población para el presente estudio se consideró a los 18 colaboradores de la Unidad de Economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Muestra

Como muestra se consideró al total de los colaboradores de la Unidad de Economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, los mismos que fueron un total de 18.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas de investigación

La técnica de investigación que se utilizó en el presente estudio, fue la encuesta, la misma que se aplicó al total colaboradores de la Unidad de Economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Instrumentos de investigación

El instrumento de investigación que se utilizó en el estudio, fue el cuestionario, con preguntas debidamente estructurado y relacionado a las variables de estudio. Este instrumento fue validado por el juicio de expertos, a través de la planilla de juicio de expertos; así como su confiabilidad fue a través del Alfa de Cronbach.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de este proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y

tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no influencia, relación o asociación entre las variables, se utilizó la técnica del análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación de variables, se utilizó el estadístico de Tau b de Kendall

7. RESULTADOS

7.1. Descripción De Resultados

Tabla 1

Descripción del COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	33,3	33,3
MEDIO	6	33,4	66,7
ALTO	6	33,3	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración La autora

Interpretación:

Según la tabla 1, el 33.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que el COVID 19 tiene un nivel medio; el 33.3% señalan que tiene un nivel alto; y el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo.

Tabla 2

Dimensión 1: Factores psicológicos de la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	33,3	33,3
MEDIO	6	33,4	66,7
ALTO	6	33,3	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración La autora

Interpretación:

Según la tabla 2, el 33.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 20211; señalan que los factores psicológicos de la COVID 19 tiene un nivel medio; el 33.3% señalan que tiene un nivel alto; y el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo

Tabla 3

Dimensión 2: Factores económicos de la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	33,3	33,3
MEDIO	6	33,4	66,7
ALTO	6	33,3	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración La autora

Interpretación:

Según la tabla 3, el 33.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 20211; señalan que los factores económicos de la COVID 19 tiene un nivel medio; el 33.3% señalan que tiene un nivel alto; y el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo

Tabla 4

Dimensión 3: Factores sociales de la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	8	44,4	44,4
MEDIO	4	22,3	66,7
ALTO	6	33,3	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración La autora

Interpretación:

Según la tabla 4, el 44.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que los factores sociales de la COVID 19 tiene un nivel bajo; el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo y el 22.3% señalan que tiene un nivel medio.

Tabla 5

Descripción del desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	33,3	33,3
MEDIO	4	22,3	55,6
ALTO	8	44,4	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración La autora

Interpretación:

Según la tabla 5, el 44.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que el desempeño laboral tiene un nivel alto; el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo; y el 22.3% señalan que tiene un nivel medio.

Tabla 6

Dimensión 1: Satisfacción del trabajo de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	11,1	11,1
MEDIO	2	11,1	22,2
ALTO	14	77,8	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración La autora

Interpretación:

Según la tabla 6, el 77.8% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que el desempeño laboral tiene un nivel alto; el 11.1% señalan que tiene un nivel medio; y el 11.1% señalan que tiene un nivel bajo

Tabla 7

Dimensión 2: Autoestima de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	11,1	11,1
MEDIO	8	44,4	55,6
ALTO	8	44,4	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración La autora

Interpretación:

Según la tabla 7, el 44.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que la autoestima tiene un nivel alto; el 44.4% señalan que tiene un nivel medio; y el 11.1% señalan que tiene un nivel bajo.

Tabla 8

Dimensión 3: Trabajo en equipo de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	33,3	33,3
MEDIO	4	22,3	55,6
ALTO	8	44,4	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración La autora

Interpretación:

Según la tabla 8, el 44.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que el trabajo en equipo tiene un nivel alto; el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo; y el 22.3% señalan que tiene un nivel medio.

Tabla 9. Caracterización de la muestra, según sexo y edad

Caracterización de la muestra	COVID 19											Total	
	Encues tado	BAJO			MEDIO			ALTO			Encuesta do	% fila	% columna
		% fila	% columna	Encues tado	% fila	% column	Encuesta do	% fila	% columna				
18 - 28 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	
29 - 38 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	
Masculino 39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	2	50,0%	50,0%	2	50,0%	50,0%	4	100,0%	40,0%	
49 - 58 años	2	33,3%	100,0%	2	33,3%	50,0%	2	33,3%	50,0%	6	100,0%	60,0%	
Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	
Total	2	20,0%	100,0%	4	40,0%	100,0	4	40,0%	100,0%	10	100,0%	100,0%	
Sexo 18 - 28 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	
29 - 38 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	
Femenino 39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	
49 - 58 años	4	50,0%	100,0%	2	25,0%	100,0%	2	25,0%	100,0%	8	100,0%	100,0%	
Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	
Total	4	50,0%	100,0%	2	25,0%	100,0	2	25,0%	100,0%	8	100,0%	100,0%	

Interpretación:

Según la tabla 9, el 33.3% de los colaboradores varones entre 49 a 58 años del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, señalan que la COVID 19 tiene un nivel bajo. Asimismo, el 50% de mujeres entre 49 a 58 años, señalan que señalan que LA COVID 19 tiene un nivel bajo.

Tabla 10. Caracterización de la muestra, según sexo y edad

Caracterización de la muestra		DESEMPEÑO LABORAL									Total			
		BAJO			MEDIO			ALTO			% fila	% columna		
	Encues	% fila	% columna	Encues	% fila	% columna	Encuesta	% fila	% columna	Encuesta	% fila	% columna		
	tado			tado			do			do				
Sexo	18 - 28 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
	29 - 38 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
	Masculino	39 - 48 años	2	50.0%	100.0%	0	0.0%	0.0%	2	50.0%	33.3%	4	100.0%	40.0%
	49 - 58 años	0	0.0%	0.0%	2	33.3%	100.0%	4	66.7%	66.7%	6	100.0%	60.0%	
	Más de 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
	Total	2	20.0%	100.0%	2	20.0%	100.0	6	60.0%	100.0%	10	100.0%	100.0%	
Femenino	18 - 28 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
	29 - 38 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
	39 - 48 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
	49 - 58 años	4	50.0%	100.0%	2	25.0%	100.0%	2	25.0%	100.0%	8	100.0%	100.0%	
	Más de 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
	Total	4	50.0%	100.0%	2	25.0%	100.0%	2	25.0%	100.0%	8	100.0%	100.0%	

Interpretación:

Según la tabla 10, el 50% de los colaboradores varones entre 39 a 48 años del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, señalan que el desempeño laboral tiene un nivel bajo. Asimismo, el 50% de mujeres entre 49 a 58 años, señalan que señalan que el desempeño laboral tiene un nivel bajo.

7.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 11

Análisis de la influencia de la COVID 19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,500 ^a	30	,000
Razón de verosimilitud	51,374	30	,009
Asociación lineal por lineal	2,356	1	,125
N de casos válidos	18		

a. 42 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 11, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; esto es, la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Tabla 12

Correlaciones entre la COVID 19 en el desempeño laboral

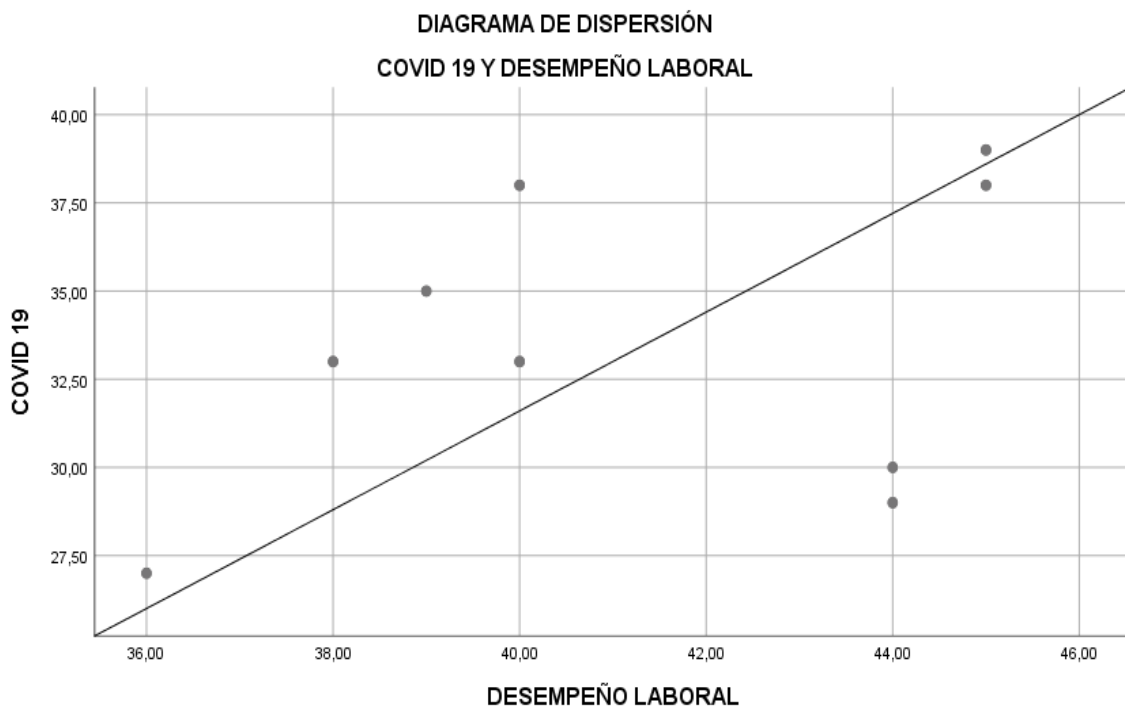
		COVID 19	Desempeño laboral
COVID 19	Coefficiente de correlación	1,000	,388*
	Sig. (bilateral)	.	,041
	N	18	18
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,388*	1,000
	Sig. (bilateral)	,041	.
	N	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Así mismo, en la tabla 12 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.388, lo que significa que entre las variables COVID 19 y desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.041 < 0.05$), se puede concluir que la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Figura 1



Interpretación:

Según la Figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: COVID 19 y desempeño laboral, es positiva débil; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 13

Análisis de la influencia de la dimensión factores psicológicos de la COVID 19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,000 ^a	20	,000
Razón de verosimilitud	43,736	20	,002
Asociación lineal por lineal	3,559	1	,059
N de casos válidos	18		

a. 30 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 13, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, los factores psicológicos de la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Tabla 14

Correlaciones entre Factores psicológicos de la COVID 19 en el desempeño laboral

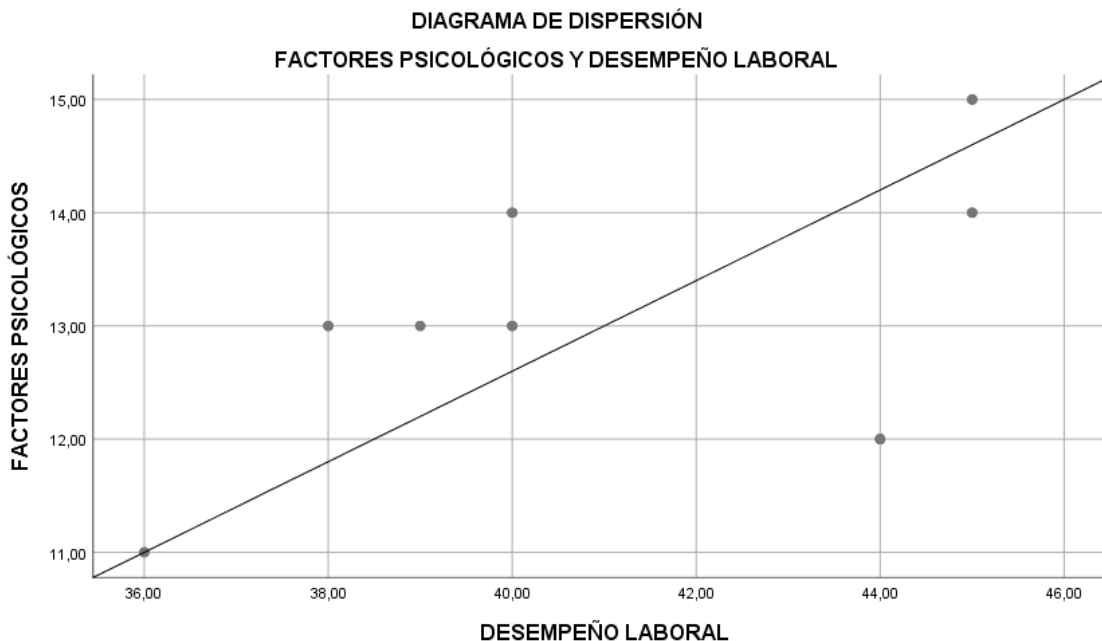
		Factores psicológicos	Desempeño laboral
Factores psicológicos	Coefficiente de correlación	1,000	,406*
	Sig. (bilateral)	.	,037
	N	18	18
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,406*	1,000
	Sig. (bilateral)	,037	.
	N	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Así mismo, en la tabla 14 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.406, lo que significa que entre la dimensión factores psicológicos de la COVID 19 y desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.037 < 0.05$), se puede concluir que los factores psicológicos de la COVID 19 si influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Figura 2



Interpretación:

Según la Figura 2, se demuestra que la correlación entre los factores psicológicos de la COVID 19 y desempeño laboral, es positiva débil; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 15

Análisis de la influencia de la dimensión factores económicos de la COVID 19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,000 ^a	20	,000
Razón de verosimilitud	49,281	20	,000
Asociación lineal por lineal	6,162	1	,013
N de casos válidos	18		

a. 30 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 15, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, los factores económicos de la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Tabla 16

Correlaciones entre Factores económicos de la COVID 19 en el desempeño laboral

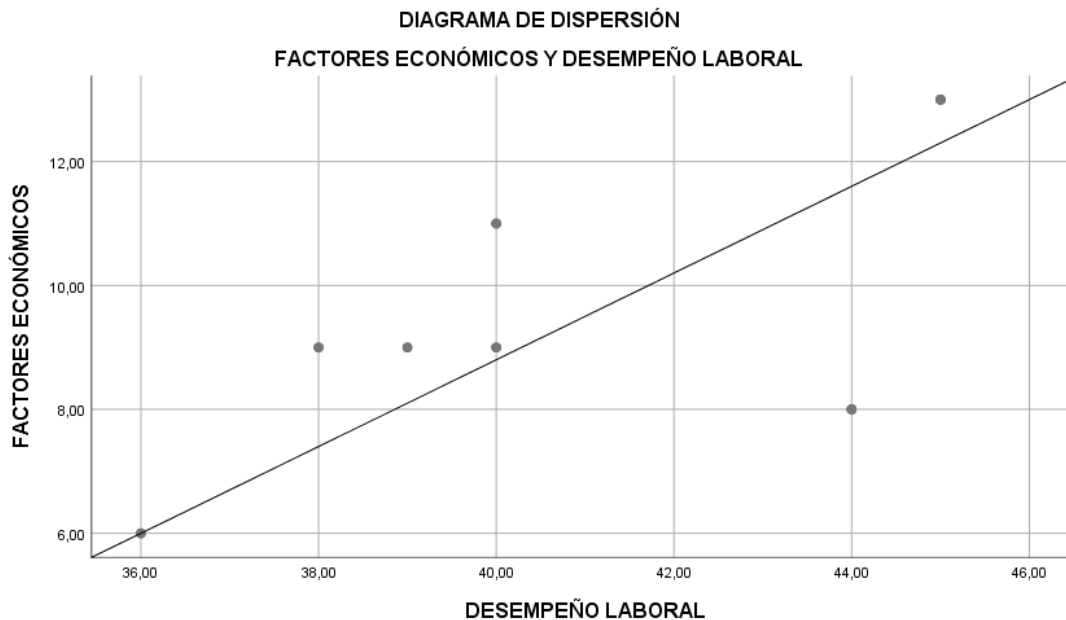
		Factores económicos	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Factores económicos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,438*
		N	18
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	18
		Sig. (bilateral)	,438*
		N	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Así mismo, en la tabla 16 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.438, lo que significa que entre la dimensión factores económicos de la COVID 19 y desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.025 < 0.05$), se puede concluir que los factores económicos de la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Figura 3



Interpretación:

Según la Figura 3, se demuestra que la correlación entre los factores económicos de la COVID 19 y desempeño laboral, es positiva débil; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 17

Análisis de la influencia de la dimensión factores sociales de la COVID 19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,625 ^a	4	,106
Razón de verosimilitud	10,465	4	,033
Asociación lineal por lineal	1,278	1	,258
N de casos válidos	18		

a. 30 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 17, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.106 > 0.05$); por lo tanto, los factores sociales de la COVID 19 no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Tabla 18

Correlaciones entre Factores sociales de la COVID 19 en el desempeño laboral

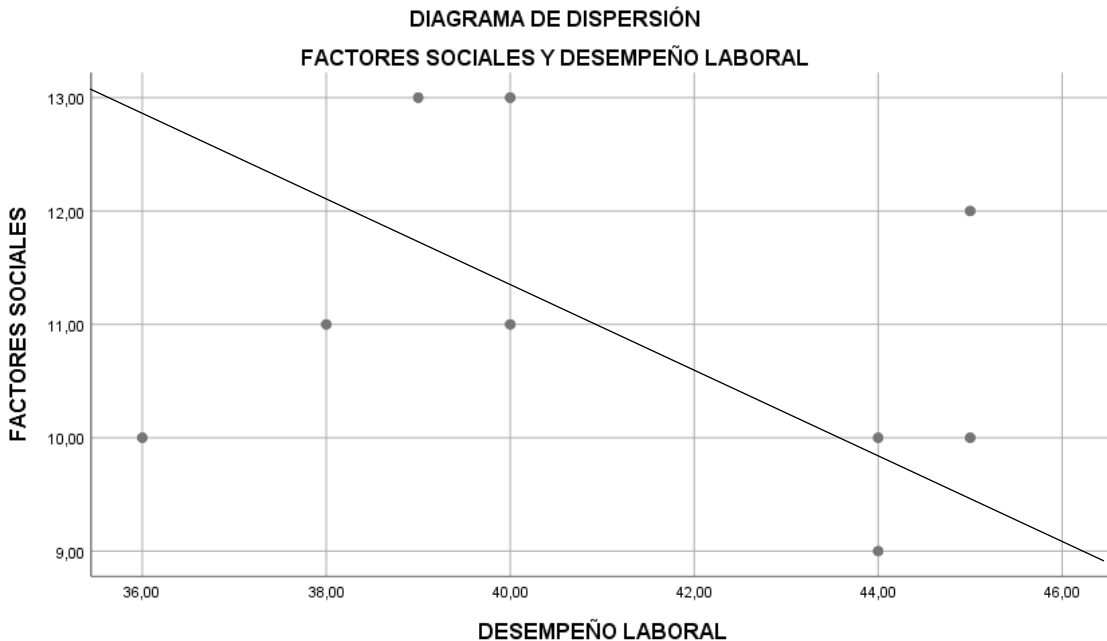
		Factores sociales	Desempeño laboral
Factores sociales	Coeficiente de correlación	1,000	-,125
	Sig. (bilateral)	.	,522
Tau_b de Kendall	N	18	18
	Coeficiente de correlación	-,125	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,522	.
	N	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Así mismo, en la tabla 18 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es -0.125, lo que significa que entre la dimensión factores sociológicos de la COVID 19 y desempeño laboral, existe una correlación negativa débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.522 > 0.05$), se puede concluir que los factores sociológicos de la COVID 19 no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

Figura 4



Interpretación:

Según la Figura 4, se demuestra que la correlación entre los factores sociológicos de la COVID 19 y desempeño laboral, es negativa débil; es decir que ambas no se mueven en la misma dirección.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo General:

Determinar de qué manera la COVID-19 influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

De acuerdo a la tabla 11, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; esto es, la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. Estos resultados son parecidos a los de Castillo (2020), quien en su investigación realizada sobre clima y desempeño laboral en época de COVID-19, concluyó, que en un nivel general ambas variables se relacionan de manera significativa con un nivel de significación menor a 0.05; además, Campelo (2020), en su estudio sobre ansiedad y desempeño laboral en un hospital de Ecuador; llegó a concluir que los colaboradores presentan ansiedad leve en este periodo de COVID-19, generando problemas en su desempeño normal. Por otra parte, según, Lambis y Guzmán (2020), señalan que la COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Además, según Chiavenato (2000) define al desempeño como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Según mi experiencia como investigadora señalo que es necesario tratar de disminuir los efectos que ocasiona la COVID 19 para que el desempeño de los colaboradores no se vea influenciado por estos efectos.

Objetivo Específico 1:

Describir la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

Según la tabla 1, el 33.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que la COVID 19 tiene un nivel medio; el 33.3% señalan que tiene un nivel alto; y el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo. Estos resultados son similares a los de Gutiérrez y Solano (2020), quienes en su artículo sobre teletrabajo, motivación y desempeño laboral y COVID-19, concluyeron que a pesar de que los individuos no se encontraban preparadas para afrontar el teletrabajo, se han podido adaptar de forma positiva, esto en torno a la emergencia por la pandemia, y aseguran haber incrementado su productividad debido a factores como mejor tiempo en su alimentación, mayor presencia con su familia e incremento de tiempo de descanso; así mismo, por otro lado, Según la Organización Mundial de la Salud (2019) este nuevo virus se caracteriza principalmente por actuar de diferente forma en cada individuo, y eso se debe a que puede ser porque la persona arrastre otros problemas de salud además del nuevo virus, o simplemente porque este virus proviene de una cepa distinta a la de otros, y por ello puede resultar más agresivo. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional considero que todo trabajador va realizar sus actividades de manera efectiva siempre que se le brinde de manera permanente la seguridad y cuidados que se requiere para evitar el contagio de la COVID 19.

Objetivo Específico 2:

Detallar el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

Según la tabla 5, el 44.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que el desempeño laboral tiene un nivel alto; el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo; y el 22.3% señalan que tiene un nivel medio. Estos resultados coinciden con Rosales y Salazar (2020) quienes en su tesis sobre la incidencia que tiene el clima en la variable desempeño laboral después del COVID-19, estudio

realizado en una empresa de Guayaquil; presentó como conclusión que la empresa a pesar de tener que implementar medidas por la cuarentena, el desempeño laboral no se ha visto mayormente afectado, lo cual ha permitido mantener sus habilidades profesionales y sociales dentro de su jornada laboral, sin embargo difieren de los de Medina (2017), quien en su tesis acerca de desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Chimbote, presentó como conclusión que hay un deficiente desempeño por parte del recurso humano de esta institución, siendo su más alto porcentaje en bajo desempeño en la dimensión eficiencia. Por su parte, Robbins y Coulter (2010) señalan que el Desempeño Laboral permite determinar qué tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus actividades y objetivos laborales; así mismo, Bustillos (2016) considera que el desempeño es el esfuerzo que una persona coloca en la práctica de sus habilidades, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional, los empleados son el medio principal para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, es por ello que hoy en día las empresas buscan mejorar el desempeño de sus empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo, para optimizar sus recursos humanos y crear ventajas competitivas. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, señalo que es necesario tomar en cuenta las competencias profesionales, así como sus habilidades interpersonales, de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, puesto que es a través de estos medios que se alcanza un buen desempeño laboral.

Objetivo Específico 3:

Establecer la influencia de los factores psicológicos de la COVID-19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021
De acuerdo a la tabla 13, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, los factores psicológicos de la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. Estos resultados son similares a los de Valdivia (2021), quien en su trabajo de tesis

relacionado a depresión, ansiedad e insomnio y el COVID-19, realizado en los hospitales de Piura; presentó como conclusión que hay existencia de relación entre los síntomas como depresión, ansiedad e insomnio en el personal médico que se expone al COVID- 19 en los hospitales de la ciudad en estudio; además, Vivanco (2020) en su estudio realizado sobre ansiedad por COVID- 19 y salud mental en estudiantes de educación universitaria de Trujillo y Chimbote, Perú; llegó a concluir que a mayor presencia de ansiedad por COVID-19 se presenta menor salud mental en una muestra de alumnos universitarios en el Perú. Por su parte, González (2020) señala que los Factores Psicológicos, corresponden al miedo y la ansiedad, así como otras emociones fuertes que provoca esta nueva enfermedad, las mismas que pueden ser abrumadoras, y el estrés en el lugar de trabajo puede provocar agotamiento mental ícono de sitio externo. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, puedo mencionar que la presencia de la pandemia ha traído consigo ciertos efectos psicológicos como el estrés, depresión ansiedad, entre otros, y el personal que labora en un hospital se ve más expuesto a ello, por lo que los directivos deben trabajar en el manejo de estos efectos para que no perjudique el desempeño de sus colaboradores.

Objetivo Específico 4:

Identificar la influencia de los factores económicos de la COVID-19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021
De acuerdo a la tabla 15, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, los factores económicos de la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. Resultados que concuerdan con Bárcena (2020) quien en su investigación sobre efectos sociales y económicos del COVID 19. presentó los desafíos y dilemas a nivel económico productivo los mismos que son: mantener y reanudar la actividad (teletrabajo, nuevos modelos de negocios), apoyar hogares y empresa (líneas de crédito, refinanciamiento), producir insumos críticos localmente (reconversión de

fábricas, desarrollo de nuevas capacidades) y recuperación económica (integración regional, sectores estratégicos). Por su parte, Gonzales (2021) señala que los Efectos Económicos son el conjunto de hechos o situaciones devenidos a causa de la aparición y propagación del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en materia económica, conformado principalmente por el impacto económico en las micro, pequeñas y medianas empresas, impactos en el sector bancario, impactos en el comercio. Conforme a mi experiencia laboral y profesional manifiesto que los factores económicos producto de la pandemia, han generado un menor crecimiento económico, mayor desempleo, así como deterioro de capacidades productivas, obligando muchas veces que el talento humano se vea preocupado por estos factores influenciando en su desempeño laboral.

Objetivo Específico 5:

Establecer la influencia de los factores sociales de la COVID-19 en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021

De acuerdo a la tabla 17, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.106 > 0.05$); por lo tanto, los factores sociales de la COVID 19 no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. Estos resultados difieren de los de Ortega (2020), quien en su artículo sobre efectos del COVID-19 y el comportamiento del consumidor, investigación realizada en algunas ciudades de Ecuador; presentó como conclusión que se encuentra asociación de manera significativa entre el comportamiento de los consumidores y los factores de tipo personal, social, psicológico y cultural; factores que brinda ciertas pautas que permiten entender como se viene comportando los consumidores y así poder satisfacer mucho mejor sus necesidades en tiempos difíciles. Por otro lado, según Gonzales (2021) señala que los efectos Sociales son el conjunto de hechos o situaciones devenidos a causa de la aparición y propagación del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en materia social, conformado por efectos en la Salud, efectos en la Educación, efectos psicológicos, efectos en el Empleo y pobreza,

efectos en la Protección social y Medidas de prevención en el trabajo. Conforme a mi experiencia laboral y profesional, considero necesario evaluar de manera permanente el impacto social de la COVID 19 en los colaboradores del hospital para que su desempeño sea lo más óptimo posible en beneficio de los usuarios.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
- SEGUNDA:** El 33.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que el COVID 19 tiene un nivel medio; el 33.3% señalan que tiene un nivel alto; y el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo.
- TERCERA:** El 44.4% de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021; señalan que el desempeño laboral tiene un nivel alto; y el 33.3% señalan que tiene un nivel bajo.
- CUARTA:** Los factores psicológicos de la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, conforme al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$).
- QUINTA:** Los factores económicos de la COVID 19 si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, acorde al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$);

SEXTA: Los factores sociales de la COVID 19 no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021, acorde al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.106 > 0.05$).

9.2 RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a los directivos de Hospital de Apoyo II-2 Sullana, fortalecer las medidas de prevención de la COVID 19 para que los colaboradores realicen sus labores con tranquilidad y efectividad.
- SEGUNDA:** Reforzar las políticas a nivel psicológico, económico y social para evitar que los efectos de la COVID 19 sean altos y perjudiquen el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana.
- TERCERA:** Efectuar programas que contribuyan a controlar los efectos psicológicos de la COVID 19, en los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, para que puedan trabajar sin la presión causada por esta pandemia.
- CUARTA:** Los directivos. del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, deben fortalecer las políticas económicas en beneficio de los colaboradores, para que se sientan motivados a realizar un buen trabajo en la institución a la que pertenecen.
- QUINTA:** Se recomienda tomar medidas que permitan contrarrestar los efectos sociales, de la COVID 19, en los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana

10. AGRADECIMIENTO

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bárcena, A. (2020) *Los Efectos Económicos y Sociales del COVID-19 en América Latina y el Caribe. Legislando para la recuperación económica frente al COVID-19.* CEPAL. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/200605_final_presentacion_parlamericasv_alicia_barcelona.pdf
- Campelo, K. (2020). *Ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de un trabajador del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda (Bolívar) en época de COVID-19.* (Tesis para obtener el TÍTULO DE PSICOLOGA CLINICA EN PSICOLOGIA CLINICA) Universidad Técnica De Babahoyo. Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8913/E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000340.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, R. (2020). *Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020.* (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión de los Servicio de la Salud). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58227/Castillo_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*, Ed. Mc Graw Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial McGraw Hill. México.
- Gibson, J. (1996). *Las organizaciones*. Octava edición. Editorial Mc Graw Hill, Madrid.
- Gutiérrez, J. y Solano, J. (2020). *Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19.* Revista cuadernos de administración. Volumen 1 (1), 15-28, Enero - Diciembre 2020.

Recuperado de: https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf

Mckay, M y Fanning, P. (1991) *Autoestima: Evaluación y mejora*. Barcelona Ed. Martinez. ROCA. S.A. Recuperado de https://www.academia.edu/4102005/Mckay_Matthew_Autoestima_Evaluacion_Y_Mejora

Mendoza, H. (2021). *Gestión del Talento Humano y la Covid 19 en el Centro de Salud Pampa Grande, Tumbes*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61661/Mendoza_CHY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OMS (2020). *Información básica sobre la COVID-19*. Centro de prensa. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

Ortega, M. (2020). *Efectos del Covid-19 en el comportamiento del consumidor: Caso Ecuador*. Revista de Ciencias de la Administración y Economía | ISSN impreso: 1390-6291; ISSN electrónico: 1390-8618. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/341909924_Impacto_de_COVID-19_en_la_investigacion_de_la_Biodiversidad_en_Ecuador

Palacios, M. Santos, E. Velásquez, M. y León, M. (2020), *COVID-19, una emergencia de salud pública mundial*. Revista Clínica Española. Recuperado de: <https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/Covid-19%20Emergencia%20Publica%20Mundial.pdf>

Ponce y Villavicencio (2020). *La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología Organizacional). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado

de: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15206/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-278.pdf>

Ribot, V., Chang, N. y Gonzales, A. (2020) *Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población*. Rev haban cienc méd [Internet]. 2020 [citado]; 19(Supl.): e3307. Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3307>

Rivas, L. (2010) *Monografía sobre trabajo de equipo*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. Pearson Educación, México, 2010 ISBN: 978-607-442-388-4 Área: Administración. Recuperado de: [Http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf](http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf)

Román, R. (2020). *Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión de los Servicio de la Salud). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57262/Roman_CRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosales, A. y Salazar, S. (2020). *Incidencia del clima y el desempeño laboral después del COVID-19 de los colaboradores de Representaciones Ortega de Guayaquil*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología) Universidad de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52976>

Trelles, J. y Varas, A. (2017), *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora Servicios y Representaciones dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3497/1/RE_ADMI_JAVIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%c3%91O_DATOS.pdf

- Valdivia, M. (2021). *Depresión, ansiedad e insomnio asociados a exposición al covid-19 en médicos de los hospitales de la región Piura*. (Tesis Para optar el título profesional de Médico Cirujano). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60798/Valdivia_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vivanco, P. (2020). *Ansiedad por COVID - 19 y Salud Mental en Estudiantes Universitarios de las ciudades de Trujillo y Chimbote*. (Tesis Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología). Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas. Perú. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653536/Vivanco_VA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Werther, Davis y Guzman (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*

12. Anexos y apéndices

Anexo N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Covid-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021	¿De qué manera la COVID-19 influye en el desempeño laboral en Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021?	<p>H1: La COVID-19, si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.</p> <p>H0: La COVID-19, no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera la COVID-19 influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la COVID-19 en los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. 2. Detallar el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. 3. Establecer la influencia de los factores psicológicos en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. 4. Identificar la influencia de los factores económicos en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. 5. Establecer la influencia de los factores sociales en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. 	<p>TIPO No experimental</p> <p>DISEÑO Descriptivo, correlación, de corte transversal</p> <p>POBLACIÓN 18 colaboradores de la Unidad de Economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021</p> <p>MUESTRA 18 colaboradores de la Unidad de Economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021</p> <p>TÉCNICAS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario</p>



Anexos N° 02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la influencia que existe entre la Covid-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la COVID-19, seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

COVID 19:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Cómo trabajador de un centro de salud, considera que la COVID-19 causa bastante temor en los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana?					
2	¿La presencia de la COVID-19, ha generado estrés en el personal que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?					
3	¿El personal que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se muestra ansioso ante la COVID-19?					
4	¿Se ha visto afectado por la reducción de su sueldo por causa de la COVID-19?					
5	¿Considera que por causa de la COVID-19 se ha reducido personal en su área donde labora?					
6	¿Considera que le han sobrecargado laboralmente en el área donde trabaja en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?					
7	¿Se toma en cuenta los protocolos de seguridad contra la COVID-19 en la unidad donde labora?					
8	¿Acude a reuniones sociales para desestresarse por la COVID-19?					
9	¿Se ha visto afectado debido al confinamiento a causa de la COVID-19, debiendo trabajar arriesgando su salud?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DESEMPEÑO LABORAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
10	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, muestra predisposición por realizar bien su trabajo?					
11	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, trabajan de manera positiva siempre animados?					
12	¿Se siente conforme en el puesto donde labora del Hospital de Apoyo II-2 Sullana?					
13	¿Siente que su trabajo es aceptado por su jefe inmediato y por sus compañeros?					
14	¿Se siente valorado por el trabajo que realiza en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?					
15	¿Se esfuerza por mejorar su desempeño en las tareas asignadas dentro de su centro de labores?					
16	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se muestran comprometidos en su trabajo con la unidad donde laboran?					

17	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, muestran sentido de pertenencia hacia su centro laboral?					
18	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se ayudan mutuamente en el desempeño de sus funciones?					

APÉNDICES

APÉNDICE 1 Estadísticas de fiabilidad COVID 19

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	9

APÉNDICE 2 Estadísticas de total de elemento COVID 19

	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
1	29.70	18.456	.160	.822
2	29.60	15.600	.854	.764
3	29.90	15.211	.775	.763
4	31.70	15.789	.823	.767
5	30.30	11.122	.927	.715
6	30.40	13.378	.637	.773
7	29.60	18.489	.073	.837
8	31.70	18.011	.157	.828
9	29.90	15.433	.437	.801

APÉNDICE 3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COVID 19

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9
1	5	4	4	2	3	4	4	2	5
2	5	4	4	2	3	4	4	3	4
3	5	5	5	3	5	5	4	3	3
4	5	5	4	3	5	3	5	3	5
5	4	4	3	2	2	2	5	2	3
6	4	4	4	2	3	3	5	1	3
7	4	4	4	2	3	3	3	3	4
8	4	5	4	2	4	3	5	3	5
9	4	5	5	3	5	5	5	2	5
10	4	5	5	3	5	5	5	2	5

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	9

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elemento
DESEMPEÑO LABORAL

	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
10	36.90	10.322	.265	.807
11	37.00	8.222	.665	.757
12	36.80	9.289	.438	.790
13	37.00	8.889	.722	.757
14	37.50	7.611	.791	.734
15	36.90	9.656	.302	.810
16	36.70	10.900	.181	.811
17	37.30	7.122	.814	.727
18	36.70	10.900	.181	.811

APÉNDICE 6

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ID	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18
1	4	4	5	4	4	5	5	4	5
2	5	4	5	4	3	3	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	3	5
5	5	3	3	4	3	5	5	3	5
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5
8	4	5	5	5	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5

APÉNDICE 7
PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“COVID-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: *JORGE SAAVEDRA GUEVARA*

FORMACIÓN ACADÉMICA: *ECONOMISTA*

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: *FORMULACION Y EVALUACION PROYECTOS Y GESTION PÚBLICA*

TIEMPO: CARGO ACTUAL: *ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO*

INSTITUCIÓN: *HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA.*

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera la COVID-19 influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “COVID-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021”.

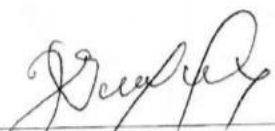
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem p indique)
Factores Psicológicos	¿Cómo trabajador de un centro de salud, considera que la COVID-19 causa bastante temor en los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿La presencia de la COVID-19, ha generado estrés en el personal que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿El personal que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se muestra ansioso ante la COVID-19?	4	4	4	4	
Factores Económicos	¿Se ha visto afectado por la reducción de su sueldo por causa de la COVID-19?	4	4	4	4	
	¿Considera que por causa de la COVID-19 se ha reducido personal en su área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Considera que le han sobrecargado laboralmente en el área donde trabaja en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	

Factores sociales	¿Se toma en cuenta los protocolos de seguridad contra la COVID-19 en la unidad donde labora?	4	4	4	4	
	¿Acude a reuniones sociales para desestresarse por la COVID-19?	4	4	4	4	
	¿Se ha visto afectado debido al confinamiento a causa de la COVID-19, debiendo trabajar arriesgando su salud?	4	4	4	4	
Satisfacción del trabajo	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, muestra predisposición por realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, trabajan de manera positiva siempre animados?	4	4	4	4	
	¿Se siente conforme en el puesto donde labora del Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
Autoestima	¿Siente que su trabajo es aceptado por su jefe inmediato y por sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Se siente valorado por el trabajo que realiza en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se esfuerza por mejorar su desempeño en las tareas asignadas dentro de su centro de labores?	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se muestran	4	4	4	4	

	comprometidos en su trabajo con la unidad donde laboran?				
	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, muestran sentido de pertenencia hacia su centro laboral?	4	4	4	4
	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se ayudan mutuamente en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	<input checked="" type="checkbox"/>		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		<input checked="" type="checkbox"/>	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI: X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: X NO
Validado por: ECDN. JORGE SAAVEDRA GUEVARA		Fecha: 02-07-2021	
Firma: 	Teléfono: 967914136	Email: Joral_ope@yahoo.com.	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“COVID-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. **CARGO ACTUAL:** Coordinadora programas de Administración y Contabilidad – Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera la COVID-19 influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: “COVID-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores Psicológicos	¿Cómo trabajador de un centro de salud, considera que la COVID-19 causa bastante temor en los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿La presencia de la COVID-19, ha generado estrés en el personal que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿El personal que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se muestra ansioso ante la COVID-19?	4	4	4	4	
Factores Económicos	¿Se ha visto afectado por la reducción de su sueldo por causa de la COVID-19?	4	4	4	4	
	¿Considera que por causa de la COVID-19 se ha reducido personal en su área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Considera que le han sobrecargado laboralmente en el área donde trabaja en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
Factores sociales	¿Se toma en cuenta los protocolos de seguridad contra la COVID-19 en la unidad donde labora?	4	4	4	4	
	¿Acude a reuniones sociales para desestresarse por la COVID-19?	4	4	4	4	
	¿Se ha visto afectado debido al confinamiento a causa de la COVID-19, debiendo trabajar arriesgando su salud?	4	4	4	4	
	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de	4	4	4	4	

Satisfacción del trabajo	Apoyo II-2 Sullana, muestra predisposición por realizar bien su trabajo?					
	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, trabajan de manera positiva siempre animados?	4	4	4	4	
	¿Se siente conforme en el puesto donde labora del Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
Autoestima	¿Siente que su trabajo es aceptado por su jefe inmediato y por sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Se siente valorado por el trabajo que realiza en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se esfuerza por mejorar su desempeño en las tareas asignadas dentro de su centro de labores?	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se muestran comprometidos en su trabajo con la unidad donde laboran?	4	4	4	4	
	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, muestran sentido de pertenencia hacia su centro laboral?	4	4	4	4	
	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se ayudan mutuamente en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI: X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 27-06-2021	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: “COVID-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MARIA MILAGROS VARGAS YNFANTE

FORMACIÓN ACADÉMICA: CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

TIEMPO: CARGO ACTUAL: TESORERA

INSTITUCIÓN: HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera la COVID-19 influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel-	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “COVID-19 y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2021”.

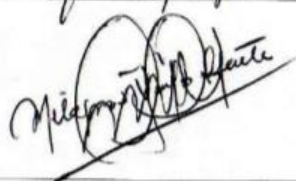
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem, indique)
Factores Psicológicos	¿Cómo trabajador de un centro de salud, considera que la COVID-19 causa bastante temor en los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿La presencia de la COVID-19, ha generado estrés en el personal que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿El personal que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se muestra ansioso ante la COVID-19?	4	4	4	4	
Factores Económicos	¿Se ha visto afectado por la reducción de su sueldo por causa de la COVID-19?	4	4	4	4	
	¿Considera que por causa de la COVID-19 se ha reducido personal en su área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Considera que le han sobrecargado laboralmente en el área donde trabaja en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	

Factores sociales	¿Se toma en cuenta los protocolos de seguridad contra la COVID-19 en la unidad donde labora?	4	4	4	4	
	¿Acude a reuniones sociales para desestresarse por la COVID-19?	4	4	4	4	
	¿Se ha visto afectado debido al confinamiento a causa de la COVID-19, debiendo trabajar arriesgando su salud?	4	4	4	4	
Satisfacción del trabajo	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, muestra predisposición por realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, trabajan de manera positiva siempre animados?	4	4	4	4	
	¿Se siente conforme en el puesto donde labora del Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
Autoestima	¿Siente que su trabajo es aceptado por su jefe inmediato y por sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Se siente valorado por el trabajo que realiza en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se esfuerza por mejorar su desempeño en las tareas asignadas dentro de su centro de labores?	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se muestran	4	4	4	4	

comprometidos en su trabajo con la unidad donde laboran?					
¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, muestran sentido de pertenencia hacia su centro laboral?	4	4	4	4	
¿Los colaboradores de la unidad de economía del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, se ayudan mutuamente en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI: X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: X NO
Validado por: <i>Maria Milagros Vargas Infante</i>		Fecha: <i>02/07/2021</i>	
Firma: 	Teléfono: <i>935054067</i>	Email: <i>milagrosvargas.haz2@gmail.com</i>	