



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA - PROVINCIA CONSTITUCIONAL
DEL CALLAO, PERIODO 2019**

Línea de investigación:

Gobernabilidades, derechos humanos e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Políticas Públicas

Autora

Ballón Soto, Katheryn Vanessa

Asesor

Rengifo Lozano, Raúl Alberto

ORCID: 0000-0002-6545-6442

Jurado

Delgado Mejía, José Abelardo

Salazar Vargas, Lucy María

Espinoza Herrera, Edward

Lima - Perú

2024

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA - PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, PERIODO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

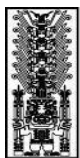
PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to IPChile Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
8	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	1%



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO

LABORAL EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA - PROVINCIA

CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, PERIODO 2019

Línea de investigación:

Gobernabilidades, Derechos Humanos e Inclusión Social

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Políticas Públicas

Autora:

Ballón Soto, Katheryn Vanessa

Asesor:

Rengifo Lozano, Raúl Alberto

ORCID: 0000-0002-6545-6442

Jurado:

Delgado Mejía, José Abelardo

Salazar Vargas, Lucy María

Espinoza Herrera, Edward

Lima - Perú

2024

INDICE

RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Descripción del problema	2
1.3. Formulación del problema	4
<i>-Problema general</i>	4
<i>-Problemas específicos:</i>	5
1.4. Antecedentes	5
1.5. Justificación de la investigación.	8
1.6. Limitaciones de la investigación.....	8
1.7. Objetivos.....	8
<i>-Objetivo general</i>	8
<i>-Objetivos específicos</i>	8
II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Marco conceptual.....	10
III. MÉTODO	14
3.1. Tipo de investigación.....	14
3.2. Población y muestra.....	14
3.2.1. Población	14
3.2.2. Muestra	14
3.3. Operacionalización de variables	15
3.4. Instrumentos.....	16

3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Análisis de datos	16
3.7. Consideraciones éticas	16
IV. RESULTADOS	17
4.1. Análisis e interpretación	17
4.2. Encuesta: Desempeño laboral.	34
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	55
VIII. REFERENCIAS	56
IX. ANEXOS	59
Anexo A. Matriz de consistencia	59
Anexo B. Cuestionario sobre políticas públicas en salud	61
Anexo C. Cuestionario de desempeño laboral	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	15
Tabla 2 Se ha reestructurado o adecuado los IG – ROF de acuerdo a las políticas públicas de salud.....	17
Tabla 3 Se ha reestructurado las funciones y responsabilidades en base a las políticas públicas de salud	18
Tabla 4 Se ha reestructurado o adecuado los IG – MOF de acuerdo a las políticas públicas de salud.....	19
Tabla 5 Se ha reestructurado o adecuado los IG – MAPRO de acuerdo a las políticas públicas de salud	20
Tabla 6 Las actividades establecidas en el IG – MAPRO responde a las políticas públicas de salud.....	21
Tabla 7 Se ha reestructurado o adecuado los IG – TUPA de acuerdo a las políticas públicas de salud.....	22
Tabla 8 Los procesos administrativos establecidos en el TUPA responden a las políticas públicas de salud.....	23
Tabla 9 Se han desarrollado planes y procedimientos relacionados con las políticas públicas de salud.....	24
Tabla 10 La estructura orgánica responde de forma efectiva a las políticas públicas de salud	25
Tabla 11 La estructura orgánica responde de forma eficiente a las políticas públicas de salud	26
Tabla 12 Los regímenes laborales están alineados a las políticas públicas de salud.....	27
Tabla 13 Las líneas de autoridad y responsabilidad están alineados a las políticas públicas de	

salud.....	28
Tabla 14 Los requisitos para los cargos directivos están alineados a las políticas públicas de salud.....	29
Tabla 15 La infraestructura del Hospital es óptima y moderna y responde a las políticas públicas de salud.....	30
Tabla 16 Los equipamientos y materiales son los adecuados y son modernos y responde a las políticas públicas de salud.....	31
Tabla 17 Los ambientes son modernos y cómodos y responde a las políticas públicas de salud.....	32
Tabla 18 Existe un sistema informático y responde a las políticas públicas de salud.....	33
Tabla 19 Tengo una adecuada formación para mi puesto de trabajo.....	34
Tabla 20 Tengo el conocimiento adecuado para realizar bien mis funciones y tareas.....	35
Tabla 21 Tengo la suficiente experiencia profesional para realizar bien mis funciones y tareas.....	36
Tabla 22 Tengo estudios superiores.....	37
Tabla 23 Tengo estudios de posgrado.....	38
Tabla 24 Tengo adecuadas habilidades para trabajar en equipo.....	39
Tabla 25 Tengo liderazgo para guiar a mis compañeros.....	40
Tabla 26 Tengo una adecuada capacidad de comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo.....	41
Tabla 27 Soy proactivo al momento de desarrollar mis tareas.....	42
Tabla 28 Soy creativo al momento de realizar mis tareas y funciones.....	43
Tabla 29 Llego puntualmente al trabajo.....	44
Tabla 30 Cumpló con el horario de trabajo.....	45
Tabla 31 Tengo alta motivación por realizar correctamente mi trabajo.....	46

Tabla 32 Tengo iniciativa por desarrollar mis funciones y tareas	47
Tabla 33 Emprendo mis actividades sin que me indiquen.....	48
Tabla 34 Persisto hasta alcanzar los objetivos del área	49
Tabla 35 Realizo mis actividades con dedicación	50
Tabla 36 Me gusta cooperar con mis compañeros de trabajo	51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Se ha reestructurado o adecuado los IG – ROF de acuerdo a las políticas públicas de salud.....	17
Figura 2 Se ha reestructurado las funciones y responsabilidades en base a las políticas públicas de salud.....	18
Figura 3 Se ha reestructurado o adecuado los IG – MOF de acuerdo a las políticas públicas de salud.....	19
Figura 4 Se ha reestructurado o adecuado los IG – MAPRO de acuerdo a las políticas públicas de salud.....	20
Figura 5 Las actividades establecidas en el IG – MAPRO responde a las políticas públicas de salud.....	21
Figura 6 Se ha reestructurado o adecuado los IG – TUPA de acuerdo a las políticas públicas de salud.....	22
Figura 7 Los procesos administrativos establecidos en el TUPA responden a las políticas públicas de salud.....	23
Figura 8 Se han desarrollado planes y procedimientos relacionados con las políticas públicas de salud.....	24
Figura 9 La estructura orgánica responde de forma efectiva a las políticas públicas de salud	25
Figura 10 La estructura orgánica responde de forma eficiente a las políticas públicas de salud.....	26
Figura 11 Los regímenes laborales están alineados a las políticas públicas de salud.....	27
Figura 12 Las líneas de autoridad y responsabilidad están alineados a las políticas públicas de salud.....	28
Figura 13 Los requisitos para los cargos directivos están alineados a las políticas públicas de	

salud.....	29
Figura 14 La infraestructura del Hospital es óptima y moderna y responde a las políticas públicas de salud.....	30
Figura 15 Los equipamientos y materiales son los adecuados y son modernos y responde a las políticas públicas de salud	31
Figura 16 Los ambientes son modernos y cómodos y responde a las políticas públicas de salud	32
Figura 17 Existe un sistema informático y responde a las políticas públicas de salud.....	33
Figura 18 Tengo una adecuada formación para mi puesto de trabajo	34
Figura 19 Tengo el conocimiento adecuado para realizar bien mis funciones y tareas.....	35
Figura 20 Tengo la suficiente experiencia profesional para realizar bien mis funciones y tareas	36
Figura 21 Tengo estudios superiores	37
Figura 22 Tengo estudios de posgrado	38
Figura 23 Tengo adecuadas habilidades para trabajar en equipo	39
Figura 24 Tengo liderazgo para guiar a mis compañeros	40
Figura 25 Tengo una adecuada capacidad de comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo	41
Figura 26 Soy proactivo al momento de desarrollar mis tareas.....	42
Figura 27 Soy creativo al momento de realizar mis tareas y funciones.....	43
Figura 28 Llego puntualmente al trabajo	44
Figura 29 Cumplo con el horario de trabajo	45
Figura 30 Tengo alta motivación por realizar correctamente mi trabajo.....	46
Figura 31 Tengo iniciativa por desarrollar mis funciones y tareas	47
Figura 32 Emprendo mis actividades sin que me indiquen	48

Figura 33 Persisto hasta alcanzar los objetivos del área	49
Figura 34 Realizo mis actividades con dedicación	50
Figura 35 Me gusta cooperar con mis compañeros de trabajo.....	51

RESUMEN

Objetivo: Establecer cómo se relacionan las políticas públicas de salud con el desempeño laboral de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019. **Método:** el estudio es de tipo aplicado, Así mismo, el enfoque de la investigación es mixto, El diseño de la investigación es no experimental, transversal, intencional, descriptiva. La población, está conformada por todos los profesionales de salud que se desempeñan en el Hospital de Ventanilla, la muestra es de 56 profesionales, el Instrumentos aplicado fue la encuesta- cuestionario, Para el procedimiento fue análisis de cada de las variables se utilizará el programa SSPS. **Resultados:** Se concluye que existe una relación fuerte entre políticas públicas de salud y desempeño laboral de los profesionales del hospital de Ventanilla, el coeficiente de correlación es de 0,812, indicando una correlación moderada entre las variables, $p = 0,000 < 0,01$, lo que corresponde a un nivel de confianza del 99%, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. ; Durante 2019, la política de salud pública se correlacionó positivamente con el trabajo de los profesionales del Hospital Ventanilla de la Provincia Constitucional del Callao.

Palabras claves: política pública de salud, supervivencia de los lactantes

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between public health policy and the work performance of the professionals of the Hospital Ventanilla of the Constitutional Province of Callao during the year 2019. **Method:** This study is of an applicative type. Again, the research focus was mixed and the research design was non-experimental, cross-sectional, intentional, and descriptive. The population consisted of all the health professionals who work at the Hospital de Ventanilla, the sample was 56 professionals and the instrument applied was a questionnaire. For this procedure, an analysis of each variable was used. SSPS program. **RESULTS:** It was concluded that there is a strong correlation between the public health policy and the work performance of the professionals of the Ventanilla hospital, with a correlation coefficient of 0.812, indicating a moderate correlation between the variables, $p = 0.000 < 0.01$, corresponding to the 99% confidence level of , so it is decided to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. ; During 2019, the public health policy was positively correlated with the work of the professionals of the Ventanilla Hospital of the Constitutional Province of Callao.

Keywords: public health policy, child survival

I. INTRODUCCIÓN

Determinar qué es la salud es crucial para comprender la verdadera dimensión de la política de salud pública, en el sentido que la Organización Mundial de la Salud (1992) la define en su Carta Magna como «un estado de completo bienestar físico, mental y socialmente la ausencia de enfermedad o dolencia, sino bienestar».

Por otro lado, la política pública es “acción (o inacción) tomada por el gobierno en respuesta a problemas sociales” (Kraft y Furlong, 2006). Para estos autores, la política pública refleja no solo los valores más importantes de la sociedad, sino también el conflicto entre valores y cuál de esos valores tiene la máxima prioridad en una determinada decisión. La política de salud se refiere a definir la salud como un problema social en el que el Estado asume un papel activo y abierto; Asimismo, la salud es un requisito indispensable para alcanzar las metas nacionales de crecimiento económico y bienestar, incluidas las establecidas en las políticas sociales encaminadas al logro del desarrollo social y sanitario.

1.1. Planteamiento del problema

En este contexto, las decisiones de atención a la salud tomadas por el Estado pueden tener consecuencias en el corto, mediano y largo plazo, ya que este sector es responsable de la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y debe garantizar la atención integral de la salud. de todos los habitantes del país. En otras palabras, a través de la política de salud pública, el Estado debe garantizar una infraestructura de servicio de calidad, personal capacitado adecuadamente remunerado, procesos bien definidos, etc.

Por lo tanto, los recursos humanos para la salud son una contribución significativa para la implementación efectiva de reformas a favor de la atención primaria de salud, así como para la materialización de valores. Los recursos humanos para la salud están en lo más alto de la agenda nacional y, a menos que estos recursos se distribuyan de manera competente, equitativa

y adecuadamente remunerada, es casi una subestimación decir que las metas del sistema de salud no se pueden lograr.

1.2. Descripción del problema

Según Anand (2004), en los últimos años se ha encontrado que la calidad y cantidad de trabajadores de la salud están estrechamente relacionadas con el nivel de cobertura de inmunización, el alcance de la atención primaria de salud y la supervivencia de lactantes, niños y madres. En ese contexto, un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud en 2014 concluyó que “la densidad de trabajadores de la salud tiene un impacto significativo en la mortalidad materna, infantil y en la niñez y se estima esa correlación”. independientemente de las políticas de crecimiento de los ingresos, los programas de reducción de la pobreza, etc.' Existen carencias en el sector salud en nuestro país, por lo que es necesario implementar medidas que multipliquen la eficiencia del servicio de salud actual. El problema es que, si bien los recursos humanos en el sector de la salud son la columna vertebral del éxito de cualquier sistema de salud, los recursos humanos suelen estar ausentes del proceso de reforma de la atención de la salud.

De igual forma, es importante señalar que en los últimos años, el Ministerio de Salud “en nuestro país ha realizado una serie de acciones relacionadas con la disponibilidad, regulación, desarrollo de competencias y atención primaria de los recursos humanos en el campo de la salud...; y las deficiencias que se presenten en estos aspectos pueden limitar el avance del desarrollo de los recursos humanos y afectar negativamente la calidad de atención de la población” (Inga-Berrospi y Arosquipa, 2019).

El problema es que estos esfuerzos en el campo de los recursos humanos en el campo de la salud no están dirigidos a crear un número adecuado de personal médico con las habilidades técnicas necesarias para resolver los problemas de salud de acuerdo con la distribución cualitativa y geográficamente adecuada. de los servicios sociales y de salud.

necesidades.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016), el estándar internacional en el sector salud es de 44,5 trabajadores de la salud por cada 10.000 habitantes; En nuestro país, a 2017, este estándar estaba por debajo del mínimo exigido, 31,8 profesionales de la salud por cada 10.000 habitantes, además, la distribución de los profesionales es muy injusta y desigual. La densidad estándar se encuentra en la costa, como se muestra en la Figura 1.

Es importante recalcar que la disponibilidad de información actualizada no resuelve los problemas de recursos humanos en el sector salud, es una herramienta valiosa para medir los avances y apoyar las necesidades, como debe ser el personal médico. en número suficiente y en los sitios apropiados para lograr una distribución equitativa que cubra las necesidades de salud de la población.

En ese contexto, en ese sentido, nuestro país fue aprobado en 2018; El documento técnico “Lineamientos de la política de RRHH en el sector salud para 2018-2030” establece cinco tareas prioritarias: “I) Fortalecer la gestión en el ámbito de la salud, II) Contar con BAD suficientes para reducir la desigualdad a nivel nacional, III) Fortalecer la competencias profesionales de la profesión para cumplir con los requisitos, IV) mejorar las condiciones de trabajo de acuerdo con aspectos de trabajo digno para los trabajadores médicos y V) lograr el efectivo funcionamiento del SNS.

En este caso encontramos al Hospital de Ventanilla con la siguiente misión: “Somos un hospital nacional categoría II-1, parte de la Red Regional de Salud del Callao, encargados de brindar atención integral a los habitantes de Ventanilla, a través de personal capacitado. y moderno equipamiento tecnológico, estamos altamente comprometidos con la salud de nuestra gente y apuntamos a incrementar su bienestar para lograr la completa satisfacción y confianza de nuestros pacientes y colaboradores”.

Como vemos, dentro de su misión menciona las palabras “personal altamente capacitado” y “estamos altamente comprometidos con la salud de la población”, es decir, el Hospital cuenta con personal capacitado y comprometido; y para ello, debes estar motivado y satisfecho con tu trabajo.

Para lograr la satisfacción y motivación continua del personal de salud se deben desarrollar políticas públicas en el sector salud, específicamente en recursos humanos para lograr esta tarea, el problema radica en que la Política Nacional Multisectorial de Salud 2019-2030 presentada por el Ministerio de Salud El único objetivo prioritario del Plan relacionado que tiene alguna relación con los recursos humanos del sector salud es el siguiente: “Fortalecer las condiciones del sistema de salud para garantizar el derecho humano a la salud”, el cual en sus lineamientos establece: “LP 2.4 Fomentar la gestión del desarrollo y fortalecimiento de los recursos humanos en salud con base en un sistema meritocrático.”

En otras palabras, la “Política Nacional Multisectorial de Salud 2019-2030” no establece un objetivo directamente relacionado con los recursos humanos en el sector salud, sabiendo que la calidad y cantidad de trabajadores de la salud están estrechamente relacionadas con el bienestar y, por ende, con el crecimiento.

En este contexto, nos preguntamos: ¿Cómo influyen las políticas públicas de salud en el desempeño laboral de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019?

1.3. Formulación del problema

-Problema general

¿Cómo se relacionan las políticas públicas de salud con el desempeño laboral de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019?

-Problemas específicos:

¿Cómo se relacionan las políticas públicas de salud con el conocimiento de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019?

¿Cómo se relacionan las políticas públicas de salud con las habilidades de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019?

¿Cómo se relacionan las políticas públicas de salud con la motivación de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019?

1.4. Antecedentes***Antecedentes Nacionales***

Tapullima (2019) en su tesis titulada “Chirapa, Lamas, 2018 No. 270 administración pública según los resultados e indicadores laborales de los docentes de la institución educativa” llega a la siguiente conclusión para la selección del grado académico de Maestría en Educación Pública Administración: se anota la incidencia de la administración pública, ya que sig. Bilateral fue igual a 0,000, lo que resultó en un margen de error menor (0,05). Esto nos permitió aceptar la hipótesis de investigación propuesta. Además, se apoyó en el resultado del coeficiente de correlación igual a 0,789, lo que significa que existe una relación positiva significativa.

Se identificaron los niveles de desempeño, con el 61% de los docentes reportando bajo desempeño, mientras que el 22% reportó desempeño promedio, mientras que solo el 17% calificó alto. Esto se debe a que casi nunca planifica de manera óptima sus actividades para cumplir con las metas establecidas. Del mismo modo, casi nunca trabaja para actualizar sus habilidades laborales y casi nunca exhibe un comportamiento de toma de decisiones en

situaciones complejas.

Flores (2014) El gobierno corporativo de las universidades: Estudio de las cien primeras universidades del ranking de Shanghái. Revista de educación.”. En este artículo, el autor describe el proceso de gobierno corporativo y cómo se puede utilizar para lograr la eficiencia en la gestión administrativa y académica en instituciones que atienden universidades, hospitales y universidades. debería ser tomado en una cuenta.

Porras- Balvin y Durand-Barreto (2018) en su tesis para el doctorado en administración. En este documento, el autor señala. Los hospitales policiales son efectivos, eficientes y rentables. Recursos Humanos, Materiales y Un fuerte interés institucional en tratar de aprender, comprender y aplicar las estrategias organizacionales más adecuadas para convertirse en líderes en la obtención y uso de recursos financieros.

López (2021) el autor presenta el proceso de dirección estratégica, políticaestratégica y táctica para la gestión eficaz y económica de los recursos humanos, materiales y financieros hasta el logro de las metas, objetivos y misiones de cada informe presupuestario.

Antecedentes internacionales

Salas (2012) en su tesis doctoral titulada: “Proyecto de un modelo analítico sostenible de política sostenible de satisfacción” concluye que: La investigación examina la complejidad del proceso salud-enfermedad y la factores socioecológicos involucrados en los comportamientos problemáticos de salud Se requieren políticas de salud y modelos de análisis que tengan en cuenta la red de relaciones que pueden influir en la eficacia y el desarrollo de estructuras y actividades implementadas por los sistemas de actores. resolver problemas de salud de los grupos humanos.

La investigación con la ciencia de la sostenibilidad en la política de salud pública abre un eje problemático común que brinda la oportunidad de avanzar en la ciencia de la sostenibilidad y el análisis de políticas requerido en la investigación de políticas de salud

pública en la actualidad.

En su disertación, Azuero (2004) identificó las políticas locales de salud pública como una forma de combatir la pobreza. Un estudio de caso para la elección de la carrera de Maestría en Ciencias Sociales en Políticas Sociales y Gestión del Desarrollo de la Universidad de Flaco en Ecuador llega a las siguientes conclusiones: En cuanto al tema de las políticas públicas, cabe señalar que años después, visto como un gasto que amenaza la estabilidad económica del país, ahora se considera necesario para superar la pobreza en la región.

Ante tan alentador panorama, aún falta su institucionalización, por lo que se ven en una constante lucha por los recursos económicos.

Por el contrario, HENCKS acuñó el término "Política Pública Saludable" para centrarse en otros determinantes de la salud y para garantizar que "las políticas en sectores distintos al de la salud tengan un impacto efectivo en la salud y el bienestar de las personas".

Otros autores señalan esta diferencia con el fin de superar la estrechez conceptual de la idea de política de salud, centrada sólo en los servicios de salud, para ampliar el concepto a todas las acciones realizadas por organizaciones públicas, privadas y voluntarias mediante la modificación de las condiciones de vida. Provincia Constitucional Callao - Los especialistas del Hospital Regional Ventanilla tienen un efecto positivo en su salud y desempeño.

En este sentido, actualmente, en este trabajo de investigación, observamos el surgimiento de cambios significativos, que por las nuevas demandas de conocimiento y los cambios tecnológicos, culturales y sociales, permiten mejorar la calidad de vida de las personas, y además contribuyen en beneficio de la mayoría y de los profesionales de la salud. En este contexto, también se impacta en los profesionales del Hospital que sienten las consecuencias de la Globalización y los cambios tecnológicos, no olvidemos que los profesionales del Hospital son personas que sienten sus necesidades y no están satisfechas, lo que crea la necesidad de crear condiciones mínimas de mejora. su calidad de vida y acceso a la

información, con un ambiente de trabajo adecuado que les permita estar motivados e involucrados en la dinámica del cambio.

En este sentido, los especialistas laboran con satisfacción profesional gracias a las gratas condiciones laborales, la buena comunicación entre directivos, especialistas y técnicos en salud. así como con personal de apoyo. Se trabaja en equipo y debe existir lealtad a la institución, por lo que debe haber estimulación y creatividad, acompañamiento paciente, enfatizando así una buena imagen institucional y un buen desempeño de sus funciones.

1.5. Justificación de la investigación.

Se debe abordarse de forma integral y sistémica, es decir de su estrecha relación que guarda con el desarrollo económico y social. En ese contexto, la salud debe convertirse en una dimensión que tiene que ser garantizada por el gobierno a través de políticas públicas eficientes que lleven al cierre de brechas en el sector, y más aún los relacionados con el desempeño de los profesionales de la salud, quienes son los que tratan directamente a los pacientes.

1.6. Limitaciones de la investigación

Se encuentra relacionada a la falta de colaboración de los directivos de las empresas que conforman el sistema financiero para llevar a cabo las encuestas y las entrevistas del trabajo de campo.

1.7. Objetivos

-Objetivo general

Establecer cómo se relacionan las políticas públicas de salud con el desempeño laboral de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.

-Objetivos específicos

- Determinar cómo se relacionan las políticas públicas de salud con el conocimiento de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia

- Determinar cómo se relacionan las políticas públicas de salud con las habilidades de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.

- Determinar cómo se relacionan las políticas públicas de salud con la motivación de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

-Políticas públicas

La política pública es "la acción (o inacción) del gobierno en respuesta a los problemas sociales" (Kraft y Furlong, 2004, p.154). Para estos autores, la política pública refleja no solo los valores más importantes de la sociedad, sino también los conflictos entre valores y qué valores tienen la mayor prioridad en una determinada decisión.

De manera similar, para Dye (2002) la política estatal es lo que el estado hace o dejade hacer. Los estados gestionan los conflictos en la sociedad y la organizan para hacer frente a los conflictos con otras sociedades, distribuyen diversas recompensas simbólicas y servicios materiales a los miembros de la sociedad, por de los cuales extraen recursos, generalmente en forma de impuestos. La política pública puede regular el comportamiento, organizar la burocracia, recaudar impuestos y distribuir beneficios simultáneamente.

Como se puede apreciar, los elementos centrales que determinan la política de Estado son:

- o Su prioridad es el estado actor.
- o Tomar una decisión básica
- o Dibujar un conjunto de soluciones interrelacionadas.
- o Requieren herramientas

-Políticas Públicas en el Sector Salud

La política de salud se refiere a definir la salud como un problema social en el que el Estado asume un papel activo y abierto; Asimismo, la salud es un requisito indispensable para alcanzar las metas nacionales de crecimiento económico y bienestar, incluidas las establecidas en las políticas sociales destinadas a lograr el desarrollo social y sanitario.

Las políticas públicas en el campo de la salud, en conjunto con otros sectores, en cuanto a garantizar la salud de las comunidades o en nuestro caso peruano y desde un punto de vista Nacional, Regional geopolítico y local, en cada caso tienen un gran potencial. interrelacionar sus leyes orgánicas, reglamentos y funciones con sus visiones y misiones. Todos se basan en sus modos; En este caso, nos referimos a la descentralización, es decir, la transferencia de responsabilidades o la descentralización fiscal y la descentralización económica (esto es a nivel nacional).

También son adiciones importantes a la prestación de servicios, y la falta de participación efectiva en otros sectores es generalizada. Dados los desafíos que plantean el envejecimiento, el desarrollo urbano y la creciente importancia de los determinantes sociales de la salud, está claro que se necesitan más oportunidades para aprovechar este potencial.

Esto explica por qué la extensión de las políticas públicas es el tercer pilar recomendado por la Sociedad Sanitaria Panamericana (APS).

Una buena política pública puede generar un cambio real a través de una variedad de canales. Permiten la movilización de comunidades enteras en torno a cuestiones relacionadas con la salud. Esta situación existe en Perú, por ejemplo, Cuba o cualquier país del tercer mundo porque tienen problemas de salud muy similares.

-Desempeño laboral

Definición Desempeño laboral. El desempeño laboral es un término que se refiere a la forma en que un trabajador realiza su trabajo. Aunque aún existe controversia en su definición, existe consenso en evaluar su importancia para el desempeño y el éxito organizacional. (Ayala, 2009)

Megret (2010) define como el proceso de determinar el nivel de éxito alcanzado por un empleado en el desempeño de sus funciones o el cumplimiento de los objetivos establecidos. Para los autores, la medición es una actividad que está íntimamente relacionada con el

desempeño del trabajo, porque se expresa claramente solo a través de ella, porque proporciona un criterio para evaluar el nivel de cumplimiento personal de las metas de la organización.

Chiavenato (2000) señala que la eficiencia laboral viene a ser el comportamiento del trabajador en el logro de las metas establecidas; Crea una estrategia para lograr estos objetivos. Por ello, se dice que un empleado es eficaz cuando contribuye significativamente al logro de los objetivos de la organización.

Viswesvaran y Ones (2000) “Argumentaron que el desempeño laboral informa sobre las actividades, comportamientos y resultados cuantitativos que los empleados emplean para alcanzar las metas” (p.142).

Para Campbell (1999) lo define como las acciones o conductas que un trabajador realiza deliberadamente para contribuir al logro de metas y tendía a medirlas en términos de aspectos como la suficiencia o el dominio.

De manera similar, Health Report (2000) dice que es "el valor total esperado para la organización de episodios discretos de comportamiento realizados por un individuo durante un período de tiempo" (p. 39).

Asimismo, Ramírez (2013) opina que “la conducta de las personas dirigida a la realización de las metas organizacionales, por lo tanto, es un valor esperado por la organización porque muestra su eficacia en el futuro” (p. 60).

Salas (2012) donde la perspectiva del campo de la salud, la eficiencia laboral se define a los trabajadores en su comportamiento real en cuanto a la tecnología profesional, así como la relación interpersonal que se produce durante el proceso de ejecución, que incide significativamente en el desempeño del proceso. La calidad del ambiente de trabajo.

La comprensión del desempeño afecta la calidad del proceso y el medio ambiente ha llevado a comprender la evaluación del desempeño como una actividad permanente que involucra no solo a la organización y sus empleados, sino también a la comunidad de usuarios.

Después de todo, el desempeño efectivo conduce a una mayor productividad, y esto se aplica a la población en general. (Salas, 2012, p.14)

Es importante tener en cuenta las condiciones laborales y personales que se deben profundizar al analizar los resultados de la evaluación para determinar cuáles de los problemas identificados requieren decisiones gerenciales y/o condensadores. (Salas, 2012)

desempeño laboral. El desempeño laboral es el comportamiento real o el comportamiento de los trabajadores en los procesos públicos de salud/enfermedad, tanto en lo profesional y técnico como en lo interpersonal, lo que a su vez tiene un impacto significativo en el componente ambiental. Así, existe una relación directa entre los factores que caracterizan la actividad profesional y los que determinan la calidad global de la prestación asistencial.

Una obligación social de responder a las necesidades de la población, en un proceso activo y participativo, abordando temas que orienten las acciones desarrolladas en un proceso sostenible encaminado a mejorar la salud y la educación.

Para determinar la <calidad del desempeño laboral>, se debe considerar las condiciones laborales y personales, las cuales deben ser estudiadas en profundidad la evaluación para determinar cuáles de los problemas identificados requieren soluciones de manejo correctivo y/o capacitores.

El SNS cubano se fundamenta en una integración salud-docencia-investigación en la que se definen estándares, que dependen tanto del que hacer de la propia institución como de su entorno social.

Donde concluye, si se quiere desempeñar bien, primero se debe tener la capacidad, pero también tener en cuenta el estado actual y la situación laboral del individuo.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada a problemas específicos, en situaciones y características específicas. (Hernández et al., 2010, p. 25)

Asimismo, el enfoque de la investigación es mixto; Según Hernández (2010), son combinaciones de una investigación sistemática entre un análisis cuantitativos y cualitativos.

El diseño de investigación es no experimental, transversal, propositivo y descriptivo, con el siguiente diseño. (Hernandez et al., 2010)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por todo todos los profesionales de salud que se desempeñan en el Hospital de Ventanilla. Dicha cantidad asciende a 56 profesionales.

3.2.2. Muestra

El muestreo se considera censal porque se considera el 100% de la población, en este sentido Ramírez (1999) plantea que el muestreo de un censo es que todos los elementos del estudio se consideran como muestra, por lo que la población a estudiar es el censo. es un universo, una población y una muestra al mismo tiempo. Dado que la muestra es censal, el tamaño de muestra y población será la misma, es decir, 56 profesionales médicos que laboran en el Hospital de Ventanilla. La muestra fue probabilística y estratificada.

Tamaño de la muestra: 56 profesionales

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valor final
POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD	Documentos de gestión	ROF	Deficiente moderadamente eficiente Eficiente
		MOF	
		MAPRO	
		TUPA	
	Estructura orgánica	Nivel de respuesta	
		Regímenes laborales	
		líneas de autoridad y responsabilidad	
	Infraestructura	Nivel infraestructura	
		Equipamientos y materiales	
		Ambientes	
Variables	Dimensiones	Indicadores	Valor final
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA	Conocimiento	Formación	Deficiente moderadamente eficiente Eficiente
		Experiencia laboral	
	Habilidades	Habilidades	
		Liderazgo	
		Capacidad de comunicación	
	Motivación	Puntualidad	
		Motivación	
		Iniciativa	
		Emprendimiento	
		Cooperación	

3.4. Instrumentos

Se utilizaron como instrumento los cuestionarios mediante encuestas basados en las variables y sus dimensiones.

3.5. Procedimientos

Una vez realizadas las encuestas se recolectó los datos obtenidos y desarrollados estos fueron analizados mediante el SPSS. La encuesta utiliza elementos de estadísticas descriptivas que se muestran en tablas.

3.6. Análisis de datos

Se recolectó mediante un método de encuesta y se utilizó un cuestionario en el que se evaluó mediante el SPSS 22.

3.7. Consideraciones éticas

Para el estudio se aplicaron principios de investigación respetando los derechos del autor, entonces digo que La práctica ética científica no sólo es necesaria sino también un requisito metodológico para la plena realización de la investigación.

IV. RESULTADOS

Los factores se cuantificaron utilizando métodos de escala Likert. Se utilizaron la prueba de correlación de Spearman y los métodos

4.1. Análisis e interpretación

Encuesta: Políticas públicas en salud.

Tabla 2

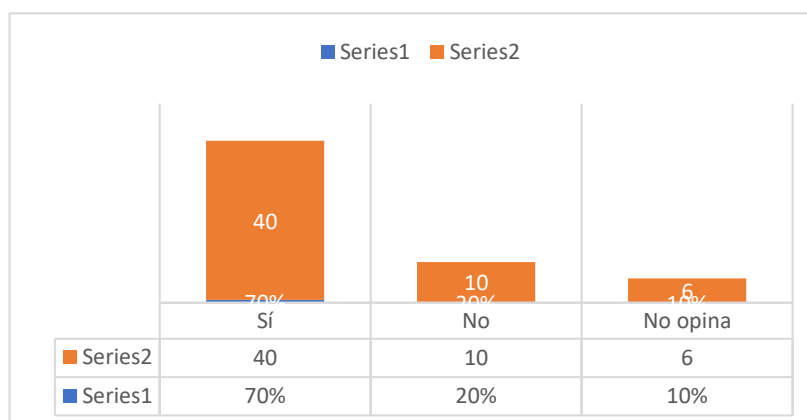
Se ha reestructurado o adecuado los IG – ROF de acuerdo a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	40	70%
No	10	20%
No opina	6	10%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 1

Se ha reestructurado o adecuado los IG – ROF de acuerdo a las políticas públicas de salud



INTERPRETACIÓN

Respecto, Se ha reestructurado o adecuado los IG – ROF de acuerdo a las políticas públicas de salud, el 70% señala que si, el 20% señala no, el 10% no opina.

Tabla 3

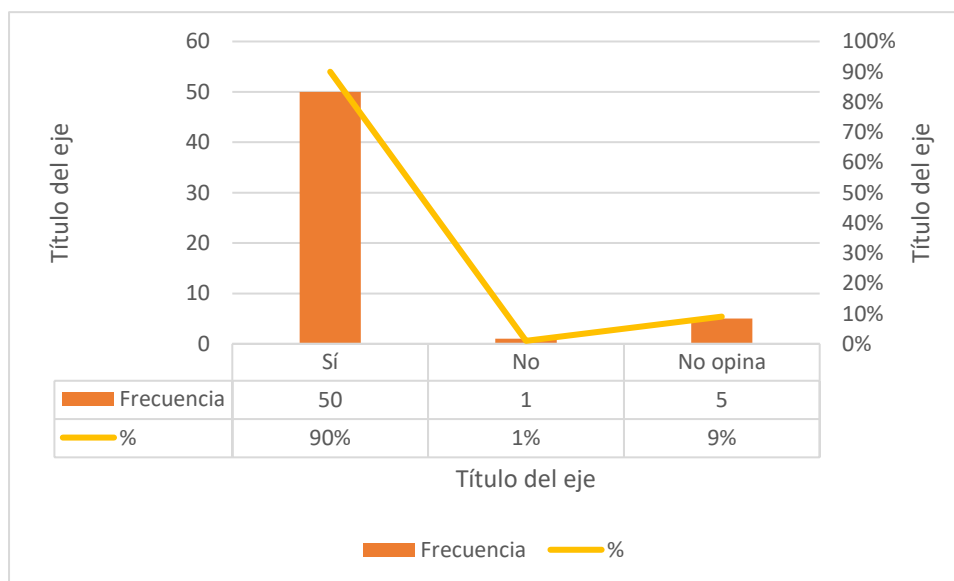
Se ha reestructurado las funciones y responsabilidades en base a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	50	90%
No	1	1%
No opina	5	9%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 2

Se ha reestructurado las funciones y responsabilidades en base a las políticas públicas de salud



INTERPRETACIÓN

Respecto, S Se ha reestructurado las funciones y responsabilidades en base a las políticas públicas de salud, el 90% señala que si, el 1% señala no, el 9% no opina.

Tabla 4

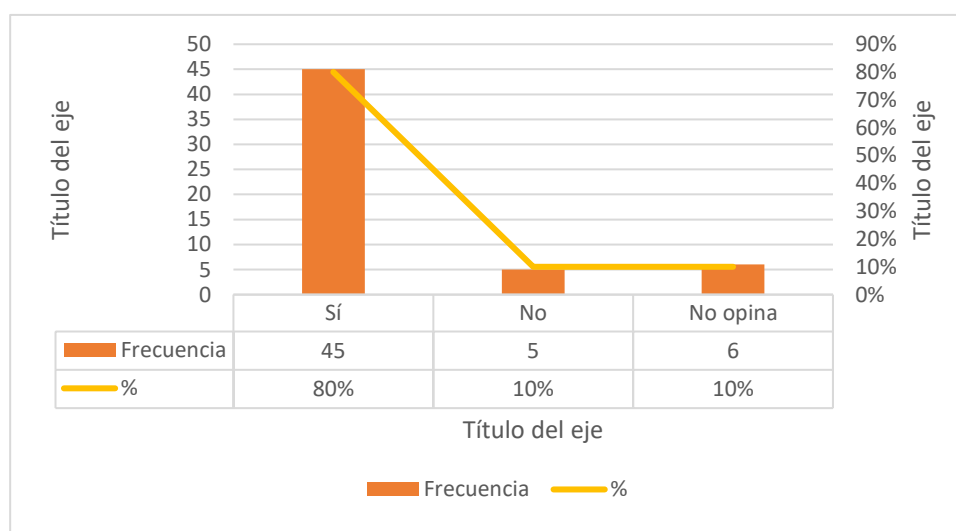
Se ha reestructurado o adecuado los IG – MOF de acuerdo a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	45	80%
No	5	10%
No opina	6	10%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 3

Se ha reestructurado o adecuado los IG – MOF de acuerdo a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Se ha reestructurado o adecuado los IG – MOF de acuerdo a las políticas públicas de salud, el 80% señala que si, el 10% señala no, el 10% no opina.

Tabla 5

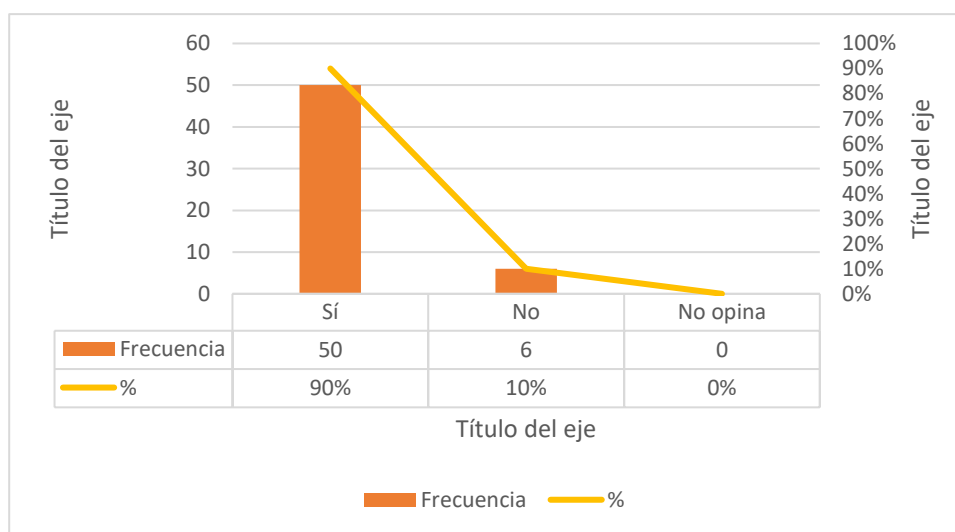
Se ha reestructurado o adecuado los IG – MAPRO de acuerdo a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	50	90%
No	6	10%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 4

Se ha reestructurado o adecuado los IG – MAPRO de acuerdo a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Se ha reestructurado o adecuado los IG – MAPRO de acuerdo a las políticas públicas de salud, el 90% señala que si, el 10% señala no, el 0% no opina.

Tabla 6

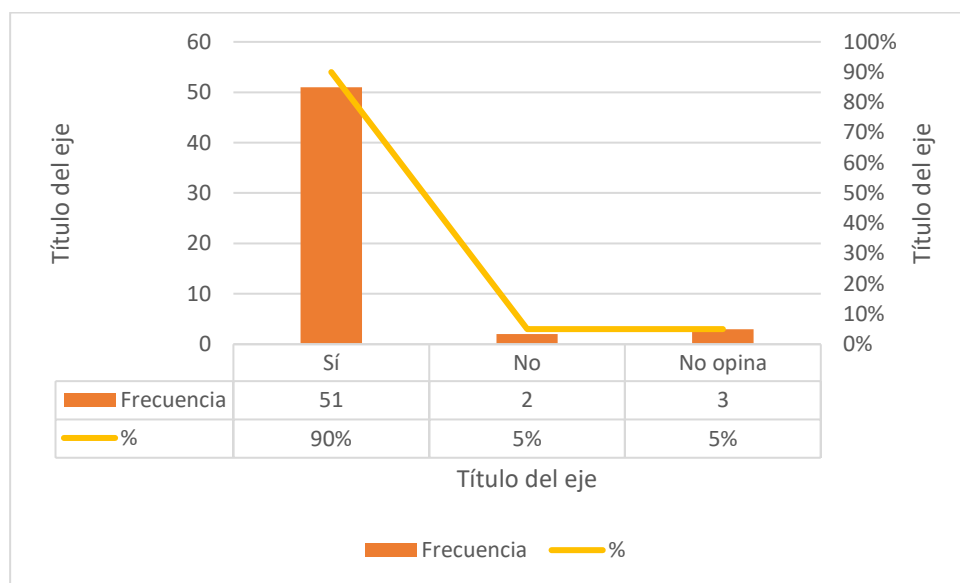
Las actividades establecidas en el IG – MAPRO responde a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	51	90%
No	2	5%
No opina	3	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 5

Las actividades establecidas en el IG – MAPRO responde a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Las actividades establecidas en el IG – MAPRO responde a las políticas públicas de salud, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 3% no opina.

Tabla 7

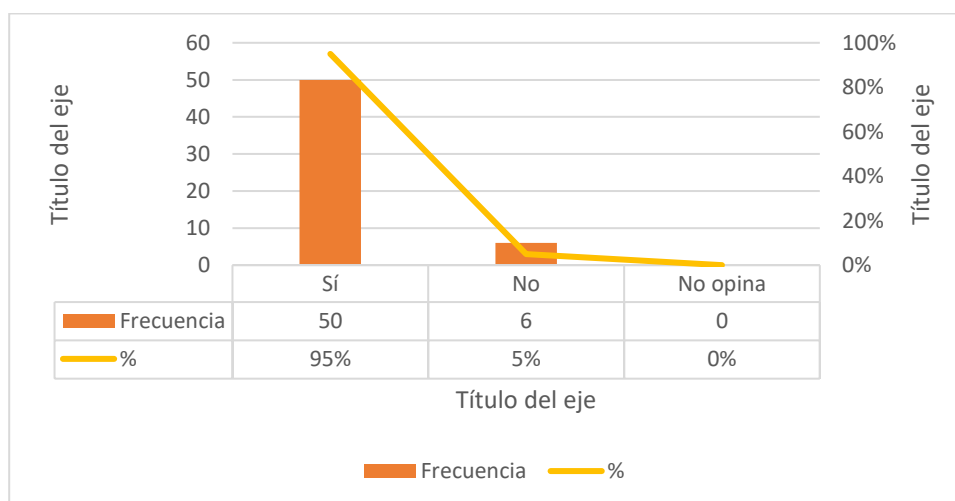
Se ha reestructurado o adecuado los IG – TUPA de acuerdo a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	50	95%
No	6	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 6

Se ha reestructurado o adecuado los IG – TUPA de acuerdo a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Se ha reestructurado o adecuado los IG – TUPA de acuerdo a las políticas públicas de salud, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina.

Tabla 8

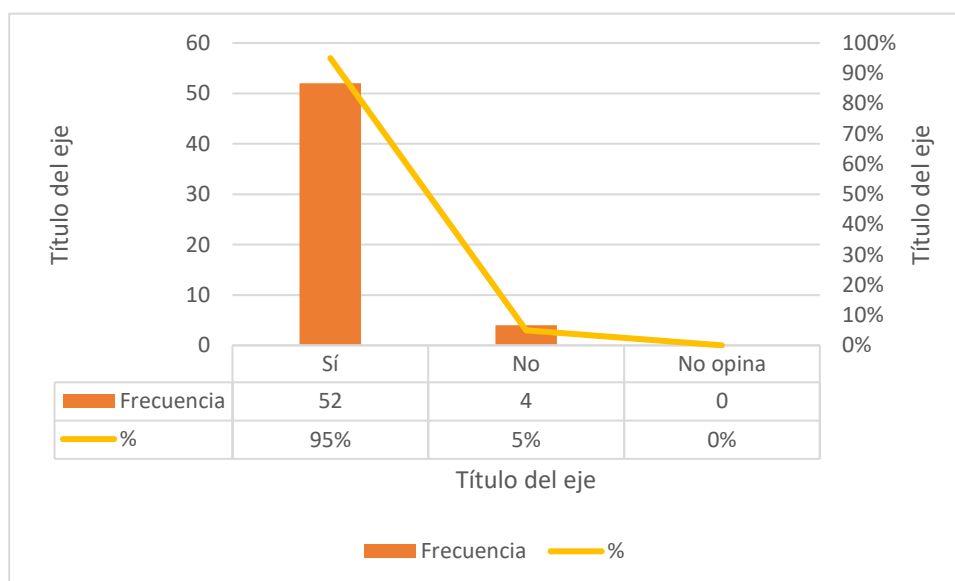
Los procesos administrativos establecidos en el TUPA responden a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	52	95%
No	4	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 7

Los procesos administrativos establecidos en el TUPA responden a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Los procesos administrativos establecidos en el TUPA responden a las políticas públicas de salud, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 9

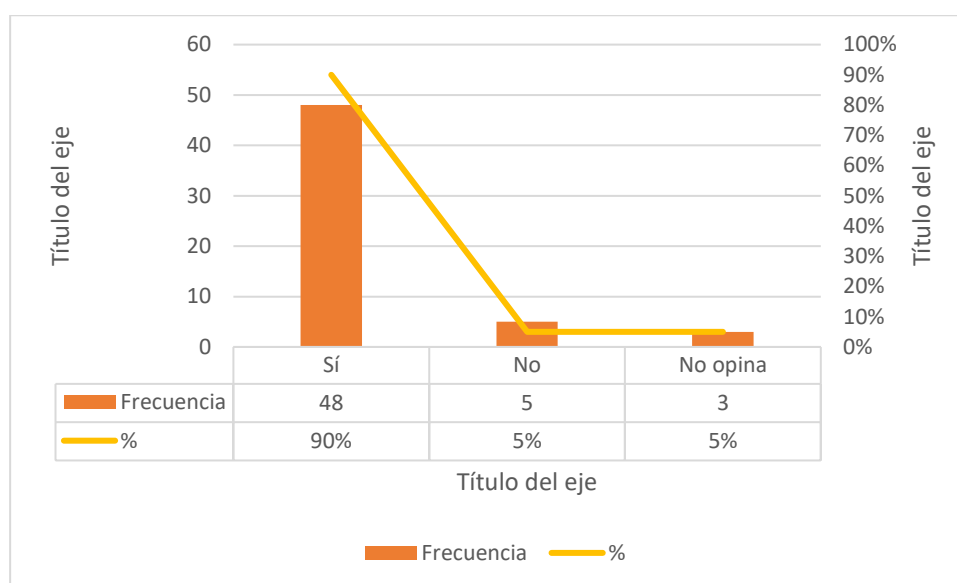
Se han desarrollado planes y procedimientos relacionados con las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	48	90%
No	5	5%
No opina	3	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 8

Se han desarrollado planes y procedimientos relacionados con las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Se han desarrollado planes y procedimientos relacionados con las políticas públicas de salud, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 5% no opina

Tabla 10

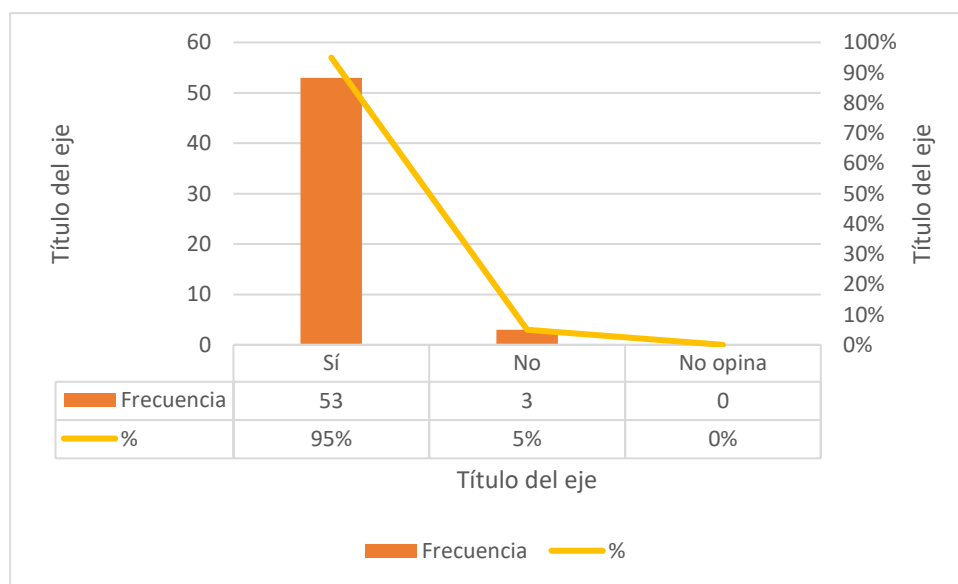
La estructura orgánica responde de forma efectiva a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	53	95%
No	3	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 9

La estructura orgánica responde de forma efectiva a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, La estructura orgánica responde de forma efectiva a las políticas públicas de salud, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 11

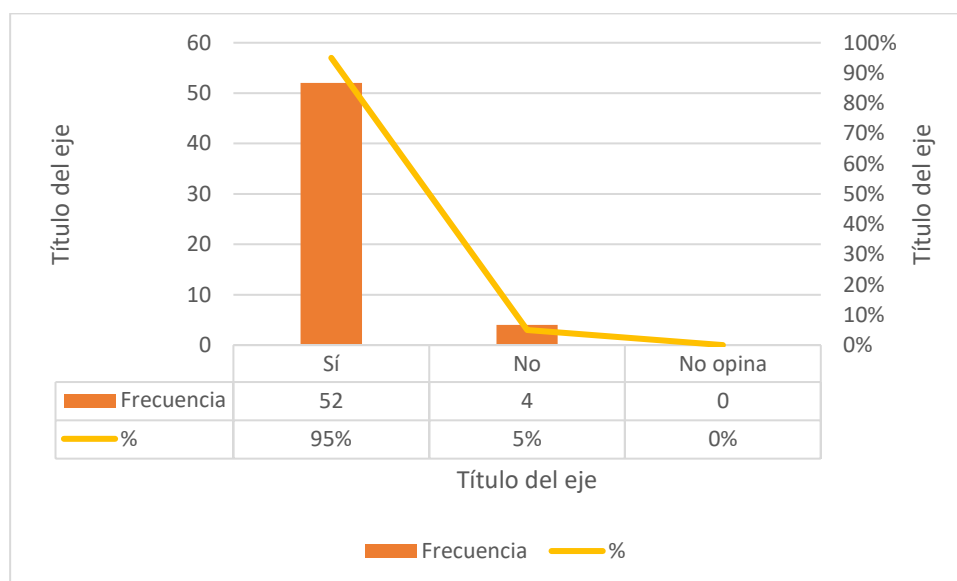
La estructura orgánica responde de forma eficiente a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	52	95%
No	4	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 10

La estructura orgánica responde de forma eficiente a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, La estructura orgánica responde de forma eficiente a las políticas públicas de salud, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 12

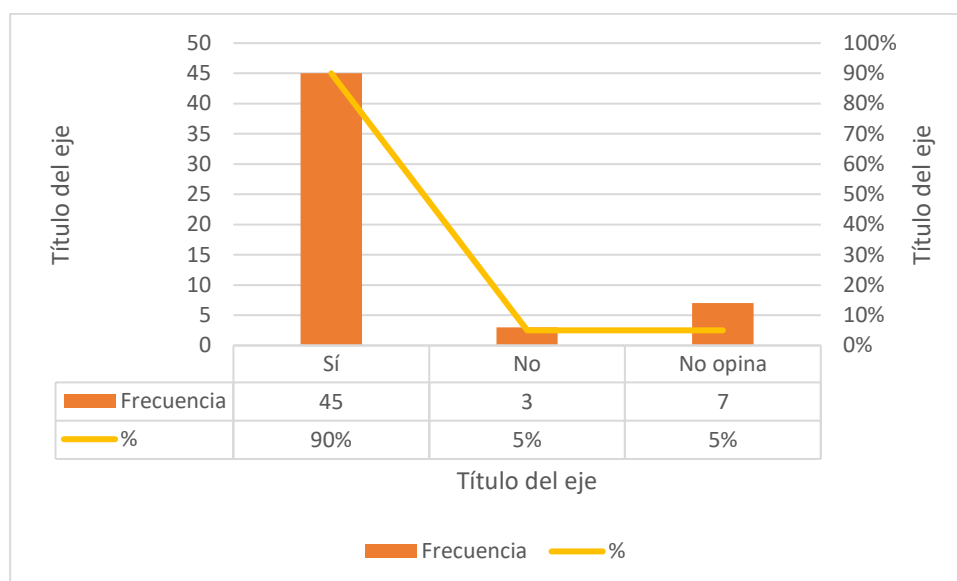
Los regímenes laborales están alineados a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	45	90%
No	3	5%
No opina	7	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 11

Los regímenes laborales están alineados a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Los regímenes laborales están alineados a las políticas públicas de salud, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 5% no opina

Tabla 13

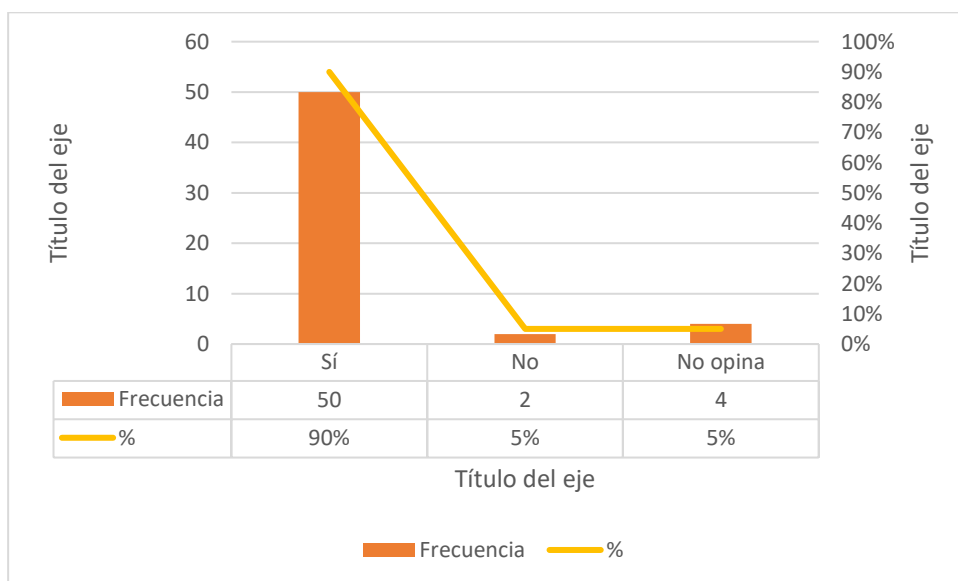
Las líneas de autoridad y responsabilidad están alineados a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	50	90%
No	2	5%
No opina	4	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 12

Las líneas de autoridad y responsabilidad están alineados a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Las líneas de autoridad y responsabilidad están alineados a las políticas públicas de salud, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 5% no opina

Tabla 14

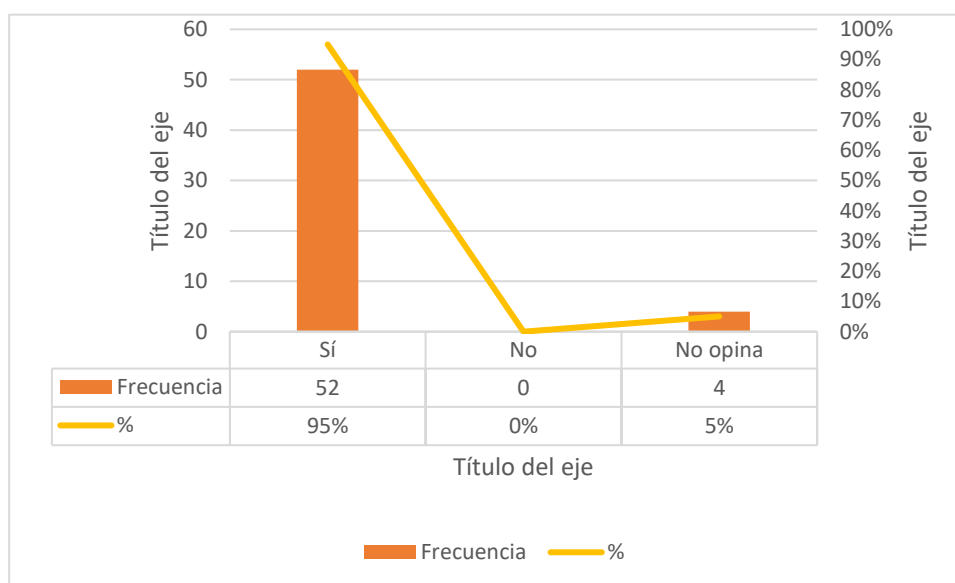
Los requisitos para los cargos directivos están alineados a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	52	95%
No	0	0%
No opina	4	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 13

Los requisitos para los cargos directivos están alineados a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Los requisitos para los cargos directivos están alineados a las políticas públicas de salud, el 95% señala que si, el 0% señala no, el 5% no opina

Tabla 15

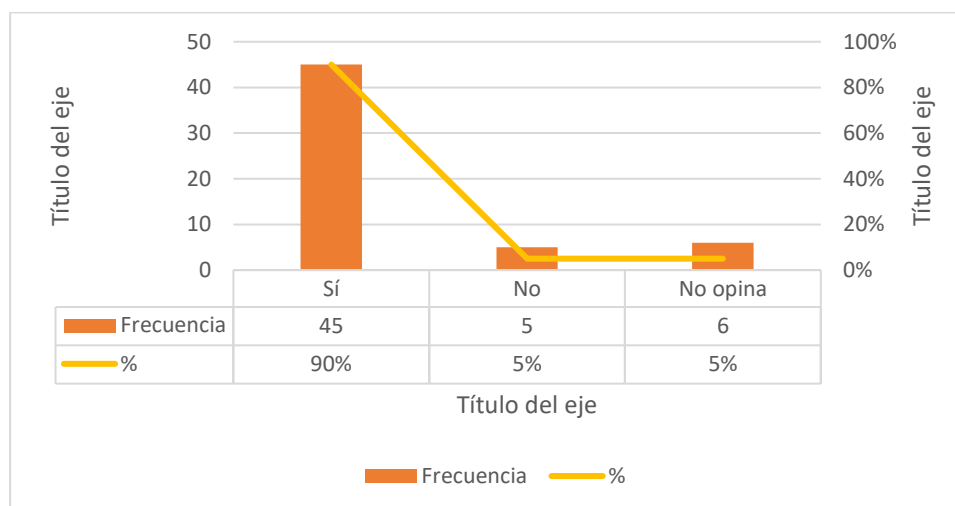
La infraestructura del Hospital es óptima y moderna y responde a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	45	90%
No	5	5%
No opina	6	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 14

La infraestructura del Hospital es óptima y moderna y responde a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, La infraestructura del Hospital es óptima y moderna y responde a las políticas públicas de salud, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 5% no opina

Tabla 16

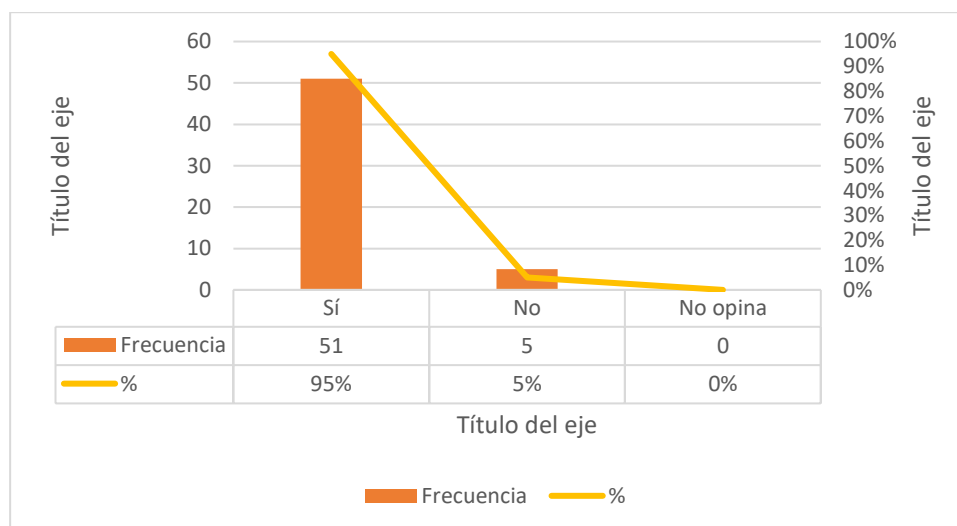
Los equipamientos y materiales son los adecuados y son modernos y responde a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	51	95%
No	5	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 15

Los equipamientos y materiales son los adecuados y son modernos y responde a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Los equipamientos y materiales son los adecuados y son modernos y responde a las políticas públicas de salud, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 17

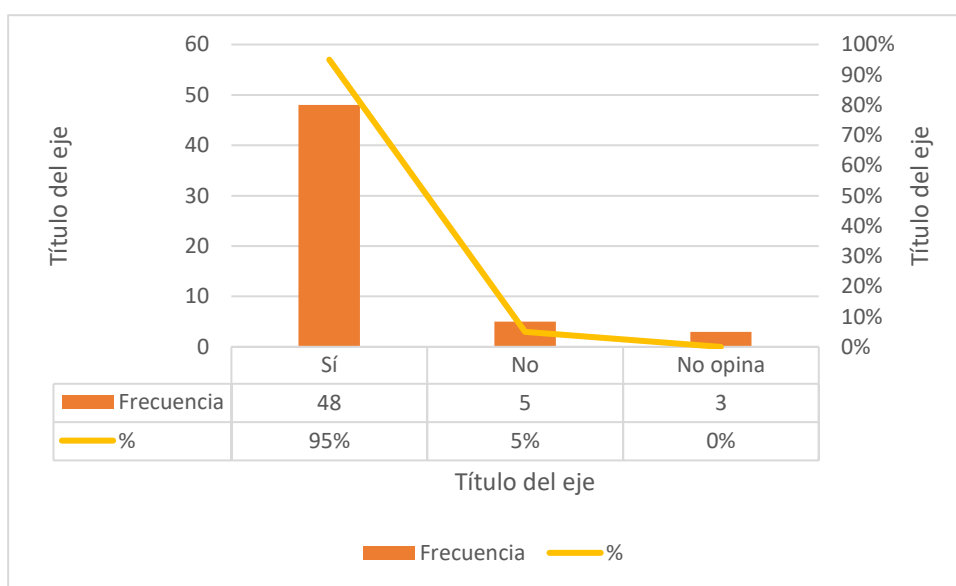
Los ambientes son modernos y cómodos y responde a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	48	95%
No	5	5%
No opina	3	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 16

Los ambientes son modernos y cómodos y responde a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Los ambientes son modernos y cómodos y responde a las políticas públicas de salud, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 18

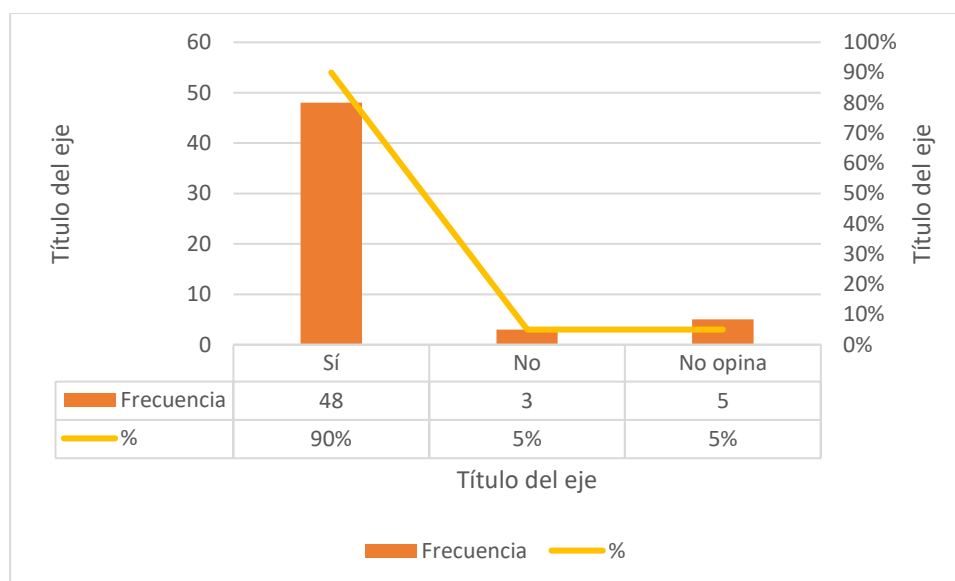
Existe un sistema informático y responde a las políticas públicas de salud

	Frecuencia	%
Sí	48	90%
No	3	5%
No opina	5	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 17

Existe un sistema informático y responde a las políticas públicas de salud



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Existe un sistema informático y responde a las políticas públicas de salud, el 95% señala que sí, el 5% señala no, el 5% no opina

4.2. Encuesta: Desempeño laboral.

Tabla 19

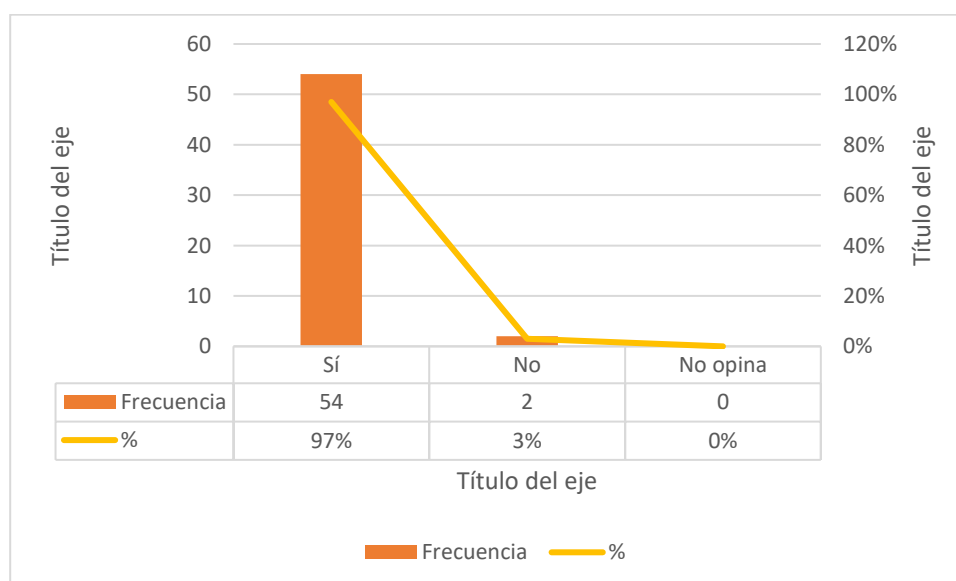
Tengo una adecuada formación para mi puesto de trabajo

	Frecuencia	%
Sí	54	97%
No	2	3%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 18

Tengo una adecuada formación para mi puesto de trabajo



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo una adecuada formación para mi puesto de trabajo, el 97% señala que sí, el 3% señala no, el 0% no opina

Tabla 20

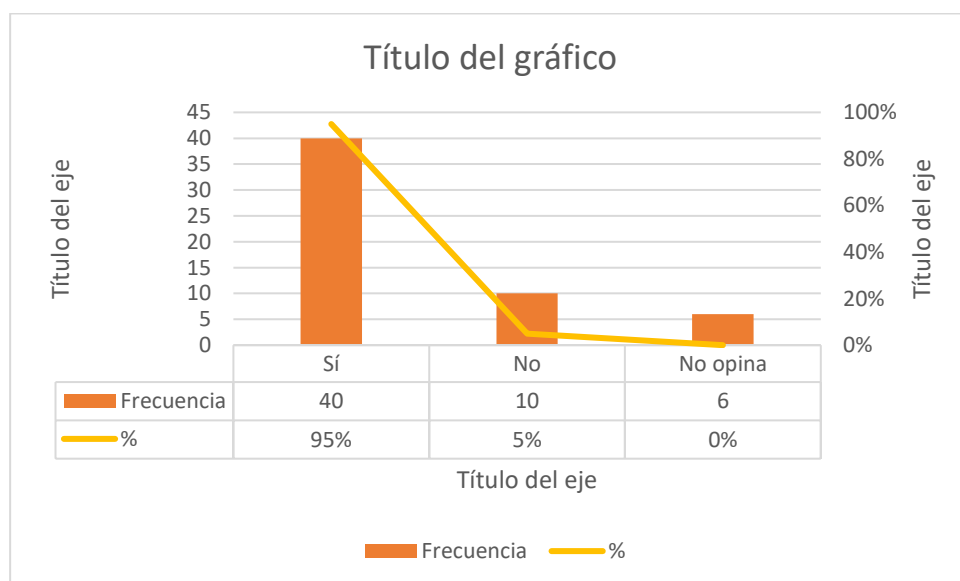
Tengo el conocimiento adecuado para realizar bien mis funciones y tareas

	Frecuencia	%
Sí	40	95%
No	10	5%
No opina	6	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 19

Tengo el conocimiento adecuado para realizar bien mis funciones y tareas



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo una adecuada formación para mi puesto de trabajo, el 95% señala que sí, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 21

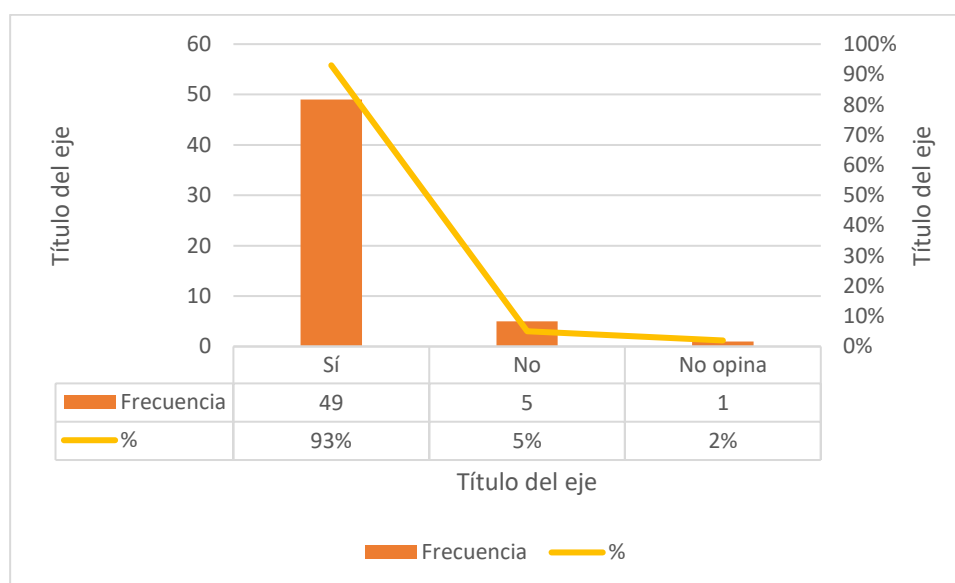
Tengo la suficiente experiencia profesional para realizar bien mis funciones y tareas

	Frecuencia	%
Sí	49	93%
No	5	5%
No opina	1	2%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 20

Tengo la suficiente experiencia profesional para realizar bien mis funciones y tareas



Fuente: Elaboración Propia

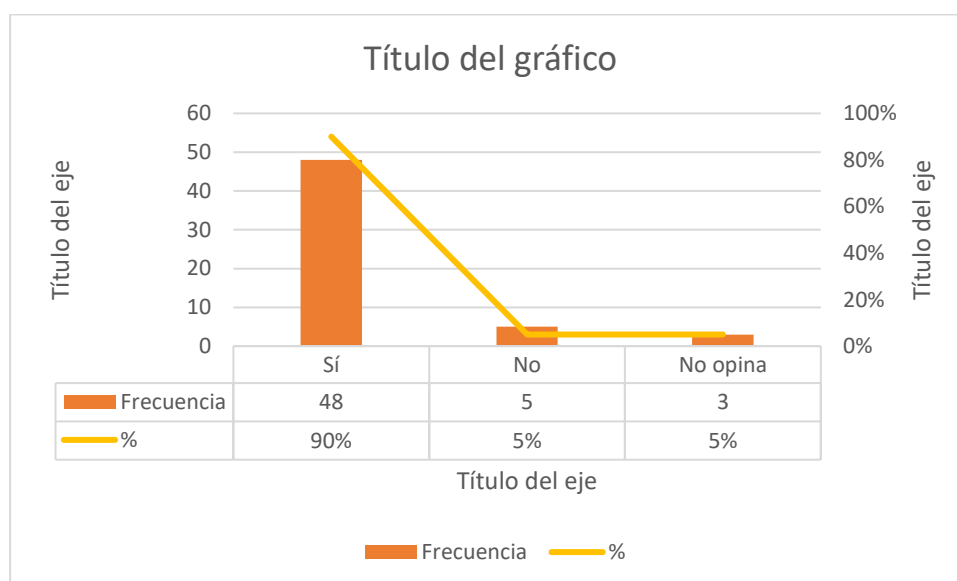
INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo la suficiente experiencia profesional para realizar bien mis funciones y tareas, el 93% señala que si, el 5% señala no, el 2% no opina

Tabla 22*Tengo estudios superiores*

	Frecuencia	%
Sí	48	90%
No	5	5%
No opina	3	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 21*Tengo estudios superiores*

Fuente: Elaboración Propia

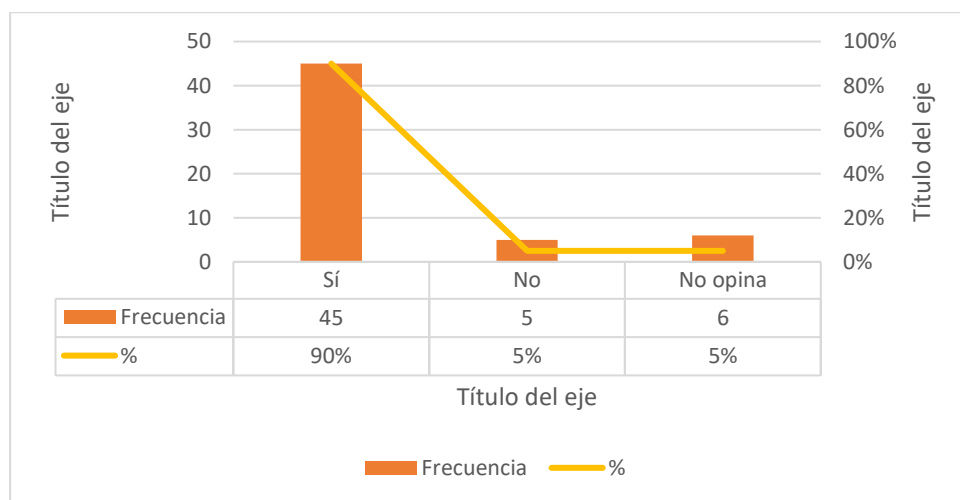
INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo la suficiente experiencia profesional para realizar bien mis funciones y tareas, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 5% no opina

Tabla 23*Tengo estudios de posgrado*

	Frecuencia	%
Sí	45	90%
No	5	5%
No opina	6	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 22*Tengo estudios de posgrado*

Fuente: Elaboración Propia

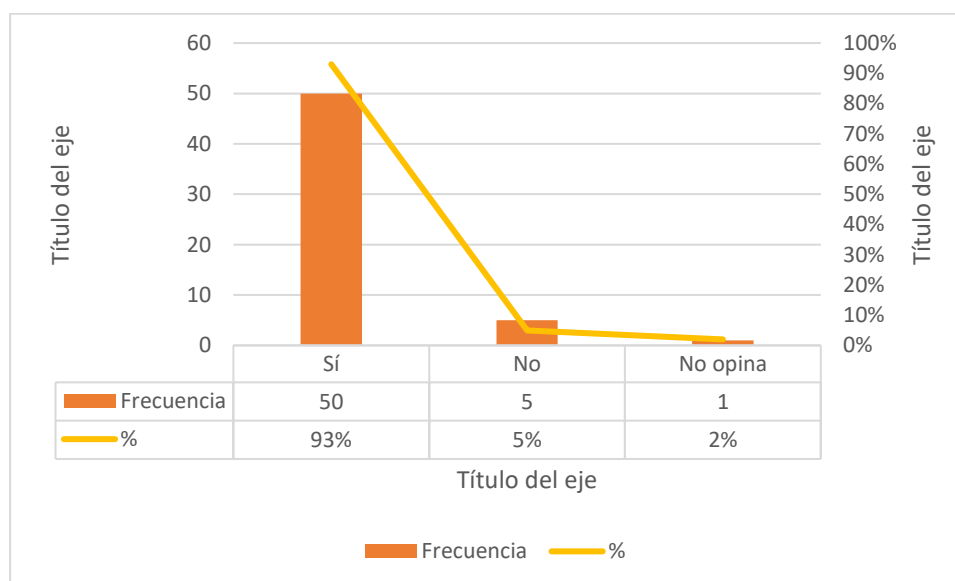
INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo estudios de posgrado, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 5% no opina

Tabla 24*Tengo adecuadas habilidades para trabajar en equipo*

	Frecuencia	%
Sí	50	93%
No	5	5%
No opina	1	2%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 23*Tengo adecuadas habilidades para trabajar en equipo*

Fuente: Elaboración Propia

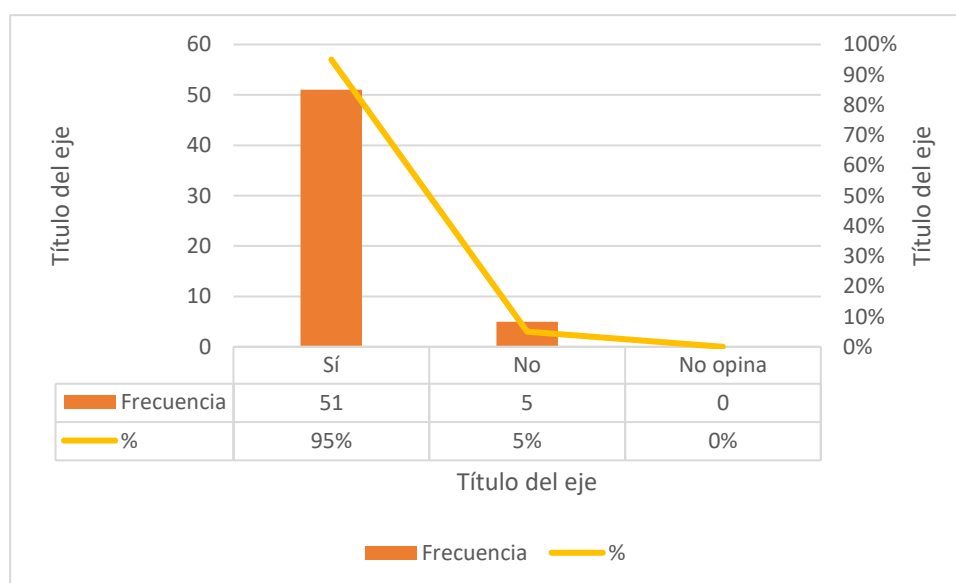
INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo adecuadas habilidades para trabajar en equipo, el 93% señala que si, el 5% señala no, el 2% no opina

Tabla 25*Tengo liderazgo para guiar a mis compañeros*

	Frecuencia	%
Sí	51	95%
No	5	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 24*Tengo liderazgo para guiar a mis compañeros*

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo liderazgo para guiar a mis compañeros, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 26

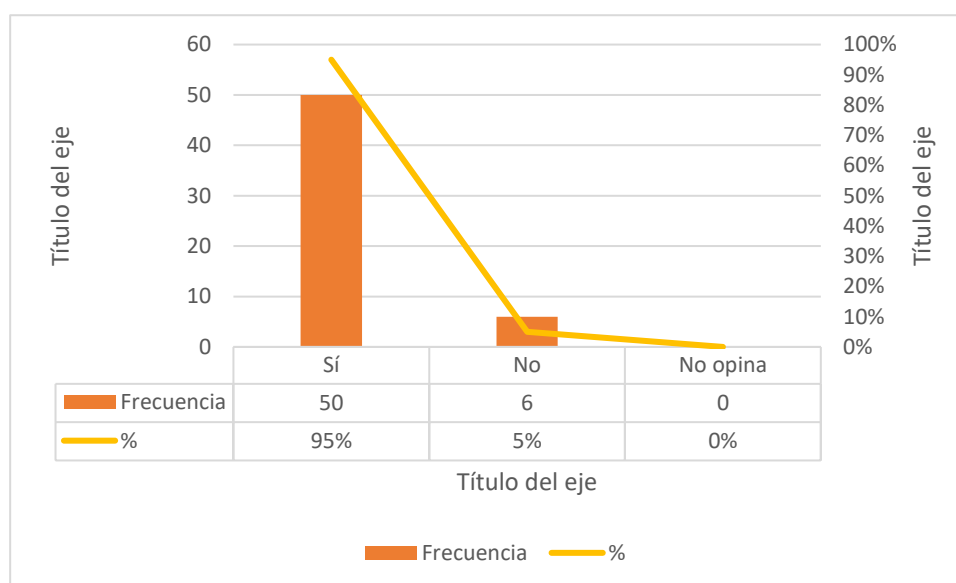
Tengo una adecuada capacidad de comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo

	Frecuencia	%
Sí	50	95%
No	6	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 25

Tengo una adecuada capacidad de comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo una adecuada capacidad de comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 27

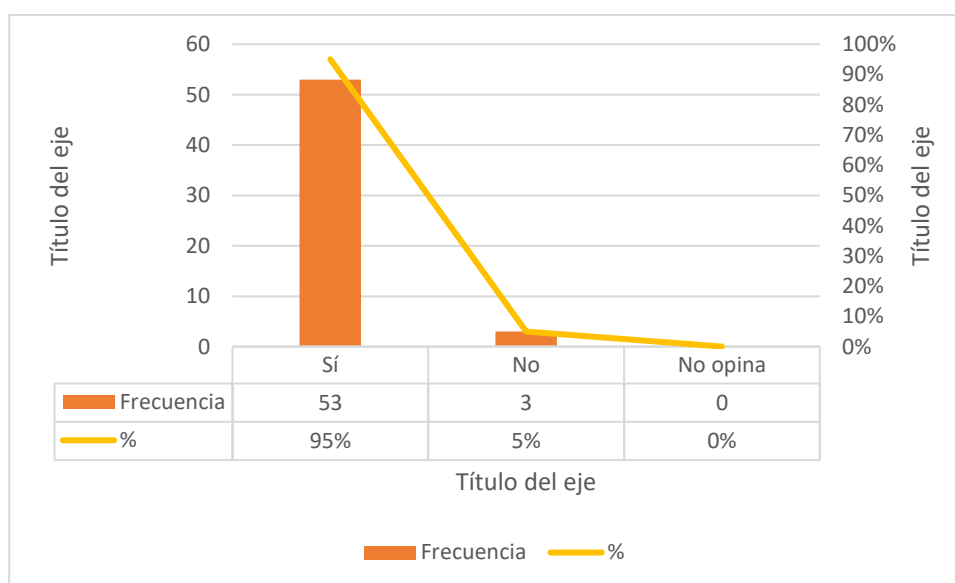
Soy proactivo al momento de desarrollar mis tareas

	Frecuencia	%
Sí	53	95%
No	3	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 26

Soy proactivo al momento de desarrollar mis tareas



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Soy proactivo al momento de desarrollar mis tareas, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 28

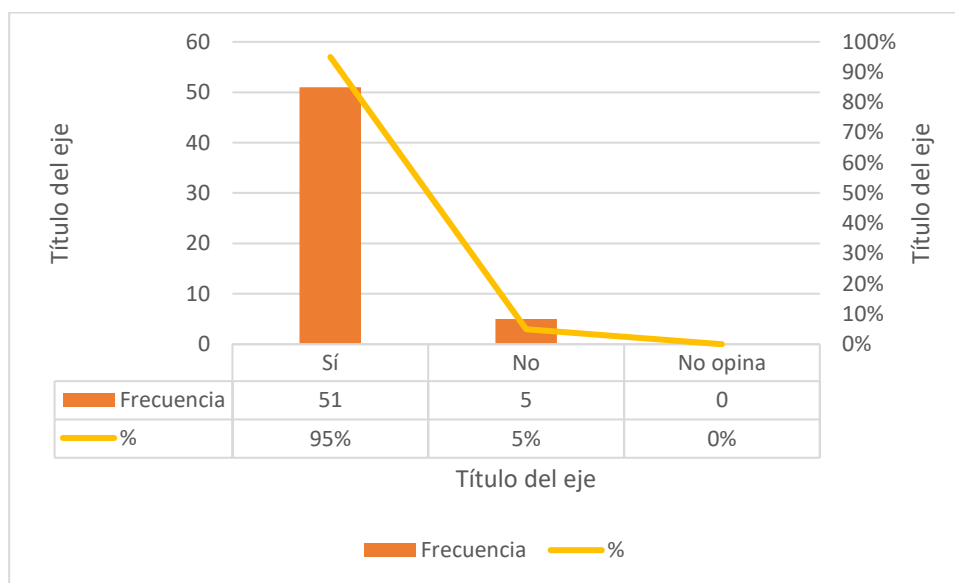
Soy creativo al momento de realizar mis tareas y funciones

	Frecuencia	%
Sí	51	95%
No	5	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 27

Soy creativo al momento de realizar mis tareas y funciones



Fuente: Elaboración Propia

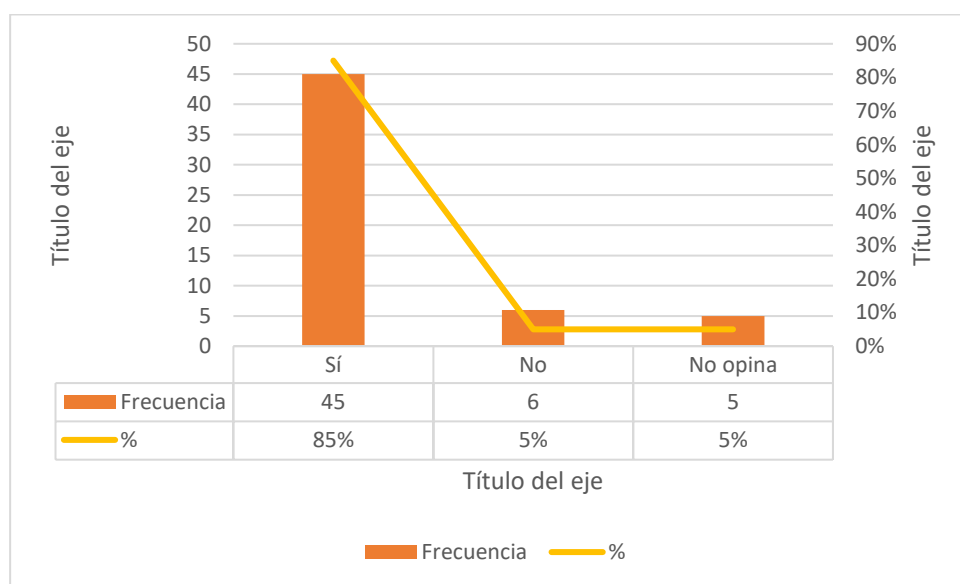
INTERPRETACIÓN

Respecto, Soy creativo al momento de realizar mis tareas y funciones, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 29*Llego puntualmente al trabajo*

	Frecuencia	%
Sí	45	85%
No	6	5%
No opina	5	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 28*Llego puntualmente al trabajo*

Fuente: Elaboración Propia

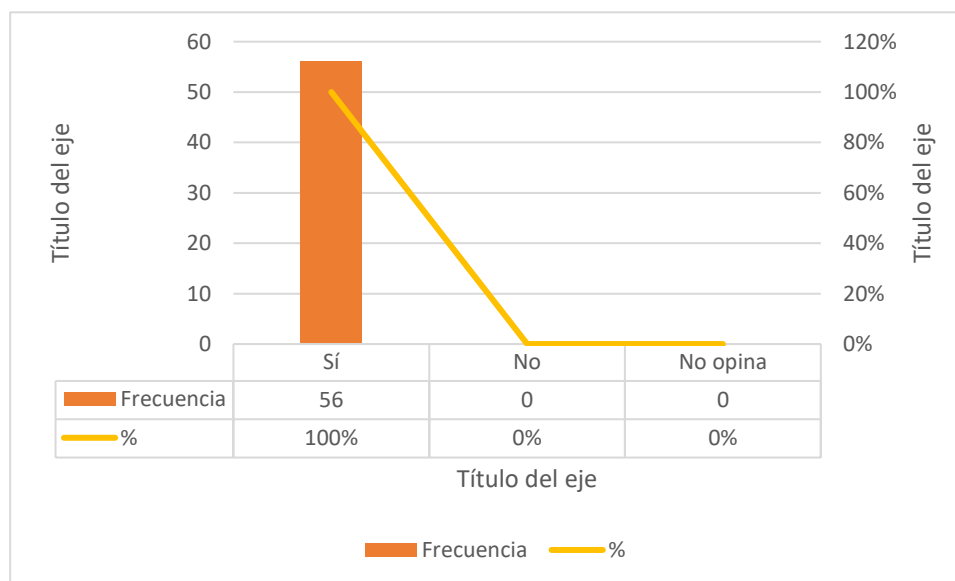
INTERPRETACIÓN

Respecto, Llego puntualmente al trabajo, el 85% señala que si, el 5% señala no, el 5% no opina

Tabla 30*Cumpla con el horario de trabajo*

	Frecuencia	%
Sí	56	100%
No	0	0%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 29*Cumpla con el horario de trabajo*

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Llego puntualmente al trabajo, el 100% señala que si, el 0% señala no, el 0% no opina

Tabla 31

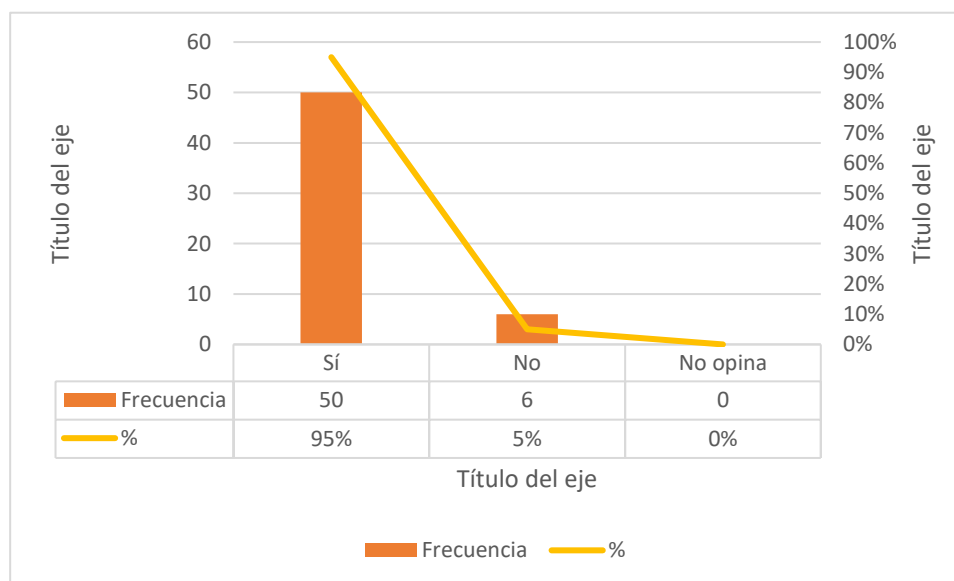
Tengo alta motivación por realizar correctamente mi trabajo

	Frecuencia	%
Sí	50	95%
No	6	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 30

Tengo alta motivación por realizar correctamente mi trabajo



Fuente: Elaboración Propia

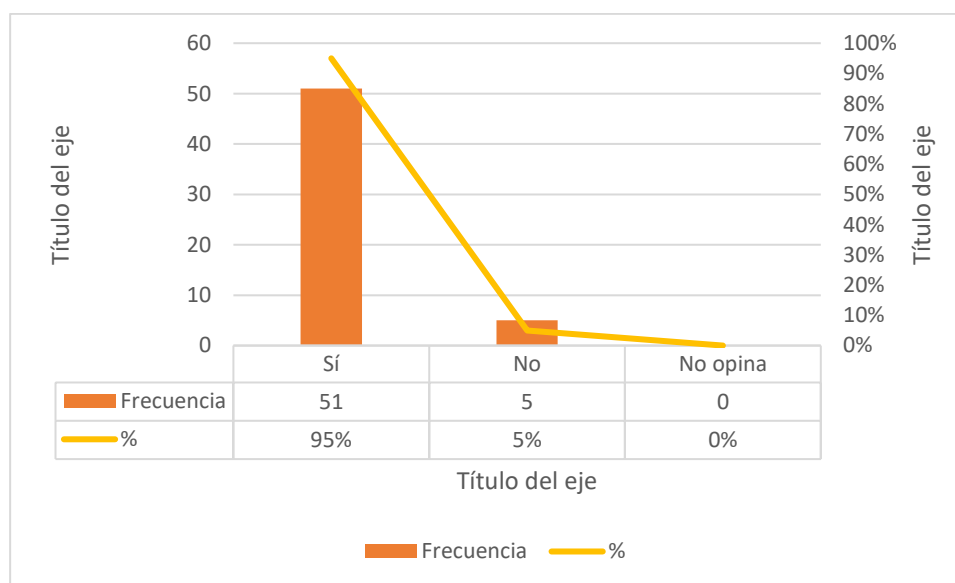
INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo alta motivación por realizar correctamente mi trabajo, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 32*Tengo iniciativa por desarrollar mis funciones y tareas*

	Frecuencia	%
Sí	51	95%
No	5	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 31*Tengo iniciativa por desarrollar mis funciones y tareas*

Fuente: Elaboración Propia

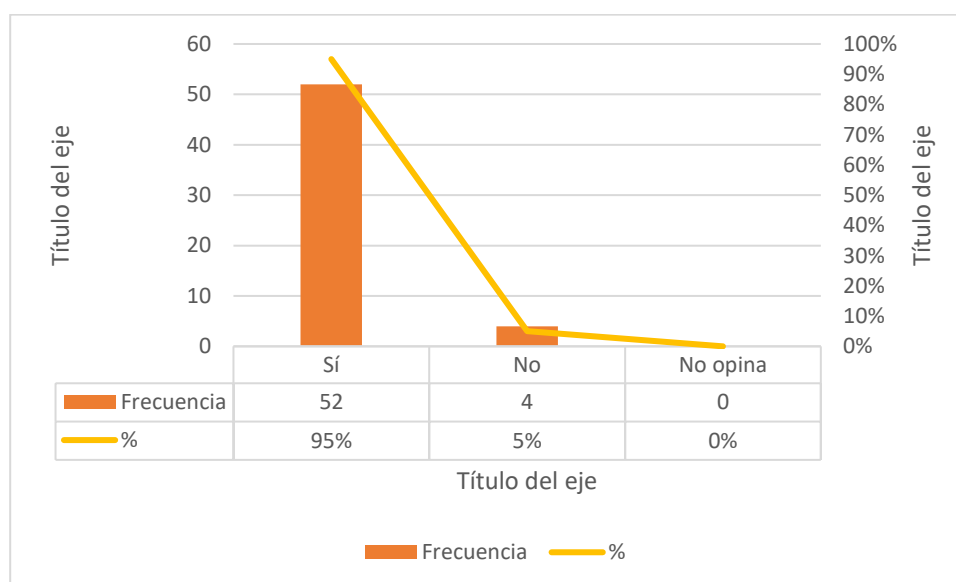
INTERPRETACIÓN

Respecto, Tengo iniciativa por desarrollar mis funciones y tareas, el 95% señala que sí, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 33*Emprendo mis actividades sin que me indiquen*

	Frecuencia	%
Sí	52	95%
No	4	5%
No opina	0	0%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 32*Emprendo mis actividades sin que me indiquen*

Fuente: Elaboración Propia

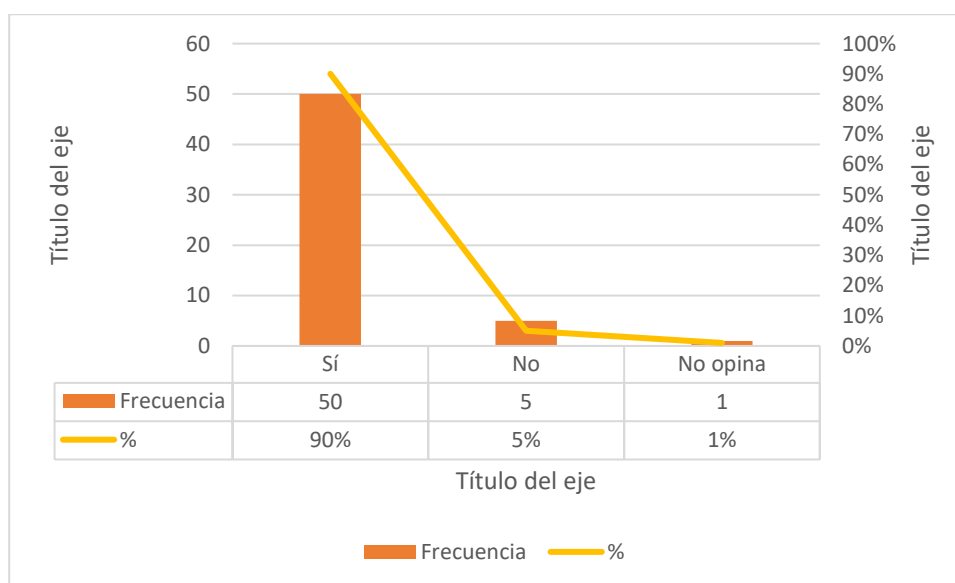
INTERPRETACIÓN

Respecto, Emprendo mis actividades sin que me indiquen, el 95% señala que si, el 5% señala no, el 0% no opina

Tabla 34*Persisto hasta alcanzar los objetivos del área*

	Frecuencia	%
Sí	50	90%
No	5	5%
No opina	1	1%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 33*Persisto hasta alcanzar los objetivos del área*

Fuente: Elaboración Propia

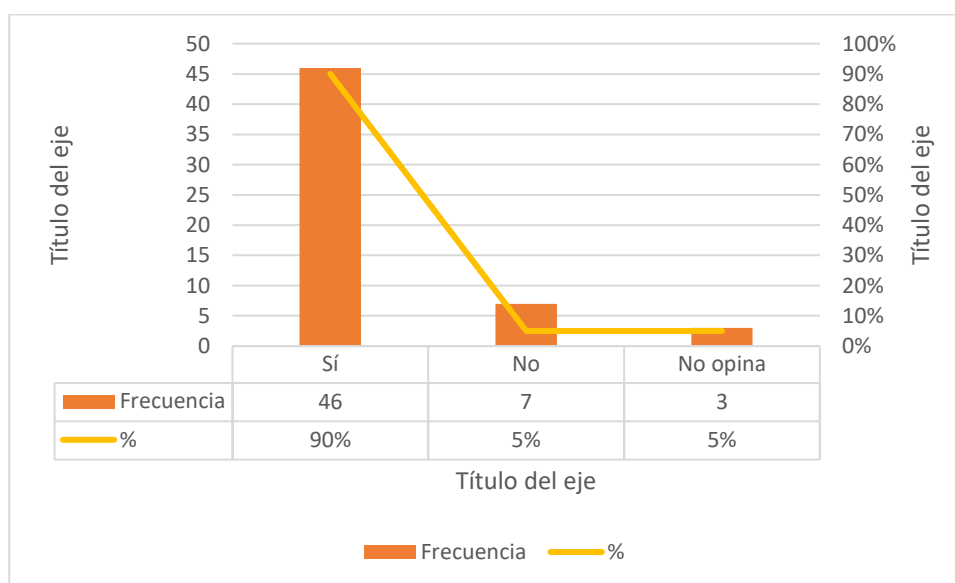
INTERPRETACIÓN

Respecto, Persisto hasta alcanzar los objetivos del área, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 1% no opina

Tabla 35*Realizo mis actividades con dedicación*

	Frecuencia	%
Sí	46	90%
No	7	5%
No opina	3	5%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 34*Realizo mis actividades con dedicación*

Fuente: Elaboración Propia

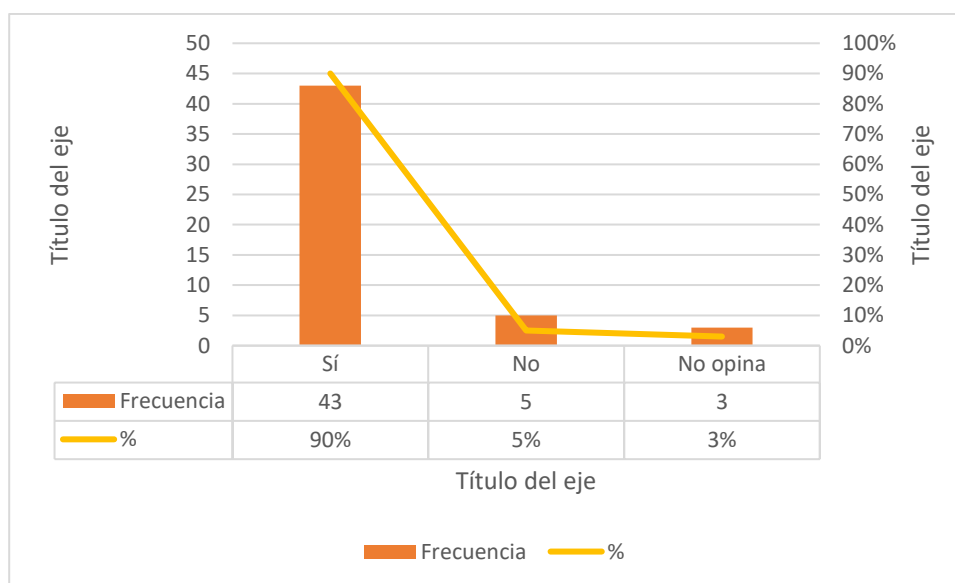
INTERPRETACIÓN

Respecto, Realizo mis actividades con dedicación, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 5% no opina

Tabla 36*Me gusta cooperar con mis compañeros de trabajo*

	Frecuencia	%
Sí	43	90%
No	5	5%
No opina	3	3%
Total	56	100%

Nota: encuesta

Figura 35*Me gusta cooperar con mis compañeros de trabajo*

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Respecto, Me gusta cooperar con mis compañeros de trabajo, el 90% señala que si, el 5% señala no, el 3% no opina

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Hipótesis general

La tabla muestra una fuerte relación entre la política de salud pública y el desempeño de los especialistas del Hospital de Ventanilla, el coeficiente de correlación es de 0.812 que muestra una correlación moderada entre las variables por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; La política de salud pública incide positivamente en el desempeño de los especialistas del Hospital Provincial Ventanilla - Constitucional Callao 2019.

Hipótesis Específica 1

La tabla muestra que existe una fuerte relación entre la política de salud pública y el conocimiento de los profesionales del Hospital de Ventanilla, el coeficiente de correlación es de 0,788, lo que indica una correlación moderada entre las variables, por lo tanto se decide rechazar la hipótesis y se acepta otra hipótesis; La política de salud pública en el 2019 se relaciona positivamente con el conocimiento de los profesionales del Hospital de la Provincia de Ventanilla - Callao Constitucional.

Hipótesis Específica 2

La tabla muestra que existe una fuerte relación entre la política de salud pública y las competencias de los profesionales del hospital de Ventanilla, el coeficiente de correlación es de 0,845, lo que indica una correlación moderada entre las variables, por lo que se decide rechazar la hipótesis y se acepta otra hipótesis; La política de salud pública en el 2019 se relaciona positivamente con las competencias de los especialistas del Hospital de la Provincia de Ventanilla - Callao Constitucional.

Hipótesis Específica 3

La tabla muestra que existe una fuerte relación entre la política pública de salud y la motivación de los profesionales del Hospital de Ventanilla, el coeficiente de correlación es de 0,656, lo que indica una correlación moderada entre las variables, por lo tanto se decide rechazar la hipótesis y se acepta otra hipótesis; La política de salud pública se relaciona positivamente con la motivación de los profesionales del Hospital de la Provincia de Ventanilla - Callao Constitucional en el año 2019.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En cuanto a los documentos administrativos, existe la percepción de que los administradores tienen el 80% de las calificaciones normales, y en la práctica estos niveles son discursos de uso frecuente en diversos eventos hospitalarios, sin embargo, se refleja en varias estrategias de documentos administrativos dirigidas a priorizar a los pacientes. cuidado.
- 6.2. En la dimensión estructura orgánica, existe una percepción que es considerada regular por los médicos, de igual forma el 70% no integra plenamente la responsabilidad pública en la mejora del desempeño. Incluso a un nivel normal, la planificación estratégica se practica de manera deficiente, principalmente con respecto a la evaluación y el seguimiento de las metas de la organización.
- 6.3. En cuanto al conocimiento del paciente y de la salud pública, existe una alta percepción de que las agencias cuentan con canales de comunicación y quejas, pero las opiniones y sugerencias no son analizadas por las agencias y por lo tanto no son atendidas adecuadamente. Se percibe que los administradores no centran sus acciones en la salud pública o las necesidades de los pacientes. El hecho de que los aspectos de salud pública y del paciente se perciban como deficientes tiene un impacto negativo en el desempeño del hospital, principalmente en el aspecto de los resultados de desempeño relacionados con la satisfacción del paciente con los servicios médicos que brinda el hospital, y actualmente es bajo debido a las quejas frecuentes.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Propone una evaluación permanente de las mejoras de los procesos y servicios hospitalarios para mejorar el desempeño de la atención al paciente mediante la aplicación y ejecución de procesos de planificación, ejecución, dirección, gestión y gestión de mejora continua.
- 7.2. Con base en los objetivos y metas de la organización, todo el personal y el equipo de administración del hospital se involucran para implementar las áreas que necesitan ser monitoreadas y recomendadas para la mejora continua después de la evaluación y diagnóstico del hospital y del área.
- 7.3. Mejorar la calidad de la atención del paciente de acuerdo con las leyes nacionales, las normas técnicas, los protocolos, la aplicación de las guías de práctica clínica, los diagramas de flujo, la demanda oculta de citas y otras medidas destinadas a reducir la angustia del paciente.

VIII. REFERENCIAS

- Anand, S. y Baernighausen, T. (2004) Human resources and health outcomes. *Lancet*. 364(9445), 1603–9. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15519630/>
- Ayala-Atrial, S (2009) *Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2004/eim041d.pdf>
- Azuero Rodríguez, A. R. (2009). Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, (41), 151-168. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2004/eim041d.pdf>
- Campbell, D. (1999). *Efecto Mozart*. (4ta Ed.) Ediciones Urano. <https://www.edicionesurano.com/el-efecto-mozart>
- Chiavenato, I. (2000) *Comportamiento organizacional, dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ra ed.) McGraw-Hill.
- Dye, T. (1972) *Comprensión de la política pública* Englewood Cliffs: Prentice-Hall). *Revista de Estudios Sociales*. (4). <https://www.redalyc.org/pdf/815/81511266007.pdf>
- Flórez, J., y López, M. (2014). El gobierno corporativo de las universidades: Estudio de las cien primeras universidades del ranking de Shanghái. *Revista de Educación (Madrid)*, 364, 170-196.
- Hernández R., Fernández C., Baptista M. (2010) *Metodología de la investigación*. (6ta Ed.) McGraw Hill. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Inga-Berrosipi, F. y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos

humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención, *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2).

Kraft, M., Furlong, S. (2006) *Public Policy: Politics, Analysis and Alternatives*. (4ta Ed.)

Editorial: CQ Press/Sage.

Lopez, G. (2021) *Ejecución del presupuesto asignado y la mejora continua de las actividades de la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar y sus direcciones de línea del Ministerio de Educación año 2018*. [Tesis de maestría,

Universidad

Federico

Villarreal].

https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5756/UNFV_EU

[PG_Lopez_Ortiz_Geyden_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5756/UNFV_EU_PG_Lopez_Ortiz_Geyden_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Megret, R., y Garzón, M. (2010). Desempeño del profesional farmacéutico en los Servicios asistenciales. *Portales Médicos*, 5(7), 145.

Organización Mundial de la Salud. (2000). Informe sobre la salud en el mundo 2000: Sistemas de salud: mejorar el desempeño.

Organización Mundial de La Salud. (2016). *Estándar internacional en el sector salud*.

Porras-Balvin, A. S., y Durand-Barreto, J. E. (2018). Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. *Revista Enfermería Herediana*. 11, 18-26.

Ramírez (1999) *Metodología de la investigación* (2da Ed.) Urbe.

<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0107574/cap03.pdf>

Salas Perea, R. S. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educación Médica Superior*, 26(2), 163-165.

Tapullima L. (2019) *Gestión pública por resultados y desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 270 de Chirapa, Lamas, 2018*. [Tesis de maestría,

universidad cesar vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33262/Tapullima
SLN-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33262/Tapullima%20SLN-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Viswesvaran, C., y Ones, DS (2000). Perspectivas sobre los modelos de desempeño laboral. *Revista Internacional de Selección y Evaluación*, 8 (4), 216-226.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Formulación de problemas	Objetivos de la investigación	Formulación de hipótesis	Variables	Metodología
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo influyen las políticas públicas de salud en el desempeño laboral de los profesionales del hospital de distrito de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019?	Establecer cómo influyen las políticas públicas de salud en el desempeño laboral de los profesionales del hospital de distrito de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.	Las políticas públicas de salud influyen de forma positiva en el desempeño laboral de los profesionales del hospital de distrito de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.	Políticas Públicas de Salud	De acuerdo al propósito y al problema planteado en el Plan de Informe de Investigación; el estudio es de tipo aplicado a problemas concretos, en circunstancias y características concretas (Batista, Hernández y Fernández, 2010).
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS.	VARIABLE DEPENDIENTE	El diseño de la investigación es no experimental, transversal, intencional, descriptiva cuyo esquema es el siguiente (Batista, Hernández y Fernández, 2010).
• ¿Cómo influyen las políticas públicas de salud en el desempeño de los profesionales del hospital de	• Determinar cómo influyen las políticas públicas de salud en el desempeño de los profesionales	• Las políticas públicas de salud influyen en el desempeño de los profesionales del hospital de	Desempeño Laboral	

<p>Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influyen las políticas públicas de salud en la motivación de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019? <p>¿Cómo influyen las políticas públicas de salud en la satisfacción de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019?</p>	<p>del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo influyen las políticas públicas de salud en la motivación de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019. <p>Determinar cómo influyen las políticas públicas de salud en la satisfacción de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.</p>	<p>Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las políticas públicas de salud influyen en la motivación de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019. <p>Las políticas públicas de salud influyen en la satisfacción de los profesionales del hospital de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.</p>		<p>POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>La población de esta investigación, está conformada por todos los profesionales de salud que se desempeñan en el Hospital de Ventanilla. Dicha cantidad asciende a 56 profesionales.</p>
--	--	--	--	--

Anexo B. Cuestionario sobre políticas públicas en salud

“POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA - PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, PERIODO 2019”

Objetivo: Establecer cómo influyen las políticas públicas de salud en el desempeño laboral de los profesionales del hospital de distrito de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.

Instrucciones: Los siguientes enunciados se utilizan con fines científicos, por favor conteste de forma cuidadosa y sincera marcando su respuesta con una cruz o aspa.

I. Datos del encuestado:

1. Sexo: Femenino () Masculino ()

2. Edad: 18 a 30 () 31 a 50 () 51 a + ()

3. CARGO: _

II. En cada enunciado, marcando con una cruz o aspa indicando si está:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

Documentos de gestión					
1. Se ha reestructurado o adecuado los IG – ROF de acuerdo a las políticas públicas de salud					
2. Se ha reestructurado las funciones y responsabilidades en base a las políticas públicas de salud					
3. Se ha reestructurado o adecuado los IG – MOF de acuerdo a las políticas públicas de salud					
4. Se ha reestructurado o adecuado los IG – MAPRO de acuerdo a las políticas públicas de salud					
5. Las actividades establecidas en el IG – MAPRO responde a las políticas públicas de salud					
6. Se ha reestructurado o adecuado los IG – TUPA de acuerdo a las políticas públicas de salud					
7. Los procesos administrativos establecidos en el TUPA responden a las políticas públicas de salud					
8. Se han desarrollado planes y procedimientos relacionados con las políticas públicas de salud					
Estructura orgánica					
9. La estructura orgánica responde de forma efectiva a las políticas públicas de salud					
10. La estructura orgánica responde de forma eficiente a las políticas públicas de salud					

11. Los regímenes laborales están alineados a las políticas públicas de salud					
12. Las líneas de autoridad y responsabilidad están alineados a las políticas públicas de salud					
13. Los requisitos para los cargos directivos están alineados a las políticas públicas de salud					
Infraestructura					
14. La infraestructura del Hospital es óptima y moderna y responde a las políticas públicas de salud					
15. Los equipamientos y materiales son los adecuados y son modernos y responde a las políticas públicas de salud					
16. Los ambientes son modernos y cómodos y responde a las políticas públicas de salud					
17. Existe un sistema informático y responde a las políticas públicas de salud					

Anexo C. cuestionario de desempeño laboral

“POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA - PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, PERIODO 2019”

Objetivo: Establecer cómo influyen las políticas públicas de salud en el desempeño laboral de los profesionales del hospital de distrito de Ventanilla - Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2019.

Instrucciones: Los siguientes enunciados se utilizan con fines científicos, por favor conteste de forma cuidadosa y sincera marcando su respuesta con una cruz o aspa.

I. Datos del encuestado:

1. **Sexo:** Femenino () Masculino ()

2. **Edad:** 18 a 30 () 31 a 50 () 51 a + ()

3. **CARGO:** _

II. En cada enunciado, marcando con una cruz o aspa indicando si está:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

CONOCIMIENTO					
NTO					
1. Tengo una adecuada formación para mi puesto de trabajo					
2. Tengo el conocimiento adecuado para realizar bien mis funciones y tareas					
3. Tengo la suficiente experiencia profesional para realizar bien mis funciones y tareas					
4. Tengo estudios superiores					
5. Tengo estudios de posgrado					
HABILIDADES					
6. Tengo adecuadas habilidades para trabajar en equipo					
7. Tengo liderazgo para guiar a mis compañeros					
8. Tengo una adecuada capacidad de comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo					
9. Soy proactivo al momento de desarrollar mis tareas					
10. Soy creativo al momento de realizar mis tareas y funciones					
MOTIVACIÓN					
11. Llego puntualmente al trabajo					
12. Cumpló con el horario de trabajo					
13. Tengo alta motivación por realizar correctamente mi trabajo					
14. Tengo iniciativa por desarrollar mis funciones y tareas					
15. Emprendo mis actividades sin que me indiquen					
16. Persisto hasta alcanzar los objetivos del área					
17. Realizo mis actividades con dedicación					
18. Me gusta cooperar con mis compañeros de trabajo					