

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

INDUCCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DISA JAÉN 2022

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

Presentado por:

URILSER LOAYZA GOICOCHEA

Asesora:

Dra. ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS

Cajamarca, Perú

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: URILSER LOAYZA GOICOCHEA
2. DNI: 42901672
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud,
Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Salud Pública.
3. Asesor: DRA. ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS
4. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
5. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
6. Título de Trabajo de Investigación: INDUCCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DISA JAÉN 2022
7. Fecha de evaluación: 03 de agosto del 2024
8. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (ORIGINAL) (*)
9. Porcentaje de Informe de Similitud: 9%
10. Código Documento: oid:3117:371337484
11. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 21 de Octubre del 2024

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 _____ DRA. ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS DNI: 27705590

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024
URILSER LOAYZA GOICOCHEA
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD



Escuela de Posgrado

CAJAMARCA - PERU

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *5.00 pm* horas, del día 19 de febrero de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Universidad Nacional de Cajamarca Filial Jaén, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. EMILIANO VERA LARA, M. Cs. MARÍA AMELIA VALDERRAMA SORIANO, M. Cs. LUCY DÁVILA CASTILLO**, y en calidad de Asesora la **Dra. ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“INDUCCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DISA JAÉN 2022”**, presentado por el **Bach. en Enfermería URILSER LOAYZA GOICOCHEA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó *aprobar* con la calificación de *... Excelente... (dieciocho)* la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Enfermería URILSER LOAYZA GOICOCHEA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, con Mención en **SALUD PÚBLICA**.

Siendo las *6.30* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dra. Albila Beatriz Domínguez Palacios
Asesora


.....
Dr. Emiliano Vera Lara
Jurado Evaluador


.....
M. Cs. María Amelia Valderrama Soriano
Jurado Evaluador


.....
M. Cs. Lucy Dávila Castillo
Jurado Evaluador

A:

DIOS, por ser mi guía, luz y sabiduría, que me ilumina y fortalece para vencer las adversidades en la vida, con mucho cariño a mis padres y hermanos que siempre me brindaron su apoyo incondicional

Mi esposa y mi adorada hija, que son el motor y mi mayor inspiración para seguir luchando por mis anhelos, me dan su amor y valor para cumplir mis metas trazadas

AGRADECIMIENTOS

A la escuela de Posgrado de la UNC y todos los docentes por compartir sus conocimientos y contribuir en mi formación académica.

A las Autoridades de la DISA Jaén, por abrirme las puertas y permitirme realizar mi trabajo de investigación en su institución.

A los profesionales de salud del primer nivel de atención de la DISA Jaén, por su paciencia y disponibilidad para el desarrollo de los cuestionarios, pues sin su participación no habría sido posible este estudio.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE APÉNDICES	x
LISTA DE ABREVIATURAS	xi
RESUMEN	xii
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Justificación e importancia de la investigación	4
1.3. Delimitación de la investigación	5
1.4. Limitaciones	5
1.5. Objetivos	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Marco conceptual	15
2.4. Definición de términos básicos	21
CAPÍTULO III	24
PLANTEAMIENTO DE LA(S) HIPOTESIS Y VARIABLES	24
3.1. Hipótesis	24
3.2. Variables/categorías	24
3.3. Operacionalización/categorización de los componentes de las hipótesis	25

CAPÍTULO IV	26
MARCO METODOLÓGICO	26
4.1. Ubicación geográfica	26
4.2. Diseño de la investigación	26
4.3. Métodos de la investigación	27
4.4. Población censal, unidad de análisis y unidad de observación	27
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	28
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	29
4.7. Principios éticos	30
4.8. Equipos, materiales, insumos	31
CAPÍTULO V	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
5.1. Resultados	32
5.2. Discusión	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
APÉNDICES	58
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Proceso de inducción en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.	30
Tabla 2. Proceso de inducción en la dimensión inducción general.	31
Tabla 3. Proceso de inducción en la dimensión inducción específica.	31
Tabla 4. Proceso de inducción específica en la DISA.	32
Tabla 5. Proceso de inducción específica en el área de trabajo.	32
Tabla 6. Proceso de inducción en la dimensión evaluación.	33
Tabla 7. Nivel de desempeño laboral en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén	33
Tabla 8. Nivel de desempeño laboral en la dimensión calidad del trabajo.	34
Tabla 9. Nivel de desempeño laboral en la dimensión responsabilidad.	34
Tabla 10. Nivel de desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo.	35
Tabla 11. Nivel de desempeño laboral en la dimensión compromiso institucional.	35
Tabla 12. Relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral.	36

ÍNDICE DE APÉNDICES

	Pág.
Apéndice 1. Prueba V de Aiken para validación del instrumento	56
Apéndice 2. Prueba de confiabilidad	57
Apéndice 3. Cuestionario del proceso de inducción	58
Apéndice 4. Solicitud de autorización	61
Apéndice 5. Autorización para validación	62
Apéndice 6. Consentimiento informado	63
Apéndice 7. Escala dicotómica para validación del instrumento por juicio de expertos.	64
Apéndice 8. Constancia de validación del instrumento	65
Apéndice 17. Procesamiento de datos del proceso de inducción y desempeño laboral	74
Apéndice 18. Datos estadísticos adicionales	77

LISTA DE ABREVIATURAS

CCSS:	Caja Costarricense del Seguro Social
HNAS:	Hospital Nacional Alberto Sabogal
IPS:	Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud
OMS:	Organización Mundial de la Salud
DISA:	Dirección de Salud
RIS:	Red Integrada de Salud
RHUS:	Recursos Humanos en Salud
SERUMS:	Servicio Rural Urbano Marginal de Salud

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén. La investigación fue de tipo no experimental correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 57 profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, que ingresaron a laborar durante el segundo semestre del año 2022. Los resultados de estudio muestran que el proceso de inducción en los profesionales de salud, es medianamente adecuado (70,2%), seguido de un nivel inadecuado (15,8%); las dimensiones inducción general (63,1%), inducción específica (68,4%) son catalogadas como medianamente adecuadas; así mismo, la inducción específica en la DISA (68,4%) e inducción específica en el área de trabajo (50,9%) son medianamente adecuadas y en la dimensión de evaluación el proceso de inducción es inadecuado (47,4%). En la variable desempeño laboral, el 59,7% tienen un nivel de desempeño regular, el 36,8% un nivel de desempeño eficiente y solo un 3,5% un nivel deficiente. Se concluye, que existe relación estadísticamente significativa con un valor 0,000 (Sig.<0,01), entre estas dos variables; además, muestra un coeficiente de correlación de 0,633, demostrando que esta correlación es alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Proceso de inducción, desempeño laboral, personal de salud, primer nivel de atención

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the induction process and the level of work performance in health professionals of the first level of care of the DISA Jaén. The research was non-experimental, correlational, cross-sectional. The census population was made up of 57 SERUMS health professionals from the first level of care of the DISA Jaén, who began working during the second half of 2022. The results of the study show that the induction process in health professionals is moderately adequate. (70.2%), followed by an inadequate level (15.8%); the dimensions. general induction (63.1%), specific induction (68.4%) are classified as moderately adequate; Similarly, the specific induction in the DISA (68.4%) and specific induction in the work area (50.9%) are moderately adequate and in the evaluation dimension the induction process is inadequate (47.4%). In the work performance variable, 59.7% have a regular level of performance, 36.8% an efficient level of performance and only 3.5% a deficient level. It is concluded that there is a highly significant relationship with a value of 0.000 (Sig.<0.01), between these two variables; In addition, it shows a correlation coefficient of 0.633, demonstrating that this correlation is high, therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

Keywords: Induction process, job performance, health personnel, primary care

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

La inducción laboral es un proceso formal muy importante dirigido a brindar una serie de conocimientos y herramientas a los trabajadores de reciente ingreso para el crecimiento institucional y un desempeño laboral eficiente, el cual a su vez influirá positivamente en el logro de los objetivos de la institución.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que los sistemas y servicios de salud a nivel mundial dependen en un mayor grado del volumen, las capacidades y la dedicación de la fuerza laboral sanitaria (1). Los programas de inducción en general, buscan brindar los aspectos básicos que debe conocer todo trabajador, acerca de la organización, además de acoplarlo de la mejor manera al puesto de trabajo y al ambiente de la organización en general, todo ello en el menor tiempo posible, a efecto de minimizar los sentimientos de inquietud y ansiedad que interfieren en el proceso normal de adaptación (2).

Estudios en otros países mencionan que el proceso de inducción es necesario para un buen desempeño laboral en la institución, el nuevo personal que accede al campo de la salud, enfrenta distintos desafíos al tiempo de la transición y presión de la fuerza del trabajo; incluyendo además el gran número de usuarios que ostentan condiciones complicadas y enfermedades múltiples; además de carecer de

instructores con las más altas capacidades para realizar este proceso. La problemática se acentúa, ya que un alto porcentaje de personal que se incorpora al sistema sanitario no recibe una inducción adecuada (3).

Los cambios en las organizaciones de la salud que se proponen y se generan de manera dinámica, así como la incertidumbre que producen, requieren de la planificación integral de los programas y servicios de salud, a fin de orientar el pensamiento y la acción del personal hacia los grados máximos de eficiencia, eficacia y equidad (4). Para enfrentar estos cambios en las organizaciones y aumentar el nivel de desempeño laboral, es de vital importancia un adecuado proceso de inducción.

El recurso humano en salud es uno de los principales componentes de los sistemas de salud y se ha identificado como una prioridad de las actuaciones dirigidas a fortalecerlos. Varios países no solo revelan déficits de personal sanitario, sino también escasa capacidad técnica, de allí que muchos problemas a los que se enfrentan permanecen en gran medida sin respuesta (1). Como consecuencia de ello, surgen diversas interrogantes que necesitan ser respondidas tales como: ¿es efectiva el proceso de selección?, ¿las condiciones laborales son satisfactorias?, ¿cómo es el nivel de desempeño de los trabajadores?, ¿cómo son las políticas de selección?, entre otras (1). En este marco, cobra especial relevancia el proceso de inducción, que busca canalizar la energía y potenciar las capacidades de los colaboradores para un desempeño laboral eficiente desde su incorporación a la institución de salud (2).

Al igual que en otros países en el Perú ocurre lo mismo, la insuficiente inducción al personal de reciente ingreso en las instituciones de salud es un problema que el

sistema sanitario aún debe solucionar. Este proceso no puede ser visto como una cuestión improvisada; al contrario, en él se establecen normativas basadas en las necesidades y expectativas de los nuevos trabajadores y procedimientos formalmente establecidos para lograr los objetivos organizacionales (5).

1.1.2. Descripción del problema

En Jaén, en la Dirección de Salud (DISA), cada año ingresan más de 60 profesionales a desarrollar el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud - SERUMS, entre Médicos, Enfermeros, Obstetras, Tecnólogos Médicos, Cirujanos Dentistas y Biólogos los cuales reciben inducción con la finalidad de conocer las políticas sectoriales de la realidad sanitaria del ámbito de la DISA Jaén, la respuesta a la demanda de la salud, y la importancia del cumplimiento de metas institucionales (6). Sin embargo, los profesionales de reciente ingreso, presentan dificultades para integrarse y adaptarse al equipo interdisciplinario por la escasa información obtenida sobre sus funciones específicas, directivas, protocolos, normas y sistemas de información, mostrando un nivel de desempeño insuficiente y un débil compromiso con los objetivos institucionales.

A la fecha no se han publicado estudios que aborden el proceso de inducción y el desempeño laboral. En este contexto se realizó esta investigación a partir del siguiente problema de investigación.

Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación científica

Son pocas las instituciones que toman como prioridad al proceso de inducción, a pesar de ser un tema de interés para todas las organizaciones; asimismo, existe escasa capacidad técnica para desarrollar un apropiado proceso de inducción al personal de reciente ingreso a los establecimientos de salud. Por lo tanto, estudiar la relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral es un tema de importancia y de progreso continuo tanto para la institución como para los nuevos integrantes de la organización.

1.2.1. Justificación teórico- Práctica

La investigación es de utilidad teórica porque generó nuevos conocimientos basados en evidencia científica, cuya información permitirá a las instituciones de salud orientar políticas que fortalezcan dicho proceso. También tendrá utilidad práctica porque permitirá al profesional de la salud que ocupen cargos gerenciales proponer y plantear programas de inducción organizados y eficientes, desarrollar nuevas metodologías para su ejecución, con el fin de tener profesionales competentes y comprometidos con la organización, aumentando así los niveles de desempeño laboral.

1.2.3. Justificación institucional y personal

El proceso de inducción es un tema de interés para la DISA Jaén y para los establecimientos de salud del ámbito de su jurisdicción, ya que una inducción de calidad, ayuda al nuevo empleado a familiarizarse con la institución, al generar

sentido de pertenencia, motivación y seguridad en cada una de las tareas que debe cumplir, aumentando así su nivel de desempeño laboral.

Para el investigador, como trabajador sanitario, fue de mucha importancia generar evidencia científica sobre un tema muy trascendental y proponer estrategias de cambio desde el nivel operativo en beneficio de los objetivos institucionales. Asimismo, fue una oportunidad para fortalecer las habilidades y competencias como investigador en mi calidad de maestrando de la escuela de posgrado.

1.3. Delimitación de la investigación

El estudio de investigación describe dos conceptos; el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral de los profesionales SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, de la provincia del mismo nombre, departamento Cajamarca. Se desarrolló iniciando con la elaboración del proyecto de tesis entre los meses de enero a junio del año 2022, para concluir con la ejecución y la elaboración del informe final entre los meses de julio de 2022 y setiembre del año 2023.

1.4. Limitaciones

La investigación tuvo algunas limitaciones que dificultaron su realización; por un lado, existen escasos estudios relacionados al tema; por otro, se convierte en una oportunidad, pues se ha generado información sobre un tema de especial relevancia para la gestión de los recursos humanos en salud-RHUS.

1.5. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.

Objetivos específicos

- Describir el proceso de inducción en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.
- Identificar el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En el año 2022, Crofford (7) al estudiar el proceso de inducción y competencias profesionales en usuarios internos de un Hospital público de Durán-Ecuador, los participantes alcanzaron un nivel regular en ambas variables: Proceso de inducción 51% y competencias profesionales 65%. Al describir la primera variable por dimensiones también lograron un nivel regular, tanto en los aspectos normativos (54%), capacitación (49%), seguridad del paciente (49%), infraestructura y servicios (60%). El autor demuestra que existe una relación lineal y significativa entre las variables de estudio con un índice de $Rho=0,332$; un p-valor $<0,01$, estableciendo una correlación positiva, por lo que se admite la hipótesis alterna.

Otro estudio, realizado por Lucio (3) en el año 2020 sobre el proceso de inducción y desempeño laboral percibidos por usuarios internos del Hospital General Babahoyo- Ecuador, evidenció que el 57% perciben al proceso de inducción como regular, siendo la dimensión infraestructura y servicios la de mayor predominio con un 76%. La variable desempeño laboral también es valorada en un nivel regular, alcanzando un 63%, siendo la dimensión competencias conductuales la de mayor incidencia con un 72,6%. El coeficiente de correlación Rho Spearman fue 0,359, con un nivel estadístico de significancia $p=0,000$ menor al valor 0,05; determinando una correlación positiva moderada entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Nina (8) en el año 2020 investigó el proceso de inducción del profesional de enfermería en la unidad de terapia intensiva de una clínica en Bolivia. Los resultados muestran que el 69% de los encuestados consideran necesaria una inducción previa a su ingreso a su centro laboral. El 94% de los profesionales no recibió una capacitación previa, por lo cual se ve la necesidad de implementar este proceso en la incorporación al área de trabajo. Nina, sostiene que el proceso de inducción influye positivamente en el recurso humano de reciente ingreso, logrando que realice sus funciones de manera segura y alcance sus metas en bien de la institución y crecimiento profesional individual. Una buena acogida al personal, disminuye los miedos y temores que pueda presentar y de esta forma se crea un clima amigable que permite relacionarse entre compañeros del equipo de salud y se familiarice con su entorno laboral.

Aguilar et al. (4) en el año 2018, al estudiar los procesos de inducción del personal de Enfermería en un hospital del Seguro Social en Costa Rica, evidenciaron que existe carencias significativas en los procesos de inducción a nivel hospitalario, desde la presentación del equipo de trabajo (> del 50%), hasta la orientación en rutinas y labores administrativas sustanciales para el buen ejercicio de la práctica profesional. En la dimensión de seguimiento del personal de nuevo ingreso y la evaluación de su desempeño, la debilidad fundamental se detectó en la elaboración del plan de mejora, un 68 % de enfermeros refieren que nunca o casi nunca participaron en su elaboración. Los autores concluyen que existe la necesidad de retomar los procesos de inducción como el espacio para que el profesional que ingresa adquiera las destrezas técnicas y organizativas, de modo que ejecute mejor su rol en la institución y brinde un cuidado de mayor calidad, donde el proceso de

asistencia técnica se brinde desde las personas con mayor experiencia y capacidades al principiante.

En el año 2018, Torres et al. (9) investigaron los procesos de inducción y capacitación como factor de desarrollo de los centros médicos de Villavicencio en Colombia. En estas instituciones prestadoras de salud, la inducción, casi siempre (94,6%) es considerado importante para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y frecuentemente (70,7%) cuentan con un proceso formalizado. En cuanto a la capacitación del personal, casi siempre (94,5%) es importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales y frecuentemente (74%) los planes se estructuran para atender los requerimientos estratégicos de la organización. En la capacitación por competencias se observó que ocasionalmente (59,8%) las empresas apoyan mediante programas de capacitación, coaching y asignación de proyectos a los colaboradores de bajo desempeño. Concluyeron que la capacitación es una ventaja competitiva que permite ofrecer un servicio de calidad, así como también fortalecer las competencias de los colaboradores.

En el año 2017, Sánchez (10) al estudiar la percepción sobre el proceso de inducción de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital Escuela Alejandro Dávila Bolaños en Nicaragua, los participantes refirieron que este proceso debe realizarse periódicamente y con personal bien adiestrado. El personal de enfermería de nuevo ingreso, señaló que se les debe proporcionar toda la información necesaria, para un mejor desempeño de sus-funcionales; además, de incluir nuevos elementos que deben de ser revisados e integrados durante la inducción. Concluyó que cada elemento en el proceso de inducción es muy importante en las instituciones.

En el Perú, Quintana et al. (11) en el año 2020 en el estudio sobre desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, mostraron que el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% cuentan con especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% tienen presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 96,2% tiene especialidad, el 66,7% un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), (valor $p=0,01$), el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$) y 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), además, el 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor $p<0,05$). La mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño laboral suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr optimizar el desempeño del personal de enfermería.

Guardales (12) en el año 2020 al estudiar la gestión del talento humano y desempeño laboral en el centro de salud Socorro – Huaura, encontró que la gestión se encuentra en el nivel medio con el 63,6%. Respecto a la variable desempeño laboral, el 59,1% de profesionales tienen un nivel medio. Concluye que existe una correlación positiva entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,533 y con una significancia de $0,011 < a 0,05$, de igual manera, en la dimensión incorporación laboral (Rho= $0,602$), lo que indica que el proceso de potencialización de capacidades y habilidades es importante para el buen desempeño laboral.

Ruiz-Aquino et al (13) en el año 2020 en un estudio cuasiexperimental sobre educación continua y fortalecimiento del desempeño del rol comunitario de enfermeros SERUMS en Huánuco, mostraron que antes de la intervención, solo el 1,7% del grupo experimental tuvo desempeño de nivel alto y el 89,7% de buen nivel; en cambio el grupo control un 98,3% tuvo buen nivel y 1,7% de nivel deficiente. Después de la intervención, el 86,2% del grupo experimental evidenció un alto nivel y el 13,8% un buen nivel. Solo el 1,7% del grupo control alcanzó un alto nivel y el 98,3% un buen nivel. Se demostró que el proceso de inducción fortalece el desempeño de rol comunitario de los enfermeros serumistas, habiéndose evidenciado diferencias significativas en los promedios entre grupos y durante el postest [$t= 15,601$; $p= 0,000$].

Torres (14) en el año 2018 investigó la relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas. En la investigación se destaca el nivel de percepción de la gestión del talento humano en un 26% como deficiente, un 42% como regular; en la dimensión inducción de personal, el 40% fue regular y el 16% deficiente; por otro lado, el nivel de percepción del desempeño laboral del personal asistencial en un 40% fue eficiente y un 28% regular. Se determinó, que existe una correlación alta positiva entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial, con un coeficiente de correlación de Pearson (0,886).

2.2. Bases teóricas

a. Teoría de la socialización organizacional

Esta teoría se refiere al proceso mediante el cual los nuevos empleados adquieren el conocimiento, las habilidades y las normas sociales necesarias para adaptarse a un nuevo contexto organizacional. La inducción del personal, busca facilitar el proceso de socialización de los nuevos trabajadores brindándoles información sobre la cultura, las perspectivas y las relaciones interpersonales al interior de la organización (15).

La socialización organizacional, es un proceso a través del cual los trabajadores de reciente ingreso pasan de ser sujetos foráneos a personas internas de la organización. Este proceso les ayuda a convertirse en miembros eficaces con capacidades y comportamientos necesarios para tener éxito en su nuevo trabajo. El ajuste de los recién llegados depende de su comportamiento, del compromiso organizacional como de la cultura existente en la empresa (15).

Esta teoría es abordada por dos grandes enfoques teóricos: el enfoque centrado en las prácticas o tácticas de socialización y el enfoque de los contenidos organizacionales (16), (17).

Enfoque de las tácticas organizacionales: En este enfoque se adopta como unidad de análisis las acciones de los individuos. Van Maanen y Schein en el año 1979, propusieron seis dimensiones, cada una de las cuales es un continuo entre dos extremos: Colectiva (en grupo) vs. Individual; formal (segregación del trabajo) vs. informal; secuencial (por etapas) vs. al azar; fija (programa preestablecido) vs. variable; serial (imitación de los ya vinculados) vs.

disyuntiva; investidura (ratifica atributos e identidad del nuevo) vs. desinvestidura (16), (17).

Blau (17) menciona que el tipo de inserción del trabajador principiante está relacionada positiva y significativamente con la satisfacción de las expectativas, la claridad de los roles, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional. También menciona que la calidad de la inserción del principiante modera la relación entre la claridad del rol y su desempeño laboral.

Enfoque en los contenidos: Toma al individuo como unidad de análisis y evalúa el grado de socialización en función de contenidos específicos. Chao et al. (17), consideran la socialización organizacional como el “aprendizaje de contenidos y los procesos mediante los cuales los individuos se adaptan a roles específicos”.

Un programa de inducción a través de la socialización organizacional, ayuda a los nuevos empleados a comprender la cultura organizacional de la empresa, a sentirse bienvenido y a obtener la suficiente información para tener éxito en su nuevo trabajo. Los empleados tienen una comprensión más clara de sus funciones o roles, logran la aceptación de sus compañeros y obtienen confianza para lograr un mejor desempeño (autoeficacia) (15).

Klein y Weaver (15) sostienen que las sesiones de inducción para programas formales pueden durar pocas horas hasta varios meses. Estudios muestran que los programas de inducción ayudan con la integración del equipo de trabajo, así mismo les informan sobre los objetivos, la historia, y la estructura de poder de la empresa.

2.3. Marco conceptual

a. Proceso de inducción

La inducción es un proceso estratégico muy importante en toda organización, significa proporcionar a los nuevos recursos humanos información básica sobre la institución, que redunde en un buen desempeño y satisfacción laboral. Es una parte importante del proceso de socialización de sus nuevos miembros, implica inculcar en los empleados las actitudes, estándares, valores y patrones de conducta-que espera la organización para el logro de sus objetivos (18).

Se considera la etapa puente entre el momento en que la persona inicia la relación laboral hasta el momento en que pasa a ser efectivamente responsable de su cargo. La inducción es necesaria para que cada empleado se familiarice con sus funciones. En resumen, la inducción hace referencia a actividades formativas de aprendizaje, estructuradas y muy bien organizadas que tiene como finalidad presentar a un nuevo empleado a la organización y al puesto de trabajo (19).

El proceso de inducción, también conocido como proceso de incorporación, es una forma de como la institución de salud recibe al nuevo personal integrándolo a su cultura, contexto y sistema organizativo para que asuma de manera efectiva un comportamiento acorde a las expectativas de la entidad. Es un proceso de socialización institucional en la medida que la entidad trata de inculcar en el nuevo trabajador el modo de pensar y actuar conforme a los dictámenes y protocolos establecidos (20).

Chiavenato (21) lo define como, las acciones de orientación, ubicación y supervisión dirigida a los trabajadores de reciente ingreso a una entidad para optimizar el desempeño de sus funciones.

También se lo define como el conocimiento que un individuo desde el momento en que se incorpora a una organización para ejercer un trabajo; en este proceso se le debe brindar conocimiento de la estructura, organización, políticas, seguridad, misión, valores, programas de seguridad y salud laboral (22).

- **Inducción general.** Es una parte esencial del proceso de integración de los nuevos empleados, en esta fase se busca asegurar que comprenda la filosofía institucional, misión, visión, valores, la historia, su plan estratégico, su estructura y cultura organizacional, políticas y procedimientos, sus normas y reglamentos. Se inyecta la idea de sentido de pertenencia, contribuye a motivarlo y hacerlo sentir que no solo están haciendo un trabajo, sino que son parte de un equipo, que su trabajo importa y que contribuye al funcionamiento y desarrollo de la organización (23).

Según otros autores a este tipo de inducción también se le conoce como inducción a la organización, Alles (22) menciona que es el conocimiento que la persona principiante adquiere respecto de la historia de la organización, normas sobre seguridad y salud en el trabajo, programas de salud ocupacional, misión y valores.

Cabe señalar que la profundidad con que se brinde esta información, dependerá del perfil y nivel de responsabilidad inherente al cargo que desempeñará el nuevo trabajador (24).

- **Inducción específica.** Se centra en preparar al nuevo trabajador para su rol específico dentro de la organización, se enfoca en detalles concretos relacionados con el puesto.

En esta fase se debe buscar que el profesional comprenda el qué, el cómo y el por qué hará su trabajo. En este espacio es importante adquirir conocimientos y habilidades respecto a las herramientas, medios, ambientes de trabajo, elementos de protección personal interacción entre cargos, interpretación de procedimientos, interacción con los usuarios y todo aquello que le permita realizar sus actividades en forma oportuna y eficiente (23).

También se le llama inducción al puesto, de acuerdo con Alles (22), “tiene por objeto desarrollar aprendizaje sobre funciones y actividades relacionadas con el puesto”. Incluye aspectos como interacción entre cargos, conocimientos y oportunidades en el desarrollo de sus funciones. Información sobre protocolos, normas de bioseguridad, normas técnicas, directivas, sistema de información, desempeño esperado, aspectos relevantes sobre referencia y contrarreferencia, entre otros que mejoren su desempeño en el puesto.

Esta información deberá ser lo más específica, puesto que de ella dependerá el nivel de desempeño, la calidad, eficiencia y seguridad del nuevo empleado (24).

- Evaluación

una vez finalizado el proceso de incorporación y durante el período de entrenamiento, el supervisor, debe realizar una evaluación con el fin de verificar aspectos que no quedaron completamente claros para el trabajador (24). La evaluación es crucial para asegurar que los nuevos empleados se adapten correctamente a su entorno de trabajo y se integren eficientemente en la cultura organizacional.

Otro aspecto importante es la capacitación del trabajador, entendido como; un proceso continuo y sistemático, encaminado a mejorar el nivel técnico y profesional de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, el cual debe planificarse anualmente según las necesidades identificadas y a las exigencias de la organización (25).

También se define capacitación como la transferencia de conocimientos, habilidades y actitudes al personal, que se traducirán en comportamientos, que resultan en cambios positivos en el desempeño de las tareas. El objeto principal está basado en perfeccionar y actualizar al empleado en su puesto laboral (26).

b. Nivel de desempeño laboral

El nivel de desempeño laboral se refiere a la medida en que un empleado cumple con las expectativas y estándares establecidos por la organización. Según Chiavenato, el desempeño es el comportamiento de cada persona en el puesto que ocupa, integrado de y que constituye una estrategia individual diseñada para lograr los objetivos organizacionales (21). Asimismo, Milkovich y Boudrem (1994), definen al desempeño como el grado en que un empleado cumple con los requisitos del puesto (27).

Otros autores lo definen como el resultado final de una actividad lograda al realizar las tareas laborales de una manera lo más eficaz y eficiente posible (28), con el fin de alcanzar objetivos operativos, y así generar motivación y satisfacción laboral.

Chiavenato también menciona que el desempeño laboral es situacional y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él

profesional: el valor de las recompensas y la percepción personal, determinan la cantidad del esfuerzo que el individuo está dispuesto a realizar. Esta es la mejor relación costo-beneficio. El esfuerzo individual, depende a su vez de las habilidades y las capacidades personales y de su percepción del papel que quiere desempeñar (21).

El desempeño laboral es un elemento esencial para el funcionamiento de cualquier organización, por tanto, se le debe prestar especial atención en la gestión de los recursos humanos (21).

La evaluación de desempeño es un proceso de valoración sistemática, sobre el desenvolvimiento de cada persona en su puesto de trabajo, y las metas y resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo, además, constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso de gestión (29).

Es una tarea técnica que parte de las competencias como un conjunto de competencias que establecen un desempeño superior y resolutivo frente a determinado problema, para formular acciones específicas en el trabajo individual y colectivo que la institución haya considerado necesarias para lograr sus objetivos de producción (30).

Compara el desempeño laboral con los parámetros o los objetivos establecidos para su puesto. La deficiencia en el desempeño puede requerir acciones correctivas, como mayor capacitación, o resolución del contrato, mientras que un buen desempeño puede merecer recompensas u incentivos, como un incremento salarial, bonificaciones o ascensos (31).

Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones del desempeño son los aspectos específicos y medibles del trabajo de un empleado que reflejan como y cuanto contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Teniendo en cuenta las necesidades actuales y competencias relacionadas con el trabajo, se considera que los elementos a evaluar son: La calidad del trabajo realizado en términos de eficiencia, la responsabilidad para con las tareas y directivas del cargo y la implicancia del trabajo en equipo determinando el compromiso institucional (31).

- Calidad del trabajo

Hace alusión al grado de excelencia con que se realiza una tarea o se entrega un producto, grado en el que los procesos de atención en salud maximizan la probabilidad de resultados deseados por los usuarios y disminuye la probabilidad de resultados adversos, de acuerdo al estado de los conocimientos profesionales y tecnológicos más relevantes (32).

La calidad de atención al usuario está condicionado por un alto número de factores, entre ellos la accesibilidad a los servicios de salud , la prestación oportuna, la efectividad de los tratamientos, su eficacia, eficiencia, continuidad, privacidad, confidencialidad, la participación del paciente y su familia, la seguridad y el apoyo del entorno asistencial (33).

- Responsabilidad laboral

Es el conjunto de obligaciones, deberes y compromisos que tanto empleadores como empleados tienen para desempeñar una determinada tarea (31). Esta responsabilidad puede abarcar varios aspectos, como la seguridad en el trabajo, el cumplimiento de las leyes laborales, la protección

de los derechos de los empleados y el desempeño adecuado de las tareas asignadas.

- **Trabajo en equipo**

Es una forma de articular las actividades laborales de un grupo humano con el propósito de alcanzar un objetivo común y metas específicas. Implica una interdependencia positiva para las tareas en forma activa entre los miembros de la institución que comparten y asumen una misión de trabajo con responsabilidad y compromiso institucional (34).

El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación efectiva entre los miembros, cooperación y colaboración entre compañeros, confianza y respeto, la resolución de conflictos, responsabilidad y compromiso de las funciones asignadas.

- **Compromiso institucional.**

El compromiso se refiere a la dedicación y lealtad de los empleados hacia su organización, significa que cada miembro del equipo se compromete a hacer y dar lo mejor que puede, hace lo necesario para alcanzar el éxito y asegurar la sostenibilidad de los procesos. El compromiso hace que los empleados se involucren en su trabajo y trabajen por un objetivo común, poniendo en juego sus capacidades y habilidades y demostrando responsabilidad, iniciativa y cooperación (35).

2.4. Definición de términos básicos

- **Concurso público:** Procedimiento de carácter legal, administrativo, donde se solicita y evalúa diversas ofertas de trabajo para satisfacer una necesidad específica. Una institución notifica públicamente su intención de contratar a

una persona para realizar un trabajo, suministrar bienes, o prestar servicios (33).

- **Red Integrada de Salud-RIS:** Conjunto de organizaciones que brindan paquetes integrales y equitativos de servicios de salud, y hacen los arreglos institucionales para grupos específicos, a través de la articulación, la coordinación y la complementación; son responsables de los resultados sanitarios, administrativos y del estado de salud de la población del ámbito de su jurisdicción (36).
- **Dirección de Salud - DISA:** Dependencia del Ministerio de Salud, es la autoridad sanitaria en una subregión o provincia. Tiene funciones directivas de gestión sanitaria y estratégica de los servicios de salud (34).
- **Eficiencia:** Principio rector de la economía, se refiere a la producción de bienes y servicios valorados por la sociedad al menor costo social posible. Su valor está determinado por la relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados (33).
- **Entrenamiento:** Proceso de aprendizaje en el que los participantes adquieren las competencias necesarias para alcanzar objetivos definidos (19).
- **Establecimientos de Salud:** Instituciones que brindan servicios de salud en régimen ambulatorio u hospitalario, con fines de prevención, promoción, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, para mantener, recuperar o restaurar el estado de salud de las personas (37).
- **Licencia:** Permiso para ausentarse de su puesto dentro del marco legal. El período de ausencia pueden o ser remunerado (19).

- **Motivación:** Estado de ánimo que incluye impulsos, predisposiciones, anhelos, necesidades e incentivos, influyen en el desempeño de las tareas, en la satisfacción de las necesidades y en el comportamiento de las personas (33).
- **Proceso:** Conjunto de acciones, actividades y decisiones relacionadas de forma continua y ordenada, a través de las cuales se desarrolla un evento o se alcanzan metas específicas, que satisface plenamente los requerimientos del cliente y de la organización (33).
- **Primer nivel de atención:** Es la puerta de entrada al sistema de salud, donde se realizan actividades de promoción de la salud, prevención de riesgos y control de daños a la salud, diagnóstico oportuno, tratamiento oportuno, rehabilitación y cuidados paliativos, teniendo como eje de intervención las necesidades de salud más frecuentes de la persona, familia y comunidad (38).
- **Profesional de salud:** Personas calificadas, que poseen competencias para ejercer una función en el ámbito de las instituciones prestadoras de salud (33).
- **Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud-SERUMS.** Es un servicio en el que se encuentran comprendidos los profesionales de la ciencia de la salud, titulados y colegiados, con el objetivo principal de brindar atención integral a la población más vulnerable que residen en zonas menos desarrolladas del país (37).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA(S) HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Ha. Existe relación estadísticamente significativa entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.

3.2. Variables/Categorías

Las variables de estudio son:

- Proceso de inducción:
 - Inducción general
 - Inducción específica
 - Evaluación
- Nivel de desempeño laboral
 - Calidad de trabajo
 - Responsabilidad
 - Trabajo en equipo
 - Compromiso institucional

3.3. Operacionalización/categorización de los componentes de las Hipótesis.

Título: Inducción y desempeño laboral en los profesionales de Salud del primer nivel de atención de la DISA Jaén 2022						
Hipótesis	Definición conceptual de las variables/categorías	Definición operacional de las variables/categorías				
		Variables/categorías	Dimensiones/factores	Indicadores/cualidades	Fuente o instrumento de recolección de datos	
<p>Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p>	<p>Inducción, son las acciones de orientación, ubicación y supervisión dirigida a los nuevos trabajadores de reciente ingreso a una entidad para mejorar el desempeño en sus funciones laborales (21). Estudia tres aspectos la inducción general, específica y la evaluación.</p>	<p>V1. Proceso de inducción.</p>	<p>Inducción general.</p>	Filosofía institucional.	<p>Fuente: Profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de evaluación del proceso de inducción.</p>	
				Estructura organizacional.		
				Política institucional.		
				Reglamento interno.		
			<p>Inducción específica.</p>	Normatividad Especifica: Manuales, directivas.		
				Interacción entre cargos.		
				Infraestructura y servicios		
				Información: Protocolos, normas de bioseguridad.		
				Funciones.		
				Sistema de información: puntos de digitación.		
	<p>Evaluación.</p>	Seguimiento.				
		Retroalimentación.				
	<p>Desempeño laboral, es el resultado final de una actividad, que se obtiene en la ejecución de sus funciones de manera eficaz y eficiente. Comprende el estudio de la calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, y compromiso institucional.</p>	<p>V2. Nivel de desempeño laboral.</p>	<p>Calidad del trabajo.</p>	Presta atención al detalle.		<p>Fuente: Profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de evaluación de desempeño laboral.</p>
				Iniciativa.		
Metodología coherente.						
<p>Responsabilidad ad.</p>			Eficiencia y autonomía en el actuar.			
			Capacidad de solución de problemas.			
<p>Trabajo en equipo.</p>			Capacidad de integración.			
<p>Compromiso institucional.</p>			Liderazgo.			
			Nivel de compromiso.			
Responsabilidad.						

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La investigación se realizó en la DISA de la provincia de Jaén, ubicada en la zona Nor Oriental de departamento Cajamarca, entre los 5°15' y los 6°4' de latitud Sur; y entre los 78° 33' y los 79° 38' de longitud Oeste aproximadamente (39).

La DISA Jaén, actualmente denominada Red Integrada de Salud (RIS) está conformada por 10 establecimientos de salud relacionados a Zona Sanitaria (Sallique, Pucará, Chunchuquillo, Cochalán, Cruce de Shumba, Santa Rosa, Los Sauces, Magllanal, Morro Solar y Fila Alta), 40 establecimientos de salud con rol de puerta de entrada y 50 establecimientos de salud vinculados a establecimientos de salud puerta de entrada (40).

4.2. Diseño de la investigación

La investigación fue de tipo no experimental correlacional de corte transversal.

No experimental porque no se manipula las variables de estudio. Estos estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (41).

Correlacional porque describen la asociación o relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (41).

Trasversal porque recolectan datos, describen las variables y analizan su incidencia e interrelación en un solo momento, en un tiempo único (41)

4.3. Métodos de la investigación

Se utilizó el método hipotético deductivo, que consiste en la generación de hipótesis a partir de leyes, para así llevarla a la contrastación empírica y tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan (42).

4.4. Población y unidad de análisis

La población censal estuvo constituida por 57 profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén que ingresaron a laborar durante el segundo semestre del año 2022.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud de ambos sexos.
- Personal de salud SERUMS Médico, Enfermeros, Obstetras, Tecnólogos Médicos, Cirujanos Dentistas, Psicólogos y Biólogos del primer nivel de atención de la DISA Jaén

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que ingresan a laborar mediante concurso público.
- Personal de salud que se encuentran con licencia por enfermedad.
- Personal de salud que se encuentran con licencia por otros motivos.

La unidad de análisis fueron cada uno de los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de la información

Para la variable *proceso de inducción*, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El instrumento fue elaborado por el investigador; revisado y validado por juicio de expertos. Cinco jueces expertos en el tema revisaron el contenido, la pertinencia y congruencia de las preguntas, el valor de relevancia de los ítems evaluado por los jueces se determinó a través del coeficiente de V de Aiken, obteniendo un valor de 0,98 (Apéndice 1); así mismo, fue sometido a la prueba de confiabilidad a través de una prueba piloto aplicado a una muestra de 15 profesionales de la salud SERUMS con características semejantes a la muestra, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,84 (Apéndice 2). Este instrumento fue constituido de 27 ítems, estructurado en 3 dimensiones: inducción general (8 ítems), inducción específica (17 ítems) y evaluación (2 ítems), que se medirán con la escala de: Muy en desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2 puntos), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), De acuerdo (4 puntos) y Muy de acuerdo (5 puntos) (Apéndice 3).

El valor final del proceso de inducción fue:

- Adecuado :101-135 puntos
- Medianamente adecuado: 64 -100 puntos
- Inadecuado : 27- 63 puntos

Valor final según dimensiones del proceso de inducción:

Nivel/Dimensión	Inducción general	Inducción específica	Evaluación
Adecuado	30-40 puntos	63-85 puntos	8-10 puntos
Medianamente adecuado	19-29 puntos	40-62 puntos	5-7 puntos
Inadecuado	8-18 puntos	17-39 puntos	2-4 puntos

Para la variable *desempeño laboral*, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Este instrumento fue diseñado por el Ministerio de Salud (MINSA) Perú para determinar el desempeño laboral del personal sanitario; fue adaptado por Llagas (43) en el año 2017, validado por juicio de expertos. Muestra un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,936. Está constituido por 31 ítems con 4 dimensiones: calidad del trabajo (11 ítems), responsabilidad (6 ítems), trabajo en equipo (9 ítems), compromiso institucional (5 ítems), con una escala de opciones de respuesta: (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca (Anexo 1).

La valoración final del nivel de desempeño fue:

- Eficiente : 115 -155 puntos
- Regular : 73-114 puntos
- Deficiente : 31-72 puntos

Valor final según dimensiones del desempeño laboral:

Nivel/Dimensión	Calidad del trabajo	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Compromiso institucional
Eficiente	41-55 puntos	22-30 puntos	33-45 puntos	19-25 puntos
Regular	26-40 puntos	14-21 puntos	21-32 puntos	12-18 puntos
Deficiente	11-25 puntos	6-13 puntos	9-20 puntos	5-11 puntos

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Una vez obtenido los datos de las variables de estudio, estos fueron organizados utilizando el programa Excel, luego fueron procesados y analizados a través del programa SPSS Statistics 25.

Para la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman, por ser las variables cualitativas ordinales y de diseño de investigación no experimental.

Los datos fueron resumidos en tablas de frecuencias y porcentajes. Finalmente, el análisis y la interpretación de los datos obtenidos se efectuó teniendo en cuenta el marco teórico y los antecedentes sobre el tema en estudio.

4.7. Principios éticos.

En la presente investigación científica se consideró los siguientes principios éticos a favor de los participantes:

Principio de respeto a las personas

Destaca la importancia de considerar que todas las personas involucradas en una investigación deben ser considerados sujetos autónomos, reconociendo la capacidad y el derecho a tomar sus propias decisiones y el derecho a la protección de toda persona cuya autonomía se vea perjudicada (44). Este principio expresado a través del consentimiento informado a participar voluntariamente, luego de haberles informado detalladamente los objetivos, la naturaleza de la investigación y procedimientos que se utilizarán para obtener la información. En ese marco durante todo el proceso de la investigación se tuvo en cuenta el anonimato de los participantes y la confidencialidad de los datos obtenidos.

Principio de Beneficencia

Busca garantizar el bienestar de las personas que participan en la en la investigación teniendo en cuenta su cultura, intereses y derechos (44). En la investigación ningún participante fue expuesto a situaciones o experiencias que den por resultados daños

graves o permanentes, el investigador fue el promotor del bienestar de las personas durante su participación en el estudio.

Principio de no maleficencia

Es el deber de no causar daño a las personas y comunidades involucradas en el estudio; y de minimizar la posibilidad de un daño potencial que la investigación pueda causar (44). Durante el proceso de investigación se trató con respeto a cada uno de los encuestados, por la naturaleza del estudio, no se puso en riesgo su integridad.

Principio de Justicia

Implica abordar cuestiones de equidad en el reclutamiento de las personas participantes y en la realización de las investigaciones, garantizando que no se seleccione a individuos o grupos vulnerables por la facilidad de acceder a ellas, a menos que se haya obtenido el consentimiento informado y permita obtener información relevante para estos grupos (44). Los profesionales de la salud durante la investigación recibieron un trato justo sin distinción, con respeto e igualdad, así mismo se respetó su privacidad a través del anonimato y el consentimiento informado.

4.8. Equipos, materiales, insumos.

En la investigación se utilizó laptop, equipos de impresiones material de escritorio, fotocopidora; servicios de internet y movilidad local.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

La población censal estuvo constituida por profesionales SERUMS en su mayoría licenciados en enfermería (38,6%), seguido por profesionales médicos cirujanos (28,1%) y licenciados en obstetricia (14%). El 63,2% fueron profesionales de sexo femenino y el 36,8% (21) de sexo masculino.

5.1.1. Proceso de inducción en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.

Tabla 1. Proceso de inducción en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Proceso de inducción	N	%
Inadecuado	9	15,8
Medianamente adecuado	40	70,2
Adecuado	8	14,0
Total	57	100,0

En la tabla se observa que el proceso de inducción en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, es medianamente adecuado con un 70,2% seguido de un nivel inadecuado con un 15,8% y solo un 14% tuvo un proceso adecuado.

5.1.2. Proceso de inducción en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén por dimensiones.

Tabla 2. Proceso de inducción en la dimensión inducción general en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Inducción general	N	%
Inadecuado	5	8,8
Medianamente adecuado	36	63,1
Adecuado	16	28,1
Total	57	100,0

En la tabla se observa que el proceso de inducción en la dimensión inducción general, es medianamente adecuado con un 63,1%, seguido de un proceso adecuado en un 28,1%.

Tabla 3. Proceso de inducción en la dimensión inducción específica en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Inducción específica	N	%
Inadecuado	8	14,1
Medianamente adecuado	39	68,4
Adecuado	10	17,5
Total	57	100,0

En la tabla se puede observar que el proceso de inducción en la dimensión inducción específica, es medianamente adecuado en un 68.4% seguido de adecuado en un 17.5%.

Tabla 4. Proceso de inducción específica en la DISA en profesionales de salud
SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Inducción específica en la DISA	N	%
Inadecuado	12	21,1
Medianamente adecuado	39	68,4
Adecuado	6	10,5
Total	57	100,0

En la tabla se muestra que el proceso de inducción específica en la DISA en los profesionales de salud, es medianamente adecuado en un 68,4% seguido de inadecuado en un 21,1%.

Tabla 5. Proceso de inducción específica en el área de trabajo en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Inducción específica en el área de trabajo	N	%
Inadecuado	10	17,5
Medianamente adecuado	29	50,9
Adecuado	18	31,6
Total	57	100,0

En la tabla se muestra que el proceso de inducción específica en el área de trabajo es medianamente adecuada en un 50,9% seguido de un proceso adecuado en un 31,6%.

Tabla 6. Proceso de inducción en la dimensión evaluación en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Dimensión de evaluación	N	%
Inadecuado	27	47,4
Medianamente adecuado	25	43,9
Adecuado	5	8,7
Total	57	100,0

En la tabla se observa que el proceso de inducción en la dimensión evaluación es inadecuado en un 47,4% seguido de un nivel medianamente adecuado con un 43,9%.

5.1.3. Nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.

Tabla 7. Nivel de desempeño laboral en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Nivel de desempeño laboral	N	%
Deficiente	2	3,5
Regular	34	59,7
Eficiente	21	36,8
Total	57	100,0

En la tabla se evidencia que del 100% de profesionales de salud SERUMS, el 59,7% tienen un nivel de desempeño regular, el 36,8% un nivel de desempeño eficiente y solo un 3,5% un nivel deficiente.

5.1.4. Nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén por dimensiones

Tabla 8. Nivel de desempeño laboral en la dimensión calidad del trabajo en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Dimensión calidad del trabajo	N	%
Deficiente	1	1,8
Regular	41	71,9
Eficiente	15	26,3
Total	57	100,0

En la tabla se puede evidenciar que del 100% de profesionales SERUMS, el 71,9% tienen un nivel de desempeño regular en la dimensión calidad del trabajo y el 26,3% un nivel de desempeño eficiente.

Tabla 9. Nivel de desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Dimensión responsabilidad	N	%
Deficiente	3	5,2
Regular	16	28,1
Eficiente	38	66,7
Total	57	100,0

En la tabla se muestra que del 100% de profesionales SERUMS, el 66,7% tienen un nivel de desempeño eficiente en la dimensión responsabilidad, el 28,1% un nivel de desempeño regular y solo un 5,2% un nivel deficiente.

Tabla 10. Nivel de desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Dimensión trabajo en equipo	N	%
Deficiente	2	3,5
Regular	29	50,9
Eficiente	26	45,6
Total	57	100,0

En la tabla se evidencia que del total de profesionales SERUMS, el 50,9% tienen un nivel de desempeño regular en la dimensión trabajo en equipo, el 45,6% un nivel de desempeño eficiente y solo un 3,5% un nivel deficiente.

Tabla 11. Nivel de desempeño laboral en la dimensión compromiso institucional en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

Dimensión compromiso institucional	N	%
Deficiente	0	0,0
Regular	5	8,8
Eficiente	52	91,2
Total	57	100,0

En la tabla se muestra que el 91,2% de profesionales SERUMS tienen un nivel de desempeño eficiente en la dimensión compromiso institucional y solo un 8,8% un nivel de desempeño regular.

5.1.5. Relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.

Tabla 12. Relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

		Desempeño laboral						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Proceso de inducción	Inadecuado	2	3,5	6	10,5	1	1,8	9	15,8
	Medianamente adecuado	0	0,0	28	49,1	12	21,1	40	70,2
	Adecuado	0	0,0	0	0,0	8	14,0	8	14,0
Total		2	3,5	34	59,6	21	36,8	57	100,0

En la tabla se muestra que del 100% de profesionales de salud, el 70,2% presentan un proceso de inducción medianamente adecuado y de estos, el 49,1% tienen un nivel de desempeño laboral regular; el 14% presentan un adecuado proceso de inducción y de estos, todos registran un nivel de desempeño laboral eficiente.

También podemos apreciar que del 100% profesionales de salud, el 59,6% tienen un nivel de desempeño laboral regular y de estos, el 49,1% tuvieron un proceso de inducción medianamente adecuado.

Contrastación de hipótesis

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

Para probar si las variables tienen o no una distribución normal, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, por ser una muestra mayor a 50 unidades de análisis.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de inducción	,099	57	,200*
Desempeño laboral	,176	57	,000

En la tabla se observa que la significancia es 0,000 ($< 0,05$) para la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que esta no tiene una distribución normal; sin embargo, la variable proceso de inducción presenta una significancia de 0,200 ($> 0,05$) lo que indica que esta variable tiene una distribución normal. Como una variable no tiene distribución normal y la otra si, para probar la correlación entre ambas se hizo uso de las pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Proceso de inducción	Coficiente de correlación	,633**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

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

Para determinar si existe o no correlación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en profesionales de la salud SERUMS del primer nivel de atención se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que existe correlación altamente significativa, entre estas dos variables, con un valor 0,000 (Sig.<0,01); además, muestra un coeficiente de correlación de 0,633, por lo tanto, se demuestra que existe correlación alta.

Al realizar la contrastación de la hipótesis de estudio, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

5.2. Discusión

Al determinar la relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de la salud SERUMS del primer nivel de atención en la DISA Jaén, el coeficiente de correlación Rho Spearman resultó significativa con un valor 0,000 (Sig.<0,01) lo que indica que existe relación de dependencia entre las variables. Esto quiere decir que el proceso de inducción que desarrolla la DISA Jaén, se relaciona con el desempeño del profesional en el grupo ocupacional estudiado. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, que plantea que: “Existe relación estadísticamente significativa entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud”. La literatura señala que los programas de inducción favorecen el proceso normal de adaptación del empleado a su organización, en este caso, al brindar información relevante acerca de la institución y sus funciones específicas, se busca vincular al profesional de salud a su puesto de trabajo y al ambiente laboral,

minimizando sentimientos de inquietud y ansiedad que pueden interferir en su desempeño y en la calidad de cuidado al usuario y familia (10).

Estos resultados son corroborados por Lucio (3) quien concluye que existe una correlación positiva moderada entre el proceso de inducción y desempeño laboral ($p=0,000$). De igual manera, Guardales (12) determinó que el proceso de inducción, potencialización de capacidades y habilidades tiene una correlación positiva con el desempeño laboral (Rho de Spearman: 0,602) con una significancia de $0,003 < \alpha < 0,05$. En ese mismo sentido Crofford (7) encontró la existencia de una relación lineal y significativa con un índice de Rho=0,332; un p-valor $<0,01$, estableciendo una correlación positiva entre las variables.

En esa misma línea Nina (8) en su estudio determinó que el proceso de inducción influye positivamente en el desempeño del profesional incorporado recientemente, de tal forma que un proceso de inducción adecuado ayuda al novato a incorporarse al equipo de trabajo, adquirir las destrezas necesarias y realizar las funciones encomendadas de manera segura para así alcanzar las metas trazadas y lograr un buen desempeño laboral en la organización. Ruiz-Aquino et al (13) también encontraron que el proceso de inducción a través de la educación continua fortalece el desempeño laboral, al evidenciarse diferencias significativas en los promedios entre grupos y durante el postest [$t= 15,601$; $p= 0,000$].

Al identificar como es el proceso de inducción en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención en la DISA Jaén, los hallazgos muestran que este programa es medianamente adecuado (70,2%), lo que pone en evidencia la necesidad de mejorar la gestión de este proceso, La literatura indica que las entidades empleadoras deben desarrollar de forma óptima los procesos de inducción

si se busca alcanzar las metas y objetivos organizacionales (10); aspecto que es respaldado por Torres et al. (9) al indicar que el proceso de inducción, es una estrategia de especial importancia para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este resultado coincide con el de Lucio (3), quién demostró que el proceso de inducción es regular (57%), aunque existe una diferencia de 13 puntos porcentuales.

Por otro lado Guardales (12) en su estudio observó que el 68,2% de profesionales califican al proceso de inducción en un nivel medio, así mismo menciona que este proceso de adaptabilidad es primordial, pues la forma en como ingrese el profesional a su puesto, así como se desenvuelva en sus actividades, puede llevar una buena experiencia que servirá en su desenvolvimiento y desempeño laboral. Crofford (7) también determinó que el 51% de profesionales califican al proceso de inducción en un nivel regular. En ese mismo sentido Ruiz-Aquino et al (13) en su estudio reconocen que el proceso de inducción a través de la formación continua es de suma importancia para los profesionales recién egresados, ya que permite que esté adecuadamente capacitado para el ejercicio de sus funciones, manteniendo en todo tiempo el más alto estándar de cuidado de enfermería y el buen desempeño profesional.

Al analizar el proceso de inducción según dimensiones, tanto la “inducción general” (63%) como la “específica” (68,4%) son valorados por los profesionales de la salud como medianamente adecuados a favor de la específica, que tiene una valoración ligeramente mayor en cinco puntos porcentuales. Sin embargo, la dimensión “evaluación”, es catalogada como inadecuado por casi la mitad de los participantes en el estudio (47,4%), se atribuye al escaso seguimiento y retroalimentación de la

capacitación posterior al proceso de inducción. Tal es así que Ramírez (24) sostiene que es de vital importancia la supervisión post inducción, con el fin de identificar cuáles de los puntos claves no quedaron lo suficientemente claros para la retroalimentación. Por su lado, Sánchez (10) sostiene que, en la medida que el trabajador tenga conocimiento de sus tareas y actividades a realizar se mantendrá identificado y comprometido con la organización, logrando así un mejor desempeño en su cargo con el consiguiente incremento de su productividad. Otro aspecto de la inducción específica que llamó la atención, es que los trabajadores no son presentados ante sus compañeros durante la asunción del cargo. Para este autor, este aspecto es importante, pues esto facilita el proceso de socialización y es determinante para fundamentar su primera impresión de la institución y el equipo de trabajo.

Autores como Torres (14) corroboran este hallazgo al mostrar predominio de la escala regular al evaluar el proceso de inducción a personal asistencial (40%). Por su lado Aguilar et al. (4) mostraron que existen carencias significativas en los procesos de inducción a nivel hospitalario, desde la presentación del equipo de trabajo (> del 50%), hasta la orientación en rutinas y labor administrativa, indispensable para el buen ejercicio de la práctica profesional.

Respecto a la variable nivel de desempeño laboral, el 59,7% de profesionales que participaron en el estudio tienen un nivel de desempeño regular, seguido de un nivel eficiente (36,8%). Este resultado es respaldado por Lucio (3), quién señaló que el nivel de desempeño en su muestra fue regular (63%), incidiendo más en la dimensión competencia conductual en un 72,6%. Chiavenato, menciona que el desempeño laboral constituye una estrategia individual encaminada a lograr

efectivamente los objetivos de la organización (21), por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos.

Así mismo, Guardales (12) en su estudio observa que el 59.1% de profesionales tienen un nivel de desempeño medio o regular y el 31.8% un nivel alto. Paz (45) describe que es imprescindible desarrollar un programa de inducción, que oriente al talento humano con la misión, visión, objetivos y valores de la entidad, es decir que lo haga participe de la institución y de sus funciones específicas para así aumentar el nivel de desempeño laboral.

El nivel de desempeño laboral según dimensiones en el estudio pone en evidencia que, los profesionales SERUMS del primer nivel de atención, tienen un nivel de desempeño eficiente en la dimensión compromiso institucional (91,2%) y en la dimensión responsabilidad (66.7%); regular en la dimensión calidad del trabajo (71,9%) y trabajo en equipo (50,9%), seguido de un nivel eficiente. Según Quintana (46) el desempeño laboral en los profesionales de salud refleja la calidad de la atención prestada y en consecuencia, los resultados y la satisfacción del paciente; tal es así que el bajo desempeño laboral condicionado a un proceso de inducción inadecuado o a la falta de capacitación del trabajador, repercute en la calidad de los cuidados prestados.

Por su parte el MINSA (13), en el marco del proceso de modernización de la salud, busca que la atención integral del usuario sea de calidad, a fin de lograr la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Para lo cual se requiere que los diversos trabajadores del sector salud, evidencien el mejor desempeño en los diversos roles que les compete. Para lograr el mejor desempeño es de suma importancia un adecuado proceso de inducción en los profesionales de reciente

ingreso, ya que, si está capacitado para el ejercicio de sus funciones, asegurará el más alto estándar de calidad en el cuidado de la salud. Julón et al (47), indican que un profesional capacitado e inducido conlleva a una serie de beneficios en diversos servicios, tanto asistenciales como administrativos. Por su lado, Aldi (48) menciona que el desempeño laboral es claramente influenciado por el proceso de inducción, pues, si no le dan a conocer de manera oficial la información indispensable cuándo el nuevo empleado ingresa a la institución, esta persona no tendrá un buen desempeño laboral al inicio de su carrera.

De lo analizado se concluye que un adecuado proceso de inducción influirá positivamente en un nivel eficiente de desempeño laboral. Al respecto, Aguilar et al. (4) y Paz (45) sostienen que durante el proceso de inducción se debe proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria acerca de la organización, para un mejor desempeño. Asimismo, sostienen que la aplicación de un programa de inducción, tendrá un resultado positivo puesto que repercutirá de forma favorable en el desempeño laboral. Para Torres-Flórez et al. (49) los beneficios más importantes de realizar un adecuado proceso de inducción son: tener personal más activo, sentido de pertenencia por la institución y cumplimientos de reglas, resaltando el entrenamiento a nivel operacional, ya que contribuye a la eficacia y el mejoramiento del desempeño de la institución.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Las variables proceso de inducción y nivel de desempeño laboral tienen una relación altamente significativa con una significancia de 0,000 (Sig.<0,01); por lo tanto, se afirma que existe relación estadísticamente significativa entre variables. Frente a lo mencionado al realizar la contrastación de hipótesis, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Más de la mitad de profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, tienen un proceso de inducción medianamente adecuado; tanto de manera global como por dimensiones; pero, la proporción es mayor en el proceso de inducción específica frente a la inducción general; es deficiente en la dimensión evaluación por el escaso seguimiento y retroalimentación.

Más de la mitad de profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, tienen un nivel de desempeño regular. Por dimensiones los resultados varían entre ellas, el desempeño es eficiente en las dimensiones compromiso y responsabilidad y regular en las dimensiones calidad del trabajo y trabajo en equipo.

Recomendaciones y/o sugerencias

A la DISA Jaén:

Fortalecer el proceso de inducción en los profesionales de salud de reciente ingreso de toda la jurisdicción de la DISA Jaén con el fin de mejorar el nivel de conocimientos, elevar el nivel de desempeño laboral y lograr los objetivos operativos.

Implementar el proceso de inducción específica o inducción al puesto. En el establecimiento de salud, deberá asignarle un mentor que se encargue de brindarle la información necesaria con respecto al rol que desempeñará el profesional de salud como integrante del equipo de salud, especificar responsabilidades, funcionamiento de equipos, herramientas físicas y digitales más importantes con las que cuenta la institución, de tal manera que asuma un comportamiento acorde a las expectativas de la entidad de salud.

Implementar la fase de evaluación y seguimiento una vez concluido el proceso de inducción del personal de reciente ingreso, utilizando cuestionarios, entrevistas, observación directa, sesiones de trabajo entre otras, a fin de evidenciar que la información recibida fue comprendida por el nuevo trabajador y brindar retroalimentación en las áreas débiles identificadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, Usaid. Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud, con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos. [Internet] 2009 [Consultado 2022 Ene 20].1–194p. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44187/9789243547701_spa.pdf;jsessionid=2406CF231346D097E653BE4ED2EF90E4?sequence=1
2. Rosales O. Programa de Inducción para el Personal del Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Roosevelt [Tesis Licenciatura]. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala; [Internet] 2010. [Consultado 2022 Ene 20]. Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3602.pdf
3. Lucio SJ. Proceso de inducción y desempeño laboral percibidos por usuarios internos del Hospital General Babahoyo, Ecuador [Tesis Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; [Internet] 2020. [Consultado 2022 Ene 20]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65174/Lucio_RSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Aguilar Montoya C, Cubero-Alpízar C. Diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica. Rev Horiz Sanit [Internet] 2018 [Consultado 2022 Ene 19];17(2):150. Disponible en: <http://148.236.18.55/bitstream/20.500.12107/1929/1/2122-pdf-A.pdf>
5. Salazar RP. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA-Cajamarca [Tesis Maestría]. Peru: Universidad César Vallejo; [Internet] 2019. [Consultado 2022 Ene 20]. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Direccion de Salud Jaén. DISA Jaén Capacita a Profesionales SERUMS Jaén. [Internet]. Jaen: DISA; 2018 [Consultado 2022 Ene 20]. Disponible en: <http://disajaen.gob.pe/sites/default/files/documentos/articulos/16052018-3.pdf.org/10.1038/s41467-019-13856-%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-143652%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41>
 7. Crofford JM. Proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos en un hospital público de Durán-Ecuador [Tesis Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; [Internet] 2022. [Consultado 2023 Ene 11]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77896/Crofford_MJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 8. Nina ME. Proceso de Inducción del Profesionalde Enfermeria en la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica CEMES [Tesis de Grado]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andres; [Internet] 2020. [Consultado 2023 Ene 21] Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24811/TE-1645.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 9. Torres-Flórez D, Espejo KA, Pérez A. Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta - Colombia. Manage Rev [Internet] 2019 [Consultado 2022 Ene 19];4(1):133. Disponible en: <https://editorial.upgto.edu.mx/index.php/umr/article/view/133>
 10. Sánchez ML. Percepción en relación al proceso de inducción de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr Alejandro Dávila

- Bolaños”.Managua,Nicaragua [Tesis Maestría]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; [Internet] 2017 [Consultado 2022 Ene 20]; Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/10483/1/t1018.pdf>
11. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Rev Cienc y Cuid [Internet] 2020 [Consultado 2022 Ene 19];20(1):123–32. Disponible en: <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/543910>.
 12. Guardales DA. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el centro de salud Socorro-Huaura [Tesis Maestría]. Peru: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; [Internet] 2020 [Consultado 2022 Dic 28]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5910/DIANA%20ALEJANDRA%20GUARDALES%20GUERRERO.pdf?sequence=1>
 13. Ruiz-Aquino M, Ortiz ML, Espinoza W, Garay GR, Palacios EE. Educación continua y fortalecimiento del desempeño del rol comunitario de enfermeros serumistas. Rev Socialium [Internet] 2020 [Consultado 2023 Ene 28];4(2): 29-46. Disponible en: <file:///C:/Users/lenovo/Downloads/667-Texto del artículo-1406-3-10-20200824.pdf>
 14. Torres GF. Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas [Tesis Maestría]. Peru: Universidad César Vallejo; [Internet] 2018 [Consultado 2022 Sep 16]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31557/Torres_TGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Bauer TN, Erdogan B. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. *APA Handb Ind Organ Psychol Vol 3 Maint Expand Contract Organ* [Internet]. 2010; [Consultado 2024 Feb 25]; 51–64. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Berrin-Erdogan/publication/285000696_Organizational_socialization_The_effective_onboarding_of_new_employees/links/565f2e9b08aefe619b28561a/Organizational-socialization-The-effective-onboarding-of-new-employees.pdf
16. Van- Maanen J, Schein EH. Toward a theory of organizational socialization, in Staw, B.M. (Ed.), *Research in organizational behaviour*, JAI Press, Greenwich, CT, (1979), [Consultado 2024 Feb 25]; pp. 209-264. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/4379594.pdf>
17. Olivera L, Ros-García M, Tamayo A. Socialización organizacional: tácticas y autopercepción. Madrid. España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [internet] 2001 [Consultado 2024 Feb 25];17(2): 173-195. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231324550003.pdf>
18. Espinosa JG. Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal [Internet]. 4a. edició. Moderno M, editor. Mexico; 2013 [Consultado 2022 Ene 20]. 1–367 p. Disponible en: http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf
19. Alles MA. *Diccionario de términos de Recursos Humanos* [Internet]. GRANICA. MEXICO; 2012 [Consultado 2022 Ene 20]. 360 p. Disponible en: <https://books.google.com/books?id=SXZfAAAAQBAJ&pgis=1>

20. Chiavenato I. Gestión de Talento Humano. [Internet]. McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA, 2da edic. editor. Mexico; 2008 [Consultado 2022 Ene 20];141p. Disponible en: http://librosgratis.net/book/gestion-del-talento-humano_39221.html#
21. Chiavenato I. Administracion de Recursos Humanos. El capital Huamno de las Organizaciones [Internet]. 9ena Edici. McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA, editor. Mexico; 2011 [Consultado 2022 Ene 10]. 421 p. Disponible en: [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/ Chiavenato-Recursos humanos 9na ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf)
22. Alles MA. Seleccion por Competencias [Internet]. 1a ed.-B. Granica Edition, 951–952. Buenos Aires; 2006 [Consultado 2022 Ene 20]. 353 p. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/SelecciA3n por competencias - Alles, Martha Alicia\(Author\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/SelecciA3n%20por%20competencias%20-%20Alles,%20Martha%20Alicia(Author).pdf).
23. Torres-Flórez D. El entrenamiento del colaborador como estrategia de mejoramiento continuo. Rev GEON (Gestión, Organ y Negocios) [Internet] 2019 [Consultado 2022 Ene 15];6(1):4–9. Disponible en: [file: ///C:/Users/Usuario/Downloads/149-Textodelarticulo-614-3-10-20191118.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/149-Textodelarticulo-614-3-10-20191118.pdf)
24. Ramirez G. Proceso de Induccion y Entrenamiento. Suratep [Internet]. 2012 [Consultado 2022 Ene 10];1-14. Disponible en: https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/induccion.pdf
25. Acosta G. Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. Obs Labor Rev Venez [Internet] 2008 [Consultado Ene 10];1(2):79–100. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>.

26. Aquino J, Vola-Luhrs R, Arecco M. Recursos Humanos [Internet]. 4ta edicio. Hall P, editor. Pearson. Argentina; 2010 [Consultado 2022 Ene 10] 280 p. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/432170412-Recursos-humanos-Jorge-Aquino-pdf.pdf>

27. Milkovich, G. y Boudreau J. Dirección y Administración de Recursos Humanos. 6ta Ed. USA: Editorial Addison Wesley Iberoamericana; 1994.

28. Robbins S, Coulter M. Administracion [Internet]. 12a Ed. Mexico: Pearson, editor; 2014 [Consultado 2022 Ene 20]; 720 p. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Administracion_libro_12_edicion%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Administracion_libro_12_edicion%20(1).pdf)

29. Chiavenato I. Gestión de Talento Humano [Internet]. 3era Ed. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA, editor; 2009 [Consultado 2022 Ene 10] 586 p. Available from: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/chiavena2_pdf.pdf

30. Lemus J, Aragues V. Administracion Hospitalaria y de Organizaciones de Atencion de la Salud [Internet]. 1era Ed. Argentina: Corpus, editor; 2009 [Consultado 2022 Ene 10] 660 p. Disponible en: https://www.academia.edu/21804773/LIBRO_Administracion_Hospitalaria_y_de_Organizaciones_de_Atencion_de_la_Salud

31. Stoner J, Freeman E, Gilbert D. Administración. [Internet]. 6ta Ed. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana, Pearson, Editor; 2006 [Consultado 2022 Ene 12];6:794. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Administracion_6ta_Edicion_J_A_F_Stoner.pdf

32. Coronado-Zarco R, Cruz-medina E, Macías Hernández SI, Arellano Hernández A. El contexto actual de la calidad en salud y sus indicadores. Rev Mex Med Fis

- Rehab [Internet] 2013 [Consultado 2022 Ene 08];25(1):26-33. Disponible en: www.medigraphic.org.mx<http://www.medigraphic.com/medicinafisica>
33. Rubio S, Ramón J, Repullo B, Rubio G. Diccionario de Gestión y Administración Sanitaria. Esc Nac Sanidad Madrid [Internet] 2018 [Consultado 2022 Ene 20];522. Disponible en: https://orion2020.org/archivo/articulos/r_enbuscade_laexcelencia.pdf
34. Pozner PR. Trabajo en Equipo. IIPE Buenos Aires [Internet] Buenos Aires. 2000 [Consultado 2022 Ene 20];2:28. Disponible en: <http://trabajoenequipogloriacornejo.blogspot.com/2012/09/trabajo-en-equipo-como-filosofia.html>.
35. Peters T, Waterman R. En busca de la excelencia. Washington, Estados Unidos Warn Books [Internet] 1988 [Consultado 2022 Ene 20];137. Disponible en: https://orion2020.org/archivo/articulos/r_enbuscadelaexcelencia.pdf.
36. Ministerio de Salud. Plan nacional de Redes Integradas de Salud. Perú [Internet] 2021 [Consultado 2022 Febr 20];1:219–27. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/fi-admin/rm-969-2021-minsa.pdf>
37. Congreso de la República del Perú. Decreto Ley 23330 Ley del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud – SERUMS. PERU [Internet] 1981 [Consultado 2022 Ene 20];12. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/520483/ley-del-servicio-rural-y-urbano-marginal-de-salud-ley-n-23330.pdf>
38. Ministerio de Salud. Glosario de Términos Administrativos [Internet]. Perú 2019 [Consultado 2022 Ene 20] p. 223. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390769/Glosario_de_términos_administrativos201910

17-26355-1u47ql0.pdf

39. Municipalidad Provincial de Jaén. Memoria anual del ejercicio presupuestal [Internet]. Perú 2021 [Consultado 2022 Set 25] p. 8. Disponible en: https://munijaen.gob.pe/documentos/memoria_anual/MEMORIA%20ANUAL%202021.pdf
40. Ministerio de Salud. Resolución Directoral Regional Sectorial N° 93-2022-GR.CAJ/DRS-DSP-DSS-RIS. Conformación de la Red Integrada de Salud Jaén. Perú 2022.
41. Hernández R, Fernández C, Baptista MDP. Metodología de la Investigación [Internet]. Mexico. 6ta Edi. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES 2014 [Consultado 2022 Ene 20]. 634 p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
42. Sánchez-Flores, FA. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria [Internet] 2019 [Consultado 2022 Agos 22]; 13(1): 102-122. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
43. Llagas MG. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. [Tesis Maestría]. Peru: Universidad César Vallejo; [Internet] 2017 [Consultado 2022 Feb 28]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Código de ética de la investigación de la FLACSO. 2022;1-7. Disponible en:

[https://www.flacso.org/sites/default/files/Código de Ética de la Investigación \(JUN.2022\).pdf](https://www.flacso.org/sites/default/files/Código de Ética de la Investigación (JUN.2022).pdf)

45. Paz MG. Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo [Tesis Maestría]. Peru: Universidad César Vallejo; [Internet] 2021 [Consultado 2023 Ene 15]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78843/Paz_PMGS D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
46. Quintana DI. Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren [Tesis Maestría]. Peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; [Internet] 2021 [Consultado 2022 Dic 28] Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3&isAllowed=y
47. Julón L, Leon IE. Diseño e implementación de un programa de inducción para mejorar el nivel de conocimientos y satisfacción del nuevo profesional de enfermería del Hospital José Agurto Tello. Lurigancho- Lima. [Tesis Maestría]. Perú: Universidad Peruana Unión; [Internet] 2016 [Consultado 2022 Feb 10]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/168/Liany_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Aldi J. Inducción y Desempeño Laboral. [Tesis Maestría]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; [Internet] 2018 [Consultado 2023 Feb 12]. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>
49. Torres-Flores D, Rodríguez-Trujillo T, Iturralde O, Ibarquén-Mosquera H. La importancia de entrenamiento (inducción y capacitación) en los hoteles de

Villavicencio, Meta -Colombia. Ideas Concyteg [Internet] 2019 [Consultado 2023 Feb 12]; 14(209): 60-73. Disponible en: file:///C:/Users/Hp/Downloads/descargas1%20(1).pdf

APÉNDICE

Apéndice 01

PRUEBA V DE AIKEN

CRITERIO	V DE AIKEN POR CADA ITEMS																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	V de Aiken
Claridad en la redacción	0.80	1.00	1.00	1.00	1.00	0.80	1.00	0.80	1.00	1.00	0.60	0.60	0.80	1.00	0.80	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.80	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	0.91
Coherencia interna	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.80	0.80	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.99
Inducción a la respuesta	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Lenguaje adecuado	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Mide lo que pretende medir	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
PROMEDIO	0.96	1.00	1.00	1.00	1.00	0.92	0.96	0.96	1.00	1.00	0.92	0.92	0.96	1.00	0.96	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.96	1.00	0.96	1.00	1.00	0.96	0.98

$$V = \frac{S}{n \times (c-1)}$$

Donde:
 n = Número de jueces
 c = Número de valores en la escala de medición
 S = Sumatoria de si.
 si = Valor asignado por el juez i.

Validez de Aiken **0.98**

Apéndice 02

PRUEBA DE CONFIABILIDAD (PRUEBA PILOTO)

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	27

Apéndice 03

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL PROCESO DE INDUCCIÓN DIRIGIDO A PROFESIONALES DE LA SALUD

Instrucciones: Estimado profesional de salud a continuación se presenta una serie de preguntas respecto al proceso de inducción que recibió al ingresar a la institución. El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén. Por ello, le solicito responder con sinceridad: Solo se marca una respuesta con un aspa(X). **La información que brinde será confidencial.**

I. DATOS GENERALES:

1. Código:
2. Sexo:
 - 1) M (...)
 - 2) F (...)
3. Edad:
4. Profesión:
 - 1) Enfermería..... ()
 - 2) Medicina ()
 - 3) Obstetricia ()
 - 4) Tecnología médica ()
 - 5) Odontología ()
 - 6) Otros
5. Zona Sanitaria:
 - 1) Morro Solar
 - 2) Magllanal
 - 3) Fila Alta
 - 4) Los Sauces
 - 5) Cruce Shumba
 - 6) Santa Rosa
 - 7) Sallique
 - 8) Pucará
 - 9) Chunchuquillo
 - 10) Cochalán

II. DATOS SOBRE PROCESO DE INDUCCIÓN

Alternativas de evaluación

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Inducción general					
1	¿La DISA le dio la bienvenida cuando ingresó a laboral?					
2	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre la estructura organizacional de la institución?					
3	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre cultura organizacional?					
4	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre misión, visión y política institucional?					
5	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre los objetivos institucionales?					

6	¿En el proceso de inducción, recibió orientación sobre las normas laborales?					
7	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre las reglas y reglamentos internos de la institución (derechos y obligaciones, asistencia y permanencia, jornada laboral, faltas y sanciones, guardias, licencias y permisos, etc.)?					
8	¿En el proceso de inducción, fue informado que debería realizar el inventario patrimonial de su área de trabajo?					
Inducción específica en la DISA.						
9	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre protocolos de bioseguridad?					
10	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre el uso adecuado del equipo de protección personal?					
11	¿En el proceso de inducción, recibió información respecto a manuales, normas técnicas y documentos de gestión?					
12	¿En el proceso de inducción, recibió capacitación sobre sistemas de información (HIS, SIS, SIEN)?					
13	¿En el proceso de inducción, recibió capacitación sobre el manejo de sistemas digitales (REFCON, Telemedicina)?					
14	¿En el proceso de inducción, recibió orientación sobre el llenado de la hoja de eventos adversos a medicamentos o vacunas?					
15	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre indicadores de gestión, FED, SIS, cobertura?					
16	¿En el proceso de inducción, recibió información sobre la importancia del control de calidad de los datos por cada estrategia en los puntos de digitación?					
Inducción específica en el área de trabajo						
17	¿Al ingresar a laborar a la institución, fue presentado formalmente a su jefe inmediato?					
18	¿Al ingresar a laborar a la institución, fue presentado a sus compañeros de toda la institución?					
19	¿Al ingresar a laborar a la institución, fue presentado a sus compañeros del área de trabajo?					
20	¿Al ingresar a laborar a la institución, recibió información sobre funciones, objetivos y metas?					
21	¿Al ingresar a laborar a la institución, recibió orientación en relación con las normas generales del servicio?					
22	¿Al ingresar a laborar a la institución, recibió orientación respecto a la entrega oportuna de los registros de información al punto de digitación?					
23	¿Al ingresar a laborar a la institución, le dieron a conocer los ambientes e instalaciones de su lugar de trabajo?					

24	¿Al ingresar a laborar a la institución, recibió material digital o físico para la ejecución de sus funciones?					
25	¿Al ingresar a laborar fue informado de los números telefónicos de la institución para efectos de referencia y contrarreferencia?					
Evaluación						
26	¿Los conocimientos adquiridos durante el proceso de inducción, le sirvió para un adecuado desempeño laboral?					
27	¿La DISA realizó seguimiento a sus labores a las 2 semanas de su incorporación para la retroalimentación?					

Muchas gracias por su colaboración

Apéndice 04

 <p>Universidad Nacional de Cajamarca ENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-20SUNEDU/CD LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDUCD</p> <p>Escuela de Posgrado CAJAMARCA - PERU</p> <p>"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"</p>	
--	---

Jaén, 02 de agosto del 2022.

OFICIO N° 010 – 2022 – EPG – UNC

Señor(a)
MED. CIR. FELIPE CABELLOS ALTAMIRANO
DIRECTOR DE LA RED INTEGRADA DE SALUD JAÉN

Presente. -

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JAÉN TRAMITE DOCUMENTARIO	
Registro N°	6687802
Fecha	08/08/22
Hora	9:20
Firma	Folios 1
Observaciones	

**ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA VALIDACIÓN
Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.**

Es grato dirigirme al Despacho de su digno cargo para expresarle mi cordial saludo al mismo tiempo manifestarle que el Lic. Urilser Loayza Goicochea alumno de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Nacional de Cajamarca, está realizando el trabajo de investigación titulado: **"INDUCCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA RIS JAÉN 2022"**.

En tal sentido, solicito brinde las facilidades al mencionado alumno para la validación y aplicación del instrumento a la muestra. Para efectos de coordinación sírvase contactarse con el número teléfono 970003162 o al correo electrónico: uloayzag_epg21@unc.edu.pe.

Agradeciendo anticipadamente por la atención que brinde al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,


Dra. Elvira Vega Torres
COORDINADORA

C.c Archivo
EVT/ing

Apéndice 05



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
RED INTEGRADA DE SALUD JAEN
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO Y LA SOBERANIA NACIONAL"



Jaén, 12 de Agosto del 2022

MAD 06698215

OFICIO N° 036 - 2022- GR.CAJ/DSRSJ-DG/DEGDRRHH-CAPACITACION

Dra. Elena Vega Torres
COORDINADORA ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

PRESENTE.-

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA VALIDAR Y APLICAR
INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**

REF. OFICIO N° 010-2022-EPG-UNC, MAD: 6687802

Es sumamente grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que esta autorizó el desarrollo del proyecto de Tesis según la información del documento citado en la referencia y que se detalla a continuación:

1. Apellidos y Nombres : LOAYZA GOICOCHEA URILSER
2. Trabajo de Investigación : "Inducción y desempeño laboral en los profesionales de salud del primer nivel de atención de la RIS Jaén 2022 "

Asimismo solicitar a usted la emisión de un ejemplar del trabajo de investigación ejecutada para su respectiva difusión en la jurisdicción de la RIS Jaén.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración.

Atentamente,



FJCA/ DMLS.
C.c.
- Archivo



"Nuestra Atención, con Calidad y Buen Trato"

Jr. Simón Bolívar N° 1560 – Jaén
Teléfono (076) 731154

Apéndice 06

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada(o) profesional de salud, le saludo cordialmente y a la vez le informo que estoy realizando un trabajo de investigación titulado: Inducción y desempeño laboral en los profesionales de salud del primer nivel de atención de la Dirección de Salud Jaén 2022; por tal motivo le solicitamos su colaboración en la ejecución de dicho estudio y dejamos constancia que su participación no significa ningún tipo de riesgo para usted ya que la información que brinde será confidencial.

Atentamente:

Yoidentificado con DNI/
Nº.....profesional de salud.....,
autorizo mi participación en el estudio titulado Inducción y desempeño laboral en los profesionales de salud del primer nivel de atención de la Dirección de Salud Jaén 2022.

Jaén,..... De.....del 2022.

FIRMA DEL INVESTIGADO

FIRMA DEL INVESTIGADOR

Apéndice 07

ESCALA DICOTOMICA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del profesional experto

Rodríguez Tejada Martha

Cargo e institución donde labora

Profesional independiente. Docente Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1.	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	X	
		El lenguaje es apropiado para el nivel de los participantes de investigación.	X	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	X	
2.	Organización	Las preguntas tienen organización lógica.	X	
3.	Pertinencia	Las preguntas permiten resolver el problema de investigación.		
		Las preguntas permitirá contrastar la hipótesis		
4.	Coherencia Metodológica	Las preguntas permitirán recoger la información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	Solo inducción
5.	Objetividad	El instrumento abarca el objeto de investigación de manera clara y precisa.	X	
6.	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	X	

III. SUGERENCIAS y OPINIONES (recomendaciones, críticas, modificaciones o añadiduras en el instrumento)

- Se sugiere adecuar el título del cuestionario como: Cuestionario Para Determinar el Proceso de Inducción Dirigido a Profesionales de la Salud Serums, del Primer Nivel de Atención. Disa Jaén 2022
- En I.DATOS GENERALES: Especificar a qué se refiere el código: ¿ es de la encuesta?, ¿del profesional entrevistado?, otro.
- Se sugiere mejorar las preguntas 8, 17,18,19 y 26.

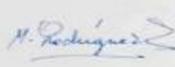
FECHA :Cajamarca, 21 de julio de 2022

M. Rodríguez

Apéndice 08

ESCALA DICOTOMICA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Martha Esther Rodríguez Tejada	D.N.I: 26635075	Fecha: 21 de julio de 2022
Firma: 	Teléfono: 947-40 9755	E-mail: mrodriguez@unc.edu.pe
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos		

Apéndice 09

ESCALA DICOTOMICA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del profesional experto

Dávila Castillo Lucy

Cargo e institución donde labora

Docente de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1.	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	X	
		El lenguaje es apropiado para el nivel de los participantes de investigación.	X	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	X	
2.	Organización	Las preguntas tienen organización lógica.	X	
3.	Pertinencia	Las preguntas permiten resolver el problema de investigación.	X	
		Las preguntas permitirán contrastar la hipótesis		
4.	Coherencia Metodológica	Las preguntas permitirán recoger la información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
5.	Objetividad	El instrumento abarca el objeto de investigación de manera clara y precisa.	X	
6.	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	X	

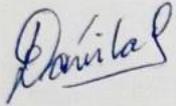
III. SUGERENCIAS y OPINIONES (recomendaciones, críticas, modificaciones o añadidas en el instrumento)

Sugiero retirar dimensiones del cuestionario para su aplicación.

FECHA :22 de julio del 2022.

Dávila

Apéndice 10

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO		
VALIDEZ		
APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: M.Cs. Lucy Dávila Castillo	D.N.I: 27669172	Fecha: 22 /07/2022
Firma: 	Teléfono: 976112665	E-mail: lucydavila@unc.edu.pe
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos		

Apéndice 11

ESCALA DICOTOMICA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del profesional experto

Marisol Gonzáles León

Cargo e institución donde labora

Equipo tecnico de epidemiologia de la Red Integrada de Salud Jaén

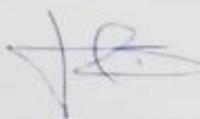
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1.	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	X	
		El lenguaje es apropiado para el nivel de los participantes de investigación.	X	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	X	
2.	Organización	Las preguntas tienen organización lógica.	X	
3.	Pertinencia	Las preguntas permiten resolver el problema de investigación.	X	
		Las preguntas permitirá contrastar la hipótesis		
4.	Coherencia Metodológica	Las preguntas permitirán recoger la información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
5.	Objetividad	El instrumento abarca el objeto de investigación de manera clara y precisa.	X	
6.	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	X	

III. SUGERENCIAS y OPINIONES (recomendaciones, críticas, modificaciones o añadiduras en el instrumento)

Se sugiere completar el título de la encuesta: "Cuestionario para determinar la relación entre proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud del primer nivel de atención de la RIS Jaén, 2022". Las preguntas del cuestionario deben estar dirigidas en tiempo pasado y deberá levantar las observaciones dejadas como comentarios en el margen derecho del documento.

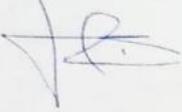
FECHA :Cajamrca, 11 de agosto del 2022



Marisol Gonzáles León

Apéndice 12

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Marisol González León	D.N.I.: 42472006	Fecha: 11 de agosto de 2022
Firma: 	Teléfono: 968164380	E-mail: mgonzalesl_epg22@unc.edu.pe
<p>Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos</p>		

Apéndice 13

ESCALA DICOTOMICA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del profesional experto

Dra. Elena Vega Torres

Cargo e institución donde labora

Coordinadora Escuela Post Grado Universidad Nacional de Cajamarca-Jaen.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	Criterios	Indicadores	Sí	No
1.	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	X	
		El lenguaje es apropiado para el nivel de los participantes de investigación.	X	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	X	
2.	Organización	Las preguntas tienen organización lógica.	X	
3.	Pertinencia	Las preguntas permiten resolver el problema de investigación.	X	
		Las preguntas permitirá contrastar la hipótesis		
4.	Coherencia Metodológica	Las preguntas permitirán recoger la información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
5.	Objetividad	El instrumento abarca el objeto de investigación de manera clara y precisa.	X	
6.	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	X	

III. SUGERENCIAS y OPINIONES (recomendaciones, críticas, modificaciones o añadidas en el instrumento)

FECHA :30-07-2022

Elena Vega Torres

Apéndice 14

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Dra. Elena Vega Torres	D.N.I: 27664885	Fecha: 30/07/22
Firma: 	Teléfono: 996221764	E-mail: evega@unc.edu.pe
<p>Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos</p>		

Apéndice 15

ESCALA DICOTOMICA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del profesional experto

Lic. Ana Luisa Quispe Watanabe

Cargo e institución donde labora

Directora de Servicios de Salud de la RIS Jaen

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1.	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	X	
		El lenguaje es apropiado para el nivel de los participantes de investigación.	X	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	X	
2.	Organización	Las preguntas tienen organización lógica.	X	
3.	Pertinencia	Las preguntas permiten resolver el problema de investigación.	X	
		Las preguntas permitirá contrastar la hipótesis		
4.	Coherencia Metodológica	Las preguntas permitirán recoger la información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
5.	Objetividad	El instrumento abarca el objeto de investigación de manera clara y precisa.	X	
6.	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	X	

II. SUGERENCIAS y OPINIONES (recomendaciones, críticas, modificaciones o añadiduras en el instrumento)

La encuesta es clara y ha resultado importante, porque me ha permitido evidenciar que como RIS no estamos tomando en cuenta durante la inducción, mucho de los aspectos que las preguntas evidencian. Sin embargo también es necesario precisar que hay temas que son amplios y se hacen ya durante el trabajo como capacitación en servicio, los tiempos para la inducción son cortos.

FECHA : Jaen 7 de Setiembre 2022



Apéndice 16

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Ana Quispe Watanabe	D.N.I: 06255840	Fecha: 7/09/2022
Firma: 	Teléfono: 976602393	E-mail: aquispewatanabe@hotmail.com
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos		

Apéndice 17

PROCESAMIENTO DE DATOS DEL PROCESO DE INDUCCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

NÚMERO/ CÓDIGO	SEXO	EDAD	PROFESIÓN	ZONA SANITARIA	DESEMPEÑO LABORAL	PROCESO DE INDUCCIÓN	PROCESO DE INDUCCIÓN					DESEMPEÑO LABORAL			
							Inducción General	Inducción específica	Inducción Específica en la RIS	Inducción Específica en el área de trabajo	Evaluación	Calidad del Trabajo	Responsabilidad	Trabajo en Equipo	Compromiso Institucional
1	F	27	Enfermería	Sallique	133	93	30	58	24	34	5	38	26	44	25
2	F	26	Enfermería	Sallique	84	86	24	58	18	40	4	29	16	24	15
3	F	27	Enfermería	Santa rosa	113	77	15	58	24	34	4	37	22	34	20
4	M	35	Tecnólogo Médico	Morro Solar	123	86	30	53	29	24	3	44	24	35	20
5	M	24	Médico	Cochalán	112	71	24	43	22	21	4	38	22	32	20
6	F	26	Enfermería	Cochalán	113	68	19	46	20	26	3	38	24	31	20
7	M	35	Enfermería	Cochalán	124	84	23	55	23	32	6	40	24	35	25
8	F	28	Enfermería	Cochalán	109	60	22	36	16	20	2	34	22	33	20
9	M	26	Médico	Sallique	126	90	25	60	27	33	5	42	24	35	25
10	F	29	Psicóloga	Chontalí	137	95	30	58	25	33	7	48	24	40	25
11	M	27	Médico	Chunchoquillo	90	89	30	55	20	35	4	26	18	26	20
12	F	31	Odontólogo	Pucará	111	78	24	48	25	23	6	37	23	31	20
13	F	32	Enfermería	Chunchoquillo	113	92	30	56	27	29	6	39	23	32	19
14	M	27	Tecnólogo Médico	Pucará	153	116	33	74	32	42	9	53	30	45	25
15	F	30	Obstetra	Sallique	131	94	34	56	26	30	4	45	25	37	24
16	F	27	Enfermería	Cochalán	140	91	24	61	26	35	6	43	29	43	25
17	M	35	Enfermería	Sallique	116	93	27	61	25	36	5	38	22	32	24
18	M	29	Médico	Chunchoquillo	113	89	25	60	22	38	4	38	22	34	19
19	F	28	Médico	Pucará	112	70	24	42	19	23	4	39	20	33	20
20	F	28	Obstetra	Chunchoquillo	70	55	18	34	19	15	3	28	11	17	14
21	F	36	Obstetra	Los Sauces	81	86	28	52	21	31	6	30	12	21	18

22	M	28	Médico	Santa Rosa	153	118	37	71	31	40	10	53	30	45	25
23	F	38	Enfermería	Santa rosa	109	74	22	47	18	29	5	39	21	30	19
24	M	33	Enfermería	Santa rosa	147	108	32	71	33	38	5	50	30	43	24
25	F	25	Obstetra	Cruce Shumba	109	61	19	39	18	21	3	35	20	35	19
26	F	27	Médico	Santa rosa	111	94	30	62	24	38	2	35	26	30	20
27	F	30	Enfermería	Santa rosa	114	88	31	52	18	34	5	39	23	32	20
28	M	29	Tecnólogo Médico	Bellavista	137	75	28	44	29	15	3	47	26	39	25
29	M	35	Psicóloga	Magllanal	140	61	17	40	13	27	4	47	26	43	24
30	F	26	Médico	Santa rosa	119	94	23	63	25	38	8	40	23	32	24
31	M	31	Odontólogo	Los Sauces	147	101	28	66	31	35	7	54	25	43	25
32	F	25	Médico	Los Sauces	140	107	32	69	28	41	6	49	29	37	25
33	F	25	Médico	Los Sauces	71	47	11	32	14	18	4	22	14	20	15
34	M	25	Odontólogo	Los Sauces	113	76	25	48	26	22	3	39	22	32	20
35	F	31	Enfermería	Los Sauces	122	107	31	68	32	36	8	43	24	35	20
36	M	38	Enfermería	Pucará	137	102	31	66	29	37	5	49	25	38	25
37	M	29	Médico	Cochalán	113	85	26	55	23	32	4	39	23	32	19
38	M	29	Obstetra	Cochalán	114	71	22	46	16	30	3	39	22	33	20
39	F	26	Enfermería	Chunchuquillo	117	96	29	61	29	32	6	36	24	33	24
40	F	36	Enfermería	Sallique	134	105	29	68	32	36	8	44	24	41	25
41	F	29	Enfermería	Los Sauces	113	83	21	56	19	37	6	40	21	32	20
42	F	28	Médico	Cochalán	111	89	27	55	22	33	7	38	22	31	20
43	M	27	Médico	Pucará	112	71	19	46	21	25	6	37	23	33	19
44	M	24	Médico	Pucará	113	80	31	44	12	32	5	39	23	29	22
45	F	24	Médico	Cruce Shumba	111	76	23	48	20	28	5	37	22	32	20
46	F	27	Obstetra	Cruce Shumba	112	60	25	32	20	12	3	40	20	30	22
47	F	26	Enfermería	Los Sauces	113	88	27	55	21	34	6	37	21	34	21
48	F	31	Enfermería	Sallique	109	96	27	63	28	35	6	38	20	32	19
49	F	29	Enfermería	Pucará	111	93	31	59	24	35	3	39	21	29	22
50	M	31	Tecnólogo Médico	Sallique	112	89	28	58	28	30	3	39	22	31	20
51	F	27	Obstetra	Cruce Shumba	84	58	19	36	15	21	3	30	13	23	18

52	M	29	Médico	Fila Alta	108	60	18	39	16	23	3	36	20	32	20
53	F	33	Enfermería	Fila Alta	104	76	21	50	20	30	5	34	21	29	20
54	F	28	Odontólogo	Chunchuquillo	108	71	25	43	23	20	3	37	21	31	19
55	F	27	Psicóloga	Pucará	115	86	28	53	23	30	5	38	22	32	23
56	F	28	Enfermería	Pucará	107	71	22	46	17	29	3	37	21	29	20
57	F	33	Obstetra	Sallique	101	56	21	32	20	12	3	37	18	27	19

Apéndice 18

DATOS ESTADÍSTICOS ADICIONALES

Cuadro 1. Proceso de inducción según sexo en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

			Proceso de inducción			Total
			Inadecuado	medianamente adecuado	Adecuado	
Sexo	F	N	7,0	26,0	3,0	36,0
		%	12,3	45,6	5,3	63,2
	M	N	2,0	14,0	5,0	21,0
		%	3,5	24,6	8,8	36,8
Total		N	9,0	40,0	8,0	57,0
		%	15,8	70,2	14,0	100,0

Cuadro 2. Proceso de inducción según tipo de profesional de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

			Proceso de inducción			Total	
			Inadecuado	medianamente adecuado	Adecuado		
Profesión	Enfermería	N	1,0	17,0	4,0	22,0	
		%	1,8	29,8	7,0	38,6	
	Médico	N	2,0	12,0	2,0	16,0	
		%	3,5	21,1	3,5	28,1	
	Obstetra	N	5,0	3,0	0,0	8,0	
		%	8,8	5,3	0,0	14,0	
	Odontólogo	N	0,0	3,0	1,0	4,0	
		%	0,0	5,3	1,8	7,0	
	Psicólogo	N	1,0	2,0	0,0	3,0	
		%	1,8	3,5	0,0	5,3	
	Tecnólogo Médico	N	0,0	3,0	1,0	4,0	
		%	0,0	5,3	1,8	7,0	
	Total		N	9,0	40,0	8,0	57,0
			%	15,8	70,2	14,0	100,0

Cuadro 3. Nivel de desempeño laboral según sexo en profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Sexo	F	N	2,0	24,0	10,0	36,0
		%	3,5	42,1	17,5	63,2
	M	N	0,0	10,0	11,0	21,0
		%	0,0	17,5	19,3	36,8
Total		N	2,0	34,0	21,0	57,0
		%	3,5	59,6	36,8	100,0

Cuadro 4. Nivel de desempeño laboral según tipo de profesional de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022

			Desempeño laboral			Total	
			Deficiente	Regular	Eficiente		
Profesión	Enfermería	N	0,0	13,0	9,0	22,0	
		%	0,0	22,8	15,8	38,6	
	Médico	N	1,0	11,0	4,0	16,0	
		%	1,8	19,3	7,0	28,1	
	Obstetra	N	1,0	6,0	1,0	8,0	
		%	1,8	10,5	1,8	14,0	
	Odontólogo	N	0,0	3,0	1,0	4,0	
		%	0,0	5,3	1,8	7,0	
	Psicólogo	N	0,0	0,0	3,0	3,0	
		%	0,0	0,0	5,3	5,3	
	Tecnólogo Médico	N	0,0	1,0	3,0	4,0	
		%	0,0	1,8	5,3	7,0	
	Total		N	2,0	34,0	21,0	57,0
			%	3,5	59,6	36,8	100,0

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

Título: Inducción y desempeño laboral en los profesionales de Salud del primer nivel de atención de la DISA Jaén 2022									
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ categorías	Dimensiones /factores	Indicadores/cualidades	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra	
<p>Pregunta General ¿Qué relación existe entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén, 2022?</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Objetivos específicos a. Describir el proceso de inducción en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén. b. Identificar el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p>	<p>Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre el proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p>	<p>V1. Proceso de inducción.</p>	<p>Inducción general.</p>	Filosofía institucional.	<p>Fuente: Profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de evaluación del proceso de inducción.</p>	<p>Tipo de investigación. No experimental correlacional de corte transversal.</p>	<p>Población censal: Estuvo constituida por los 57 profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén que ingresaron a laborar durante el segundo Semestre del año 2022.</p> <p>Criterio de inclusión: Personal de salud de ambos sexos.</p> <p>Personal de salud SERUMS Médico, Enfermeros, Obstetras, Tecnólogos Médicos, Cirujanos Dentistas, Psicólogos y Biólogos del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Criterio de exclusión: Personal de salud que ingresan a laborar mediante concurso público, licencia por enfermedad, licencia por otros motivos.</p>	
					Estructura organizacional.				
					Política institucional.				
					Reglamento interno.				
				<p>Inducción específica.</p>	Normatividad Especifica: Manuales, directivas.				
					Interacción entre cargos.				
					Infraestructura y servicios				
					Información: Protocolos, normas de bioseguridad.				
			<p>Evaluación.</p>	Funciones.					
				Sistema de información: puntos de digitación.					
			<p>V2. Nivel de desempeño laboral.</p>	<p>Calidad del trabajo.</p>	Seguimiento.				<p>Fuente: Profesionales de salud SERUMS del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de evaluación de desempeño laboral.</p>
					Retroalimentación.				
				<p>Presta atención al detalle.</p>	Iniciativa.				
					Metodología coherente.				
Eficiencia y autonomía en el actuar.									
<p>Responsabilidad.</p>	Capacidad de solución de problemas.								
	Capacidad de integración.								
<p>Trabajo en equipo.</p>	Liderazgo.								
	Nivel de compromiso.								
<p>Compromiso institucional.</p>	Responsabilidad.								

Anexo 02

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO A PROFESIONALES DE LA SALUD

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del desempeño laboral del profesional de Salud, y tiene por finalidad procesar datos para estudios de maestría.

I. DATOS GENERALES:

1. Código:

II. DATOS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Alternativas de evaluación

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Calidad del trabajo					
1	Produce o realiza un trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza su trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico (paso a paso, siguiendo los protocolos).					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atento(a) al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
	Responsabilidad					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene al jefe inmediato informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					

15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Área de trabajo.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	Trabajo en equipo					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos dentro del área de trabajo.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del área.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área de trabajo.					
22	Conoce la Misión y Visión de su institución.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalía.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	Compromiso institucional					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Fuente: *Ministerio de Salud (MINSA) Peru, adaptado por María Graciela Llagas Chafloque. (2017)*