



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**CONDICIONES DE TRABAJO Y EL RENDIMIENTO LABORAL
DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD EN LA
MACRORREGION POLICIAL DE AYACUCHO, 2022**

PRESENTADO POR:

BACH. JORGE ENRRIQUE TORRES MELGAR

CODIGO ORCID: 0009-0002-6014-202X

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
SALUD OCUPACIONAL**

LINEA DE INVESTIGACION:

BIENESTAR Y GESTION EN SALUD HUMANA

ASESOR

DR. PEDRO ANIBAL SOLIS CESPEDES

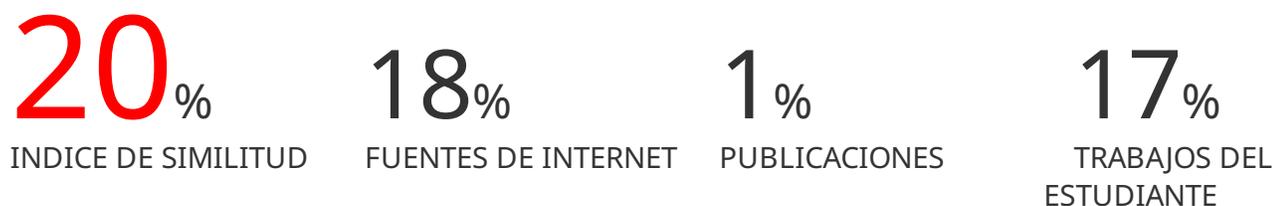
CODIGO ORCID: 0000-0002-7339-8721

ICA – PERÚ

2023

CONDICIONES DE TRABAJO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD EN LA MACRORREGION POLICIAL DE AYACUCHO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
12	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	seminario-brasilia.tripod.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.metarevistas.org Fuente de Internet	<1 %
17	www.worki360.com Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mi madre Carolina Gladys Melgar Cáceres, a mi padre Jorge Luis Torres Hernández.

Por ser ejemplos de perseverancia y constancia que siempre lo han caracterizado y que me ha inculcado siempre desde muy pequeño, así como por su valor mostrado para salir adelante y por su amor paternal.

A mi hijo Jorge Hernán Torres Hernández.

Por ser mi más grande inspiración, es por ello que hoy puedo decir con orgullo que he logrado una gran meta.

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por darme el ahínco permanente y tener
sapiencia y salud para alcanzar mi objetivos
así como recibir su afecto, cariño y bondad
hacia este servidor.

RECONOCIMIENTO

A la UAP por hacer posible seguir mis estudios de maestría en esta gran alma mater.

A los docentes y personal administrativo por haberme brindado su apoyo para lograr mi objetivo, además por su infinita bondad y apoyo hacia mi persona

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	v
INDICE	vi
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION.....	xiii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	
1.1	DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA..... 14
1.2	DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
1.2.1	Delimitación Espacial..... 18
1.2.2	Delimitación Social..... 18
1.2.3	Delimitación Temporal..... 18
1.3	Delimitación Conceptual..... 18
1.4	ROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN
1.4.1	Problema General..... 18
1.4.2	Problemas Específicos..... 18
1.5	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN
1.5.1	Objetivo General..... 19
1.5.2	Objetivos Específicos..... 19
1.6	Justificación
1.5.1	Importancia de la investigación..... 21
1.7	Factibilidad de la investigación..... 21
1.8	Limitaciones del estudio..... 21
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.	
2.1	Antecedentes del problema..... 22
2.2	Bases teóricas o científicas..... 31
2.3	Definición de términos básicos..... 38
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1	Hipotesis general..... 44
3.2	Hipotesis específicas..... 44
3.3	Definición conceptual y operacional de las variables..... 45
3.4	Cuadro de operacionalización de variables..... 46

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	Enfoque de investigación.....	47
4.2	Tipo de investigación.....	47
4.3	Nivel de investigación.....	48
4.4	MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	
4.4.1	Métodos de Investigación.....	49
4.4.2	Diseño de la Investigación.....	49
4.5	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	
4.5.1	Población.....	50
4.5.2	Muestra.....	51
4.6	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
4.6.1	Técnicas.....	53
4.6.2	Instrumentos.....	53
4.6.3	Validez y confiabilidad.....	54
4.6.4	Procesamiento de análisis de datos.....	55
4.6.5	Ética en la investigación.....	57

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1	Análisis Descriptivo.....	58
5.2	Análisis Inferencial.....	82
	Discusión de resultados.....	89
	Conclusiones.....	94
	Recomendaciones.....	95
	Fuentes de información.....	96

ANEXOS

1.	Matriz de consistencia.....	103
2.	Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables, Dimensión es e indicadores.....	104
3.	Ficha de validación de expertos (3) con ficha SUNEDU.....	106
4.	Base de datos procesada.....	109
5.	Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.....	112
6.	Declaratoria de autenticidad del informe de teSis.....	113

INDICE DE TABLAS

Tabla 01: Cuadro de operacionalización de variables.....	46
Tabla 02: Relacion de participantes en la investigacion.....	51
Tabla 03: Estratificación de la muestra poblacional.....	52
Tabla 04: Escala de valores de Alfa de Cronbach.....	54
Tabla 05: Considera que es importante el factor emocional en las condiciones de trabajo.....	58
Tabla 06: Es importante para Ud., el reconocimiento laboral.....	59
Tabla 07: Cree que es necesario la participación del trabajador en todas las actividades.....	60
Tabla 08: Considera que para la producción debe tenerse en cuenta la sobrecarga laboral.....	61
Tabla 09: Recuerda si alguna vez ha tenido secuelas de estrés laboral.....	62
Tabla 10: Considera que su actividad laboral le da una buena calidad de vida.....	63
Tabla 11: Cree Ud., que para disminuir la tensión laboral practican pausas activas.....	64
Tabla 12: Considera que para una mejor producción se debe desarrollar un .. programa de bienestar.....	65
Tabla 13: Se siente incómodo por el Salario mensual que recibe.....	66
Tabla 14: Cree que para una mejor producción mucho tiene que ver el trato del jefe.....	67
Tabla 15: Cree Ud., que es importante en la producción la consideración Laboral.....	68
Tabla 16: Considera que para un mejor desempeño en las actividades es necesario la estabilidad laboral.....	69
Tabla 17: Considera que para el rendimiento laboral debe contar con el apoyo familiar.....	70
Tabla 18: Considera importante en el desempeño familiar a la actitud familiar	71
Tabla 19: Cree Ud., que para un mejor desempeño laboral no debe existir el celo familiar.....	72
Tabla 20: Sabe que el bajo rendimiento laboral se debe a factores personales.....	73
Tabla 21: Cree que para una mejor producción existe la necesidad de Capacitacion.....	74
Tabla 22: Considera que par aun incremento en la producción depende de la responsabilidad.....	75
Tabla 23: Su estado de salud influye en la producción de sus actividades.....	76
Tabla 24: Alguna vez no cumplió con las actividades en forma normal por adolecer de una enfermedad ocupacional.....	77
Tabla 25: Cree que para una mayor producción es necesario un mejor ambiente laboral.....	78
Tabla 26: Según las necesidades cree que para prestar mejor atención es necesario un mejor ambiente físico.....	79
Tabla 27: En el desempeño de sus funciones considera que debe existir un gran compañerismo.....	80
Tabla 28: Considera que para el logro de los objetivos es importante la	

conducta laboral.....	81
Tabla 29: Prueba de normalidad.....	82
Tabla 30: Escala de valores del coeficiente de correlacion.....	83
Tabla 31: Contrastacion de la hipotesis general.....	84
Tabla 32: Contrastacion de la primera hipotesis especifica.....	85
Tabla 33: Contrastacion de la segunda hipotesis especifica.....	86
Tabla 34: Contrastacion de la tercera hipotesis especifica.....	87
Tabla 35: Contrastacion de la cuarta hipotesis especifica.....	88
Tabla 36: Matriz de consistencia.....	103

INDICE DE FIGURAS

Figura 01: Considera que es importante el factor emocional en las condiciones de trabajo.....	58
Figura 02: Es importante para Ud., el reconocimiento laboral.....	59
Figura 03: Cree que es necesario la participación del trabajador en todas las actividades.....	60
Figura 04: Considera que para la producción debe tenerse en cuenta la sobrecarga laboral.....	61
Figura 05: Recuerda si alguna vez ha tenido secuelas de estrés laboral.....	62
Figura 06: Considera que su actividad laboral de da una buena calidad de vida.....	63
Figura 07: Cree Ud., que para disminuir la tensión laboral practican pausas activas.....	64
Figura 08: Considera que para una mejor producción se debe desarrollar un programa de bienestar.....	65
Figura 09: Se siente incómodo por el Salario mensual que recibe.....	66
Figura 10: Cree que para una mejor producción mucho tiene que ver el trato del jefe.....	67
Figura 11: Cree Ud., que es importante en la producción la consideración Laboral.....	68
Figura 12: Considera que para un mejor desempeño en las actividades es necesario la estabilidad laboral.....	69
Figura 13: Considera que para el rendimiento laboral debe contar con el apoyo familiar.....	70
Figura 14: Considera importante en el desempeño familiar a la actitud familiar.....	71
Figura 15: Cree Ud., que para un mejor desempeño laboral no debe existir el celo familiar.....	72
Figura 16: Sabe que el bajo rendimiento laboral se debe a factores personales.....	73
Figura 17: Cree que para una mejor producción existe la necesidad de Capacitación.....	74
Figura 18: Considera que par aun incremento en la producción depende de la responsabilidad.....	75
Figura 19: Su estado de salud influye en la producción de sus actividades.....	76
Figura 20: Alguna vez no cumplió con las actividades en forma normal por adolecer de una enfermedad ocupacional.....	77
Figura 21: Cree que para una mayor producción es necesario un mejor ambiente laboral.....	78
Figura 22: Según las necesidades cree que para prestar mejor atención es necesario un mejor ambiente físico.....	79
Figura 23: En el desempeño de sus funciones considera que debe existir un gran compañerismo.....	80
Figura 24: Considera que para el logro de los objetivos es importante la conducta laboral.....	81

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. El enfoque: Cuantitativo. Tipo: Sustantivo-básico. Nivel: Descriptivo-correlacional. Método: Hipotético-deductivo. Diseño: No experimental-transversal. Población: 108 trabajadores. Muestra 84 trabajadores. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Resultados: Alguna vez ha tenido secuelas de estrés 47.6% sí. Mejora del trato de los jefes 84.5%. Desarrollar programas de bienestar 84.5%. Buenas relaciones familiares para incrementar el rendimiento laboral 21.4% niegan conocer y con el 25.0% No sabe / No contesta. Mejorar el ambiente físico 75.0%. Conclusiones: Según la prueba estadística de Rho de Spearman 0.981 nos indica una correlación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H_0 y aceptar que el nivel de relación es significativo entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. Asimismo, con los resultados de la prueba de Rho de Spearman y la significancia bilateral, los factores laborales y el rendimiento laboral, las patologías determinantes y el rendimiento laboral, las actividades para controlar el estrés laboral y la insatisfacción laboral presentan un nivel de relación es significativo con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, rendimiento laboral, estrés, patologías, insatisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level of relationship between working conditions and work performance of health care personnel in the Ayacucho Police Macroregion, 2022. The approach: Quantitative. Type: Noun-basic. Level: Descriptive-correlational. Method: Hypothetical-deductive. Design: Non-experimental-transversal. Population: 108 workers. It shows 84 workers. Technique: Survey. Instrument: Questionnaire. Results: 47.6% have ever had stress sequelae. Improvement in boss treatment 84.5%. Develop wellness programs 84.5%. Good family relationships to increase work performance 21.4% deny knowing and 25.0% do not know / do not answer. Improve the physical environment 75.0%. Conclusions: According to Spearman's Rho statistical test, 0.981 indicates a very high positive correlation between the variables working conditions and job performance. Likewise, due to the bilateral significance of 0.000, which is less than $P = 0.05$, it allows us to reject H_0 and accept that the level of relationship is significant between the working conditions and the work performance of health professionals in the police Macroregion. de Ayacucho, 2022. Likewise, with the results of the Spearman's Rho test and the bilateral significance, work factors and work performance, determinant pathologies and work performance, activities to control work stress and job satisfaction present a level of relationship is significant with the work performance of health professionals in the police Macroregion of Ayacucho, 2022.

Keywords: Working conditions, job performance, stress, pathologies, job dissatisfaction

INTRODUCCIÓN

Últimamente, las bajas condiciones de trabajo influyen en el rendimiento laboral del personal asistencial de salud, por lo que, existe en algunos casos insatisfacción laboral en los trabajadores de este sector sobre todo en aquellos que laboran en la macrorregión policial (PNP), de Ayacucho, posiblemente por alteraciones en los factores laborales, patologías determinantes, y actividades para controlar el estrés laboral debido a las condiciones de trabajo. Asimismo, la insuficiente consideración en los factores familiares, personales y ambientales unidas a la ausencia de la comunicación efectiva, escucha activa, ausencia de valores, actitudes adversas, no participación en forma activa que en equipo el cambio garantiza realizar una atención adecuada y por lo tanto un mejor rendimiento laboral permitiendo elevar la calidad de atención a los pacientes que acuden al hospital.

El desempeño de los profesionales de salud se encuentran en una permanente formación continua, con actitudes, predisposición, relaciones interpersonales adecuadas las cuales debido a las labores desempeñadas no permite realizar sus actividades en forma adecuado y por consiguiente un rendimiento laboral competitivo.

Según el avance de la ciencia y la tecnología y por el desarrollo de una economía mundial insatisfactoria para los países subdesarrollados, nos hemos visto involucrados en actitudes de beneficio personal por parte de las autoridades durante largos periodos lo cual ha sido y es motivo para que el afrontamiento en primeria linea sobre los problemas de salud hayan sido y aun siguen siendo deficientes, sobre todo en las condiciones de trabajo del personal de salud y demostrable por la cantidad de muertes en la pandemia por Covid 19, agravándose más por las políticas gubernamentales que solo ven sus intereses mezquinos y no el de los demas.

Para el desarrollo del presente estudio está estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema desde lo internacional, nacional y local sustentado con las variables de estudios: Condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de

Ayacucho, cuyo fundamento teórico se basa en la delimitación, el desarrollo de los problemas y objetivos. En el capítulo II, se busca los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas y la definición de términos básicos con sus respectivos autores. En el capítulo III, fueron planteadas las hipótesis, la conceptualización y operacional, la operacionalización. En el capítulo IV, se planteó la metodología. Capítulo V los resultados, discusión de los mismos, los resultados, conclusiones, las recomendaciones a la investigación, fuentes de información, y anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

A nivel mundial las actividades labores son consideradas como actividad productiva, que permite la fabricación de recursos teniendo como objetivo obtener solvencia económica, las cuales desarrollan niveles sociales, identidades, autoconocimiento en el desarrollo de sus actividades lo cual trae consigo satisfacción del mismo. Donde cada persona debe tener bienestar físico, mental y social para ello la salud ocupacional permite lograr esta situación en los colaboradores, para lo cual el personal de enfermeras desempeña actividades para lograr la prevención, evaluación y control de potenciales riesgos, enfocándose en su protección y seguridad atenuando riesgos potenciales o peligros (1).

Siendo necesario realizar la evaluación de las condiciones laborales, ya que se relaciona con los elementos biológicos, físicos, químicos, sociales que cuando se realizan en forma no adecuada altera el clima laboral. Así el Ministerio de Trabajo considera que ocurren 20, 000 ocurrencias de accidentes laborales al año, trayendo consigo mayores gastos a los empresarios para levantar estos defectos y de esa forma mantener una mejor producción y rendimiento laboral, para ello se

requiere condiciones seguras, saludables y por ende satisfactorios para que se realice un empleo cómodo, equitativo y con justicia (1).

De esta manera a nivel América la fuerza laboral es de aproximadamente 50 por ciento estimado en unos 460 millones de la población en la región, estableciéndose la mayor cantidad de producción en América Latina y el Caribe con un 60 por ciento así como su presencia en todos los sectores productivos, Para mantener esos niveles es necesario contar con condiciones laborales seguras, saludables y que brinden satisfacción siendo justas y equitativas, de esta forma se alcanzarán los objetivos de trabajo decente, con desarrollo y productividad en forma individual competitiva. De otra manera si son inseguras, de insatisfacción o con riesgos causaran accidentes, enfermedad y muerte, así las labores son consideradas determinantes sociales de la salud (2).

Los equipos de salud tienen el compromiso de generar equidad en la salud de los colaboradores de las Américas, brindando un servicio preventivo para fortalecer la regulación y la conducción de un liderazgo en toda la región; promover la salud de los colaboradores y que sus lugares de trabajo tengan seguridad, y salubridad. Prevenir y registrar los estados de enfermedad, accidentes y decesos en la actividad laboral; lograr la participación y acceso a la salud en forma total; y finalmente dar atención de servicio a los sectores que tienen menor ingreso y que su situación es crítica y que son los actores sociales para llevar a cabo el Plan 2015-2025 de acuerdo al enfoque de las políticas públicas en salud. De esta manera se atenderán las prioridades a nivel local, regional y local según lo indicado por la OPS/OMS para la salud de los colaboradores así como poder contribuir a su logro de los Objetivos (2).

La visión de la OIT es considerar el de alcanzar el pleno empleo en forma productivo y decente para la población, en forma específica las mujeres y la población joven. La misión a la obtención de estos objetivos es fundamental para la OIT. Así existen documentación diversa u clase en los desafíos relacionadas a

este objetivo, así en el Convenio sobre políticas de empleo, 1964 y el Programa Global de empleo, otros como el informe de la Comisión Mundial sobre la dimensión social de la globalización y otros relacionados al empleo mundial, Específicamente nos referimos a un cambio en la parte estratégica acerca de cómo mejorar el empleo mediante un trabajo decente en donde es el que se enfoca la OIT en las políticas y formación de capacidades. Por lo que se requiere la fundamentación conceptual y operativa de la mejor forma de concretar el trabajo decente en el día a día, enfocándose en las políticas nacionales complementaria a las políticas de nivel mundial (2).

Para establecer las competencias de los colaboradores, es importante indicar los aspectos más relevantes de la situación de salud a nivel Perú en la cual los colaboradores de salud participan. Así el 34 por ciento de la población es rural, 7.4 por ciento son analfabetos, solo el 34 por ciento tiene acceso al agua y el 51 por ciento tiene luz. El 34.8 por ciento es pobre y el 11.5 por ciento es pobre extremo. Según el INEI la tasa de mortalidad es de 6.0 x 1,0000, lo cual existen diferencias por regiones diferencias por el factor pobreza. En el año 2005 la esperanza de vida fue de 71.2 años, pero departamento como Madre de Dios, Moquegua, Ucayali y Huancavelica tiene grandes diferencias tales como 41,45y 51 años respectivamente. También existe una disminución de enfermedades infecciosas y parasitarias como factores que causan la muerte y por el contrario un elevado aumento de muertes por enfermedades cardiovasculares, tumores y otras casusa de origen externo.

En ese contexto, en la Macrorregión PNP de Ayacucho, frente a los escasos recursos se hace necesario alinear las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, mediante el planteamiento de los problemas para conocer el nivel de relación entre los factores laborales, las patologías determinantes y las actividades para controlar

el estrés relacionado con el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho. Por ello se hace necesario conocer el rendimiento laboral de los trabajadores de salud a fin de establecer y desarrollar labores de salud consecuentes a lograr los objetivos y estrategias del sector concordante con los del Ministerio de Salud., es decir, definir los factores laborales, las patologías determinantes y las actividades para controlar el estrés, consideramos que este instrumento, servirá como base para realizar mejoras y otros estudios que permitan brindar una mejora en el campo laboral permitiendo un mejor desempeño laboral y por ende brindar un mejor servicio con calidad a los usuarios (2).

1.2.1 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

El ámbito geográfico de la investigación está dado en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

La unidad de estudio es el personal asistencial de salud conformado por profesionales y técnicos que tienen la labor de atención directa a los pacientes en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Temporalmente está delimitado por un periodo comprendido durante los meses enero a diciembre 2020.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

La delimitación conceptual estará representada por las bases teóricas científicas relacionadas a las variables de estudio así como a las dimensiones e indicadores

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es grado de relacion entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿Cuál es el nivel de relacion entre los factores laborales y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?

¿Cuál es el nivel de relacion entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?

¿Cuál es el nivel de relacion entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?

¿Cuál es grado de relación entre Insatisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?

1.4 OBJETIVOS:

1.4.1 OBJETIVO GENERAL.

Determinar el grado de relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Establecer el nivel de relacion entre los factores laborales y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

Encontrar el nivel de relacion entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

Precisar el nivel de relacion entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

Determinar el nivel de relacion entre Insatisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

a) Justificación teórica

Se considera importante el conocimiento del nivel de relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. El uso de las bases teóricas relacionadas al campo de trabajo en relación a la salud, así como el rendimiento laboral, se revisaron diversas teorías, con la presente investigación se plantearan nuevas conceptos relacionados para verificar su actualización y aplicación en la vida cotidiana

b) Justificación Práctica

Por ello, este trabajo de investigación busca ser el cimiento para programas de mejores condiciones laborales para un eficiente y eficaz rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho.

c) **Justificación metodológica**

Este estudio se realiza mediante encuestas para obtener información sobre la presencia de alteraciones ocupacionales. La recolección de datos se efectuará con la participación del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho. Es importante considerar que la elaboración del cuestionamiento en los problemas, así como el desarrollo de los objetivos basados en la operacionalización de variables nos permitirá una verdadera justificación científica.

d) **Justificación social.**

La información de esta investigación es relevante en diferentes niveles: para la salud, ya que permite identificar las condiciones de trabajo en el cual el personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho está inmerso sin dejar de lado el rendimiento laboral de dicho personal, para lo cual mediante políticas laborales mejore el rendimiento laboral y por ende el beneficio de la calidad de vida de los mismos.

1.5.2 IMPORTANCIA.

Desde el punto de vista social es importante porque la investigación será inédita, ya que el personal asistencial ofertará un servicio de calidad a los usuarios logrando mejorar la calidad de atención y por ende una mejor calidad de vida. Donde el personal del área de salud y asistencial tiene como deber identificar sus condiciones de trabajo para poder desempeñar un eficiente rendimiento laboral en sus actividades. A través de los resultados que se obtenga de esta investigación se estudie el tipo de factor sociodemográfico de mayor frecuencia en esta Macrorregión de salud.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad de este estudio radica en que se contó con los recursos necesarios para concretar este estudio, por ello se tiene recursos humanos como son el investigador, revisores y asesores; Asimismo la parte financiera fue brindada por el investigador, por

lo que se contaron con los elementos y recursos necesarios para llevar a cabo la investigación en forma factible.

1.7 LIMITACIONES.

Se presentaron algunas dificultades como la falta bibliográfica para la obtención de antecedentes y bibliografía actualizada sobre el tema a investigar. El problema de la pandemia que todavía se tiene presente, y el horario laboral para la obtención de los datos requeridos en la investigación. Todo lo cual fue superada mediante búsqueda en paginas web, repositorios y otros, en cuanto al horario se programa via virtual y cuando realizaban su descanso laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Según la OIT, 2019. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, en su informe señala que las nuevas TICs han actualizado las labores y las actividades cotidianas en el presente siglo XXI. Viene hacer posible la comunicación con familiares, compañeros y amigos en todo momento, así como también hace posible tener que trabajar en aquellos momentos que se dedican al descanso y actividades personales. Este se puede dar en forma simultánea, vía internet desde el lugar en que nos encontremos en el momento que se requiera. Lo cual ha permitido tomar un rol muy moderno para el trabajo brindando nuevas oportunidades, así como nuevos desafíos. La presente investigación desarrolla el trabajo móvil a nivel mundial, que considera las Tics tales como los teléfonos, dispositivos portátiles y que permiten realizar trabajos en los domicilios. El trabajo se llevo a cabo por corresponsales europeos en 10 países de los Unión Europea. Los mismo que revisaron y resumieron los informes hallados y la base teórica sobre el tema en cada país. Así se considera a los empleados en función al lugar de trabajo como la oficina hogar u otro lugar. Así como la intensidad y repetitividad de labores empleando las Tic fuera del lugar del empleador. Para ello se determinaron grupos de teletrabajadores en forma regular desde casa, ocasionales, con movilidad y repitencia de trabajo fuera de lugar de la empresa en niveles medio o bajo y los de levada movilidad, con repetitividad de sus labores desde diferentes lugares e incluso desde el hogar. Se llevo a cabo desde diferentes países y sobre el efecto sobre el tiempo de labores, rendimiento, relación entre la vida de labores y la vida personal, la salud, bienestar todo esto sustentado

también en datos de la sexta encuesta europea sobre condiciones de trabajo. Finalmente, también considera las condiciones políticas en el sector de digitalización, condiciones de las labores adecuadas y trabajo digno en Europa y otras regiones de la urbe (4)

Farias Ángel, Macias Martha, Zambrano Luis y Gómez Nelly (2021). En una investigación: “El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados”. Ecuador, encuentran que, en el sector empresarial, se comenta que el estrés laboral, es una condición que viene afectando a gran cantidad de colaboradores a nivel mundial, y trae como consecuencia costos de índole personal, psicosocial y económico. Asimismo, este se encuentra asociado a la satisfacción laboral implicando actitudes y valoración de cada persona en el grupo laboral que determinan los comportamientos y los resultados proyectado por la organización. El objetivo se enfoca en analizar el clima de labores y su relación con la satisfacción laboral para prevenir el estrés de los colaboradores, se realizó una revisión sistemática, para ello se recurrieron a artículos realizados entre 2016 y 2021, en base de datos registrados en pubmed, Scielo, Siencedirect. Se tuvieron como conclusión que el estrés de trabajo se produce por diferentes situaciones y que se vienen dando en el día a día de las labores y que afectan la salud física y mental. El mismo que se traduce en las confrontaciones entre los requerimientos de trabajo y las competencias del colaborador para hacerles frente. Donde las capacidades de cada colaborador son limitadas mental y físicamente y restringe sus actividades laborales y que implica en su vida familiar y emocional, generando tensión y estrés en ellos mismos y trayendo consigo menor productividad de la proyecta en los lugares donde los trabajadores hacen su trabajo (5).

Servicios y productos de Worki 360 (2022). evaluación de desempeño según autores y la gestión de RRHH con el Sistema Worki 360. Debemos empezar que la medición se realice como una propuesta de cada miembro de la empresa para llevar a cabo la

evaluación de su desempeño. Así cada colaborador debe tener conocimiento de la ayuda que le brinda el sistema Worki 360 a fin de elevar sus competencias para mejorar. Así se socializaría el conocimiento en toda la empresa a fin de alcanzar sus metas y objetivos personales, en función del equipo y empresariales, a fin de desarrollarse y se tengan en consideración por los jefes, líderes, y plana gerencial. De esta manera las organizaciones que empleen Worki 360 elevaran su rendimiento, se desarrollarían, con eficiencia y eficacia convirtiéndose en competitiva, por lo que se pone en conocimiento el paso a paso para realizar la evaluación del desempeño de forma ágil, vigente considerando la parte teórica (6).

Donde este proceso de evaluación del desempeño del trabajador, es un sistema que se lleva a cabo en forma continua y que tiene como objetivo medir el desempeño de cada colaborador a fin de contribuir a sus objetivos y la haga más competitiva, a continuación, mencionaremos los pasos a seguir para alcanzarlos. (6)

Para ello debemos enfocarnos en la operación de los diversos tipos, formatos, plantillas que permitan realizar una evaluación de 90,180 y 360 grados el cual fue aplicado a docentes y administrativos de la organización, brindándoles modelos de desempeño en las que se dan guías para realizar las evaluaciones por competencias, obteniéndose indicadores, KPI y alcanzar resultados que permitan generar mejores toma decisiones por parte de los gerentes generando actividades y acciones para llevar mejor el seguimiento y archivamiento a través de tiempo de las evaluaciones hechas en la organización (6).

Luengo Carolina y Montoya Pamela (20219. En su investigación: Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile, determinaron que las labores que realizan los trabajadores son escenarios relevantes así como del tiempo de cada persona, donde pasan muchas horas realizando su trabajo Donde estos lugares ofrecen condiciones de riesgo y peligro en la salud de estos (7).

Se detectaron situaciones precarias y negativas de labores en el área de salud de médicos y enfermeras debido a una elevada carga de emociones y de labores. El estudio fue estudiar las condiciones de labores de médicos y enfermeras en los hospitales del sector público de Chile. El estudio fue transversal considerando 375 médicos y enfermeras. Se registraron datos socio demográficos, de salud, condiciones de labores. Para ello se determinaron datos estadísticos de medias y correlación de Rho de Spearman. Se hallaron los resultados como buenas condiciones de labores tanto para enfermeras y médicos en forma regular. Se determinó que los colaboradores del área de enfermería un mayor puntaje en entorno material, organización personal que la de los médicos. En lo referente a lo social y el desarrollo personal los médicos tuvieron mayor puntaje. En la conclusión de la investigación se determinó el incremento de puntajes en las condiciones de trabajo en función a la percepción de la salud. Donde las enfermeras y médicos tienen diferentes percepciones de sus condiciones laborales y de salud auto percibida y como esta se relaciona con sus condiciones de trabajo (7).

Vega Marcia y Castillo Rosa (2020). Según su investigación: Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. Ecuador, indican que hay diversos indicadores de naturaleza diferente que se asocian al rendimiento de trabajo, estos son daños corporales o psicológicos que afectan la salud. El trabajo se enfoca en determinar aquellos factores que determinan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de salud que trabaja en el C.S tipo C Latacunga. El enfoque fue cuantitativo, transversal siendo la población la totalidad del personal que labora en el centro con una muestra censal, aplicándose el cuestionario de Fon Roja con 26 ítems dicotómicas que determinó la relación de los factores en el rendimiento del personal.

Los resultados indican que la motivación incide en forma mediana en la gran cantidad del personal, seguido de la carga laboral, es decir que los colaboradores del área de enfermería se distinguen en este punto.

Concluyendo que el personal tiene el riesgo de un rendimiento laboral bajo ya impactan en ellos la motivación y la carga laboral, la cual se enfoca en las mujeres, sumando la carga laboral como las labores que se realizan en casa (8).

Espinosa Verónica, Durán Carlos, Rodríguez Itamar, Ruales José, Díaz Sonia, Carvajal Carlos y Molina Diana (2019), en su informe: Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025, señalan la salud es impactada por las condiciones laborales y el trabajo. Si estas son buenas se proyecta resultados positivos tales como protección social, niveles de vida, desarrollo de la persona, relaciones interpersonales y la estimulación lo que redundan en la parte física y psicológica. Donde esta bien de salud es requisito para una adecuada productividad. Donde la función de los servicios de salud es mantener y restablecer la capacidad laboral. Donde las difíciles y adversas condiciones laborales son propensas a generar enfermedades con perjuicio para la organización en lo referente a costos y para la sociedad⁸. Finalmente, el exponerse a aquellos factores asociados al riesgo en el trabajo ocasionan enfermedades profesionales según lo indicado por el OMS donde se determinó que el riesgo laboral de trabajo está asociado al 15 por ciento de la carga total de la enfermedad (9).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Alvarado Deysi, Huamán Lucero y Palacios Katia (2018), en su investigación: Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. Lima, señalan que el objetivo fue establecer la situación de trabajo y su asociación en el desempeño laboral de los colaboradores de salud de una clínica, La población estuvo conformada por 32 colaboradores asistenciales. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, transversal, se usó la técnica de la encuesta y la observación y el cuestionario para las condiciones laborales y guía de observación para el desempeño laboral, como estadístico se empleó Rho de Spearman, asimismo se lograron determinar los principales problemas ocupacionales del personal de salud y mejorar las condiciones de labores y mejorar la situación de los

enfermeros conservando el bienestar psicológico, físico y social enfatizándose en los principios éticos (10).

Millones Milagros y Alvarado Silas (2021) en su investigación: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz, señalan que se dan situaciones condicionantes e incondicionantes de los trabajadores del Complejo hospitalario los cuales repercuten en su calidad de vida, considerando que los profesionales de salud de enfermería deben laborar en ambientes de satisfacción lo cual permite que su desempeño laboral sea adecuado. Como objetivo fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de salud, con un enfoque cuantitativo, transversal y correlacional. Se consideró 331 colaboradores enfermero, el cual 41 por ciento son mayores de 50 años. Se pudo observar que las condiciones físicas y psicológicas son adversas y alineadas a la satisfacción intrínseca, para el caso de las condiciones sociales se encuentran positivamente asociadas. (11).

Flores Juan y Delgado José (2021). En su investigación: clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Iquitos 2021, tuvo como objetivo establecer las formas del clima organizacional para el desempeño laboral en lo Sociedad de Beneficencia de Iquitos, se realizó una investigación sistemática de 9 documentos, mediante la revisión de base datos y documentaria. Se obtuvo como resultados que existe un clima laboral con satisfacción, lo cual favorece a la institución. Existiendo una relación positiva de 0,692 del clima y el desempeño laboral, por lo que se debe mejorar la progresión laboral, donde las autoridades deben mejorar el liderazgo y motivar a lo trabajadores y de esa manera se identifiquen con la empresa en su metas y objetivos. Donde el clima se refiere a la parte interna, se desarrollan las emociones del equipo de trabajo asociada a la motivación y el rendimiento de los trabajadores viene a ser el desempeño laboral (12).

Quintana Daniel (2021). En su investigación: Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019, donde se propuso como objetivo establecer la prevalencia asociados al bajo desempeño de los profesionales de enfermería, el enfoque fue cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, una muestra de 208 colaboradoras. Se utilizó la encuesta y cuestionario de 48 ítems, los datos se procesaron en el SPSS mediante la prueba estadística de Chi cuadrado, se tuvo como resultado que el 24.5 por ciento de las enfermeras tuvieron bajo desempeño. Los factores asociados a este bajo desempeño fueron el tiempo de servicio entre 2 a 5 años. En cuanto OR 2.3(IC 95 por ciento; 1.1-4.7); no ser especialista OR 4.0(IC:95 por ciento; 1.3-12.5) indisponibilidad de equipos OR 2.4(IC:95%; 1.1-5.2); sobrecarga laboral OR 4.3(IC:95%; 1.3-14.5; falta de motivación OR 2.9(IC:95%; 1.3-6.6); asignación no adecuado de puestos según su calificación OR 2.4(IC:95%; 1.1-5.4); ausencia de capacitaciones OR 2.4(IC:95%; 1.1-5.3); presión por la jefatura OR 3.5(IC:95%; 1.2-10.4), y no ser factible con los horarios de labores OR 2.2(IC:95%; 1.1-4.2); ejercer la docencia permitió reducir el bajo desempeño OR: 0.02(IC:95%; 0.0- 0.9). Conclusiones: El desempeño de nivel bajo está relacionado con la indisponibilidad de equipamiento, sobrecarga laboral, falta de motivación, no adecuado asignación de puestos, ausencia de capacitaciones, presión de las jefaturas, no ser flexibles en horarios de trabajo lo cual ocasionó un bajo desempeño (13).

De La Cruz Yuliana (2018). Según su investigación: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES CARHUAZ 2016, el estudio se enfoca en establecer la relación del estrés laboral con el desempeño laboral del Hospital Nuestra señora de las Mercedes, con un enfoque cuantitativo, de nivel observacional, transversal. Se tomó como muestra 92 colaboradores, así como como instrumento el de Bournout para establecer el estrés laboral y la Guía de salud del Minsa, para evaluar el desempeño profesional. Se empleó Chi cuadrado y error del 5%. Se determinó que un alto porcentaje de colaboradores tuvo un significativo estrés laboral (47,9%) y un regular

desempeño profesional (42,4%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ($p < 0,05$). Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz (14).

2.2 BASES TEÓRICAS

Variable X: Condiciones de trabajo

Debido al gran auge de la minería el Perú pasa por una condición estable de su economía, lo cual ha permitido que surgan cada vez mas empresas del rubo de salud entre ellas tercerizadas de salud que ofertan este servicio a grandes mineras, y debido al mercado competitivo cada vez tratan de diferenciarse en el servicio que brindan, buscando certificarse internacionalmente, para lo cual requieren deben brindar un servicio competitivo a nivel interno como externo y dentro ello las condiciones laborales (15).

Factores laborales.

El trabajo dentro las ciencias sociales es considerado el más importante debido a al aspecto de la integración y el equilibrio psicológico y social de las personas. El trabajo desde la era industrial tiene relevancia en la economía (Blanch, 1996) y que se desarrolla y extiende en otras áreas de la vida, la sociedad, experiencia individual y colectiva determinado su quehacer en muchos casos. (Jahoda, 1987; Hopenhayn, 1994; Blanch, 1996). Por los cambios de la era industrial, las formas de laborar, cambio de valores, competencia del mercado, las necesidades de cada trabajador enfocados en su familia y que debido a los cambios en la sociedad se separó a ambos, los cuales se dieron por roles desarrollados por cada uno de ellos, donde el varón se dedica a labores del trabajo fuera de casa y a las mujeres en laborales domésticas. Actualmente esto ha cambiado, asimismo se ha reducido la brecha y tienen igualdad de derechos sin diferencias de sexos y por consecuencia un mejor bienestar para la familia (16).

Patologías determinantes.

Mar Lalonde por allá en 1941 presento los determinantes de la salud, de las personas y de la población. Abogado y político en la función de ministro de Salud en Canadá este encomendó el estudio a médicos epidemiólogos a fin de determinar las causas y enfermedades que ocasionan la muerte de los habitantes canadienses

.

Luego del estudio se presentó el Informe: “New perspectives on the health of Canadians”, que fue uno de los hitos relacionados a la salud pública a fin de ser la directriz de los servicios de salud a fin de proteger y brindar salud adecuada a la sociedad.

Son considerados como factores que influyen en la salud la parte social, económica y ambiental que hace que la persona se encuentre en condiciones adecuadas a nivel personal y poblacional para su mejor estudio se dividen en 2 grupos:

Los que están a cargo del estado y sus políticas públicas tales como la parte económica, social y política.

Y el otro grupo a cargo del Sector salud, como ente del estado el cual debe brindar una salud adecuada a la población, mediante la prevención, promoción y el control y los cuales son:

- a. Los estilos de vida saludables.
- b. El medio ambiente y sus factores climáticos.
- c. Lo relacionado a la genética y parte biológica de la población.
- d. Finalmente lo relacionado a la atención pública que brinda el estado a la sociedad.

DETERMINANTES ECONÓMICOS, SOCIALES Y POLÍTICOS.

Una revisión de documentos sobre la implicancia de los factores sociales, políticos, económicos y de salud de la sociedad nos permite comprender en forma clara y amplia sobre los determinantes de salud.

En los siglos XVIII y XIX hubo cambios que impactaron en las naciones desarrolladas que permitieron la consideración de la salud de la sociedad y por ende el estudio de la Salud Pública (17).

Actividades para controlar el estrés laboral:

Antiguamente ya se evidenciaba el estrés y este se manifestaba como la supervivencia de nuestros antecesores en la caza, cuando Vivían en las cavernas, y tenían que salir despavoridos por la presencia de animales salvajes y de esa forma se manifestaba el estrés. En esos momentos no se les tomaba en cuenta o solo en forma ligera. No tenían necesidad de realizar ejercicios para controlar el estrés, lo hacían de manera cotidiana en la caza y esto beneficiaba la parte física y la salud mental y hoy en día si no puede ocurrir de perder la cabeza. También tenemos aquellas personas que no solo padecen estrés sino lo transforman en estrés positivo, por lo que debemos tener presente que tipo de estrés debemos combatir y que no ayude a reducir la tensión, no descansemos bien, no pensar en forma critica y nos hace potencialmente caer en enfermedad. Hoy en día el estrés esta con nosotros debido al tipo de trabajo, la problemática de salud y otros factores que puede provocar que no tengamos un comportamiento adecuado y nos dejemos llevar por la ira, lo cual puede llevar a acompañar victimas asociadas, si no lo controlamos, todo va acompañado de dolores de cabeza, músculos, ansiedad y desencadena en una depresión (18).

Insatisfacción laboral.

Inciden en la salud y la seguridad laboral la insatisfacción laboral (USO, 2003) asimismo guarda una asociación con las condiciones laborales. Schneider (1085)

El resultado de una vida laboral se traduce o está asociada a la falta de satisfacción ya que predicen el comportamiento de las conductas en la parte laboral, donde se cristaliza el ausentismo, rotación, cambio de puestos, y la misma es considerada como una categoría del Problema del Trabajo Laboral (Z56.7) del DSM IV-TR.

La constitución musculoesquelética y la parte psíquica de los colaboradores están en función del desempeño laboral y que se ven influenciadas por la patología de los colaboradores, su nivel de satisfacción y la falta de este.

El deseo de retirarse de las labores esta asociada a la fluctuación en forma potencial del colaborador, en la que no ha podido concretar el puesto deseado, que tengan los requisitos y se encuentre en sus expectativas que tiene, asimismo debe tener en cuenta la rotación, cambios de roles que se dan en el desempeño de las actividades.

La alta rotación, cambios de pu9estos se manifiestan según políticas del Talento Humano, donde estas pueden darse en función a la parte de motivos personales o laborales, donde la motivación oculta la verdad sobre esto. La alta variabilidad dada por el colaborador esta en función de la desmotivación y falta de satisfacción laboral, donde el retiro de estos es por el factor laboral.El estudio de la fluctuación permite detectar los casos de retiro y por lo que toman medidas que atenúan la rotación, adaptaciones y cambio de rol,(19).

Variable Y: Rendimiento Laboral

Factores familiares:

En el rendimiento laboral se dan diversos factores que determinan su resultado, aun esto se pone más complejo al desarrollar actividades enfocadas en los servicios de atención. Donde el cansancio o desgaste hecho por el colaborador fue analizado en 1974 con un enfoque de fracaso y por la agotada o gastada sobrecarga laboral o por la existencia del espíritu de trabajo de cada trabajador. También existen otras fuentes que están relacionadas con el rendimiento laboral tal es recarga, comunicación no asertiva, el

clima laboral, excesiva responsabilidad, inteligencia emocional, la cantidad de atenciones, los usuarios, conflictos entre colegas y la parte familiar. Como factores socioeconómicos, la familia y por ende el bajo rendimiento en el cumplimiento de la tarea asignada (20).

Factores personales:

Al realizar la atención al paciente surge el riesgo de deshumanización en su cuidado denominada la Teoría del cuidado humano, esto se da por los cambios en estructuración de la administración en la mayoría de organizaciones del mundo, por lo que se hace necesario rescatar la parte humana y las relaciones con ella en el desempeño de la parte clínica, organizacional, educativa y de la investigación por parte del cuerpo asistencial.

Fomentar la ayuda-confianza mejora la relación positiva y negativo de los sentimientos. Lo que hace que se una mejor coherencia, la empatía, el tratamiento no posesivo y comunicación asertiva entre el personal de salud, logrando dar cuidado adecuado, en forma personalizada, con ética e integral. Lo cual debe estar planificado para se realicen y tengan una evaluación posterior por parte del personal de la salud en toda instalación donde se preste este servicio pero ante la existencia de otros factor como personales y de las instituciones hacen que lo mencionado pueda darse en forma positiva o no, por lo que se debe tener en consideración para realizar una mejor asociación entre el personal enfermero y paciente (21).

Factores ambientales:

El entorno laboral a nivel global es definido como el conjunto de características materiales en el cual se desarrollan actividades de seguridad, y que están expuestos a contaminación física, sonora, química, biológicas y otros. En relación en las disposiciones de las labores, se enfoca en la parte física y mental. Donde la parte física se refiere a un esfuerzo estático o dinámico donde el colaborador la realiza al momento de desempeñar sus labores y la otra parte se refiere a sus competencias cognitivas que se

dan en la atención, el trabajo monótono con otros (Gómez, 2017). Según la OPS en su plan de acción 2015-2025 indica la relevancia del ambiente de trabajo como ayuda a la productividad en el puesto, ya que este ayuda a mejorar la atención si el establecimiento es adecuado y de igual forma se da en forma adversa con una baja producción, genera estrés y problemas entre el equipo asistencial.

Asimismo, indica que se considera un plan de asistencia con enfoques preventivo para elevar la mejora de las leyes que protegen la salud de cada colaborador, así como establece la mejora de los lugares de labores, así como acceder al beneficio de la salud mundial para los lineamientos de los ODS (Organización panamericana de salud, 2019) (22).

2.3 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

Variable X: Condiciones de trabajo

Factores laborales:

Factores laborales emocionales: En las empresas dedicadas al servicio las labores realizadas por los colaboradores en la parte emocional esta relacionada a una área crucial debido al desarrollo de las competencias entre ellas y el desarrollo en la economía de este sector.

Lo cual ha logrado que las empresas se ocupen con mayor detalle a la atención y por ende la calidad de servicios brindados a los clientes. (Blanco, 2010; Gracia, Grandey y Gabriel, 2015; Ramos y Moliner, 2014). En el servicio interactúan los colaboradores y los clientes en la cual se influenciada la calidad por esta situación. (Gracia y Martínez, 2004; Guy y Newman 2004; Mababu, 2012; Martínez, 2001; Poirel y Yvon, 2014), debido a que el colaborador entabla una comunicación con el usuario. Por lo que la forma personalizada de atención que brindan los colaboradores es percibida como calidad por el usuario y la empresa se enfoca en esta con mayor énfasis y control (24).

Rendimiento laboral: Cuando se alcanzan las metas y objetivos empresariales esta redundante en los colaboradores. Por lo que su evaluación es realizada con frecuencia debido a la importancia empresarial y es concebida bajo competencias, a fin de poder

alcanzar las metas y objetivos empresariales, determinado el éxito o fracaso de la organización (24).

Participación: Los colaboradores participan en todos los niveles estructurales, a fin de contribuir mediante sus acciones relacionadas a la salud en los diversos lugares de labores (PSLT), siendo un elemento fundamental en toda organización, así como para el desarrollo de estrategias y actividades en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. La PSLT se enfoca en brindar un clima de trabajo saludable y donde lo máspreciado en toda empresa está en función de la salud de los colaboradores (OMS, 2010, p.3), para poder alcanzarla cada colaborador realice el empoderamiento en su puesto y que cada vez participe en la mejora de las condiciones laborales realizando autogestión, trabajo colaborativo en condiciones laborales adecuadas. El presente documento desarrolla la participación de los colaboradores en la PSLT, determinar sus experiencias, formas de labores entre otros para poder fomentar la participación de los colaboradores en la promoción de esta (25).

Sobrecarga laboral: Repercute en la parte psicológica y física desarrollándose en enfermedades profesionales, de tipo psicológico que son entre otros por las que los colaboradores pueden tener al realizar sobrecargas de labores y responsabilidades cotidianas ocasionando un desempeño laboral decreciente, convirtiéndose en una desventaja para la organización ya que los directivos piden un rendimiento que no puede brindar (26).

Estrés laboral: Es originado por la acción laboral producido por la relación de diversos factores de riesgo, así como de la parte física, mal funcionamiento biológico, las labores que realiza y otros componentes psicosociales dentro como fuera de las instalaciones de la empresa (7-9). Se consideran la parte macrosocial, los niveles socioeconómicos, tipo de labores, asistencia social y si se realiza dentro o fuera de la empresa, la autoestima, control, personal, edad y si es varón o mujer (27).

Calidad de vida: La presentación del estrés afecta la calidad de vida de los colaboradores de la salud y que influye en forma adversa en el desarrollo de sus actividades de servicios frente a los usuarios (19),

Actividades para controlar el estrés laboral:

Pausas activas: En el trabajo realizado en oficinas, se originan causas de enfermedades, ausentismo, lo cual es originado por la adopción de malas posturas debido a las intensas horas de labores realizadas, en la cual se encuentra sentada en una silla y el escritorio, en la cual se generan malos hábitos que dan como resultado un bajo rendimiento laboral asociado a la que se evidencien síntomas y afecciones causadas por fatiga, posturas no adecuadas y patologías musculoesqueléticas (29).

Programa de bienestar: La ONU define la salud “como un estado de bienestar físico, social y mental. No solo la ausencia de enfermedad”. También se conoce al estado de satisfacción que logra el colaborador durante el tiempo en que labora en una organización. Siendo esta situación producto de un ambiente adecuado, reconocimiento por parte de la empresa y que lo beneficia en lo social y familiar (30).

Insatisfacción laboral:

Salario: El rendimiento laboral y productividad es fundamental en toda organización, por lo que la organización se enfoca en que los colaboradores estén satisfechos en forma continua, para lograr ello debe existir una infraestructura adecuada y clima laboral agradable. De brindar lugares con alto ruido, baja ventilación y congestionados no beneficia a los colaboradores y ocasiona bajo rendimiento. Asimismo, esto causa una baja motivación, no se interesa por la actividad desarrollada, generando apatía, no cumple con las actividades estipuladas, todo ello se traduce en estrés y llegando a presentarse como una depresión (31).

Trato del jefe: Según Ramírez y A (2008) no solo el colaborador debe estar en condiciones adecuadas con sus labores y permanezca en su puesto, ya que piensa que no

va encontrar un puesto mejor, en otros casos permanecen en su puesto por la parte económico o retributiva soportando cierta insatisfacción y que aceptan cierta infelicidad y solo esperan sus vacaciones para el descanso y olvidar lo pasado finalmente están esperando jubilarse en un plazo no muy lejano ⁽³²⁾.

Sobre carga laboral: Es un factor desencadenante que ocasiona problemas y riesgos en la salud, contrastando las capacidades intelectuales y físicas en que sobreexceden los colaboradores en sus actividades laborales debido a la exigencia por los trabajos a realizar (33).

Estabilidad laboral: Es una condición en la cual permanece laborando en forma continua en la empresa gozando de los beneficios que otorga la ley en la cual esta restringido su despido en forma arbitraria, por el contrario está sujeto a permanecer en ella en forma continuada. (34).

Variable Y: Rendimiento Laboral

Apoyo familiar: Cuando existen lazos de parentesco generalmente surge el apoyo familiar al interior del hogar o fuera de él, por lo que la familia contribuye a mejorar sus actividades básicas como la vivienda, su salud y una dieta adecuada, además enseña el cuidado y uso componentes cuando están enfermos (35).

Actitud familiar: Son aquellos que los jóvenes traen consigo mismos, estos valores, principios y enseñanzas tomadas en casa los potencia en personas dignas y útiles a la sociedad, lo contrario es que se sientan inferiores, proclives a cometer delitos o tomar algún vicio que los convierta en delincuentes, viciosos y que los arrastra toda la vida dejando de lado sus satisfacciones personales (36).

Celo familiar: Los celos en la familia se deben a la reacción emocional de un miembro de la familia cuando cree haber a otro familiar “consideraba suyo” (37).

Bajo rendimiento laboral: Una disminución de la producción o de producción ineficiente se considera a cualquier actividad laboral que no logre los estándares establecidos por la empresa como la falta de cumplimiento de los plazos establecidos, inaceptable calidad de trabajo, trabajar más lento de lo esperado, alterar las tareas o no cumplir con lo esperado por la empresa. Se debe considerar además el no seguimiento de las instrucciones, la pereza, la falta de conciencia laboral o la falta de motivación (38).

Necesidad de capacitación: Se requiere de una capacitación ante la omisión o falta de experiencia, conocimiento preparación, acciones y actos que son importantes para cada persona realice un desempeño adecuado en su labores en el puesto al cual sido asignado (39).

Responsabilidad: Es la forma como una personal en alineamiento al deber por convicción propia y ante la sociedad, realiza sus acciones y actitudes en forma positiva en forma independiente de lo externo, en función de la comprensión de la situación de las necesidades de la sociedad (40).

Estado de salud: Se refiere no solo a sus condiciones médicas (salud física y mental), sino a todas las experiencias relacionadas al cuidado de su salud mediante el registro de la historia clínica o lo más trascendental la información genética que evidencia la asegurabilidad o la incapacidad (41).

Enfermedad ocupacional: Es aquella a la se ve expuesto el colaborador productos de su actividad de trabajo o del ambiente o lugar donde realice sus labores y que debe realizarlo en forma obligatoria y y que potencialmente puede ocasionarle cambios en su salud en forma adversa (42).

Ambiente laboral o clima laboral: Son aquellas percepciones de cada colaborador en función a las condiciones del lugar donde realiza su trabajo y que impactan en su desempeño y actitud laboral. Estas características diferencias a cada organización, y es

relevante ya que estas impactan del comportamiento organizacional de los colaboradores (43).

Ambiente físico o Ambiente Físico del trabajo: En el espacio donde labora la persona puede detectarse alteraciones mediante monitoreos humanos o electrónicos incluyendo la estructura, aire, maquinaria, equipo, productos, químicos, materiales y todos los procesos que se desarrollan en el lugar donde se realiza las labores y que se requiere brinden seguridad en lo físico, psicológico y de salud a fin de tener una salud adecuada (44).

Compañerismo: Viene a ser el afecto, estimación o consideración de una personal en otra, y se evidencia en su acción de poder apoyarlo o darle ayuda cuando es necesario y en mayor proporción para cumplir las metas y objetivos de la organización (45).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El nivel de relacion es significativo entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

.

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS.

El nivel de relacion es significativo entre los factores laborales y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

El nivel de relacion es significativo entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

El nivel de relacion es significativo entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

El nivel de relacion es significativo entre insatisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

3.3.1 Condiciones de trabajo.

a) Definición conceptual

Es aquella situación en la cual cada persona por medio de los recursos materiales y otros lograr sus proyectos se le denomina trabajo. La calidad de vida laboral involucra el mejoramiento de la productividad asimismo el bienestar o confort de los colabores en un determinado entorno, donde también se incluye la calidad como una situación positiva o el de alcanzar resultados adecuados o certeros. Poder medir es un tema desafiante debido a ser dinámico, complejo y muchas dimensiones, empero se considera clave en toda empresa y permite el incremento de los niveles de producción de bienes y servicio con los factores empleados que lo favorecen⁴⁶.

Definición operacional

Las condiciones de trabajo fueron dimensionadas con: Factores laborales, patologías determinantes, actividades para controlar el estrés laboral e insatisfacción laboral.

3.3.2 Rendimiento laboral

a) Definición conceptual

Son aquellas acciones o desarrollo de actividades que realizan los empleados en toda empresa y están asociados al logro de metas y objetivos y que son susceptibles de ser medidos en cada colaborador, así como su contribución a la organización. También es

una percepción de cada colaborador en determinado cargo o su potencial de desarrollo a largo plazo.

Cada colaborador requiere de una adecuada retroalimentación de la forma en que realiza sus actividades así como de los colaboradores a su cargo. En el proceso en el cual se desarrolla el rendimiento de cada empleado dentro de la organización⁴⁷.

Definición operacional

El rendimiento laboral fue dimensionado con factores familiares, personales y ambientales.

3.3.1 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 01: Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Variable X: Condiciones de trabajo	En función a los contextos industriales hoy en día los centros de salud se ven influenciados por estilos de gestión enfocados en estos principios industriales. Richardson, T: Reengineering the Hospital: Patient-focused care in Working Smart: a Union Guide to Participation Programs and Reengineering, Journal of Health Services, Vol 26 N° 4, Págs 643- 654, 1996	Esta definición está basada en conocer las dimensiones relacionadas a las condiciones de trabajo como son los factores laborales, Patologías determinantes, Actividades para controlar el estrés laboral y la Insatisfacción laboral	1. Factores laborales	Emocionales / Reconocimiento laboral / Participación	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8	Nominal
			2. Patologías determinantes	Sobrecarga laboral / Estrés laboral / Calidad de vida	9, 10 11, 12	Nominal
			3. Actividades para controlar el estrés laboral	Pausas activas / Programa de bienestar		Nominal
			4. Insatisfacción laboral	Salario / Trato del jefe / Consideración laboral / Estabilidad laboral		Nominal
Variable Y: Rendimiento Laboral	Es la medición de la tarea realizadas en función a un cargo o puesto en una organización que contribuye a lograr las metas o objetivos planeados para esta institución. (Occupational Health – 2022. Qué es el rendimiento laboral y cómo lo afectan los factores de salud)	La variable rendimiento laboral fue dimensionada con los Factores familiares, Factores personales y los Factores ambientales, los mismos que nos determinaran si el rendimiento laboral esta relacionado con las condiciones de	5. Factores familiares	Apoyo familiar / Actitud familiar / Celo familiar /	13, 14, 15	Nominal
			6. Factores personales	Bajo rendimiento / Necesidad de capacitacion / Responsabilidad / Estado de salud / Enfermedad ocupacional	16, 17, 18, 19, 20	Nominal
			7. Factores ambientales	Ambiente laboral / Ambiente físico / Compañerismo / Conducta laboral	21, 22, 23, 24	Nominal

		trabajo				
--	--	---------	--	--	--	--

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativo: De acuerdo con *Hernández, Fernández y Baptista (2014: 4)*, el enfoque cuantitativo está basado obras como las de Auguste Comte y Émile Durkheim. La investigación cuantitativa considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Este enfoque se comúnmente se asocia con prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo. Este enfoque basa su investigación en casos “tipo”, con la intención de obtener resultados que permitan hacer generalizaciones⁴⁸.

Tipo de Investigación

Sustantiva - básica:

Es la que se viene realizando desde que el hombre tuvo la curiosidad científica por desentrañar los misterios del origen de todos los fenómenos de la naturaleza, la sociedad, el pensamiento. Los que iniciaron esta curiosidad fueron los filósofos y posteriormente los primeros científicos, lo hicieron todo por el amor a la sabiduría. Los más grandes filósofos de la Grecia clásica como Anaximandro, Tales de Mileto, Heráclito de Éfeso, Anaximandro, Anaxímenes, Sócrates, Demócrito tuvieron la inquietud de conocer el mundo, el universo y el hombre desde la perspectiva filosófico-científica utilizando la observación y el razonamiento lógico, como método de investigación. La investigación básica o sustantiva recibe el nombre de pura porque en efecto está interesada por un objetivo crematístico, su motivación se basó en la curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, como dicen otros, el amor de la sabiduría por la sabiduría. Se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia. Analizaremos los tres niveles de Sellitz: el exploratorio, el descriptivo y el explicativo⁴⁹.

Nivel de Investigación

La investigación descriptiva: La investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes. El investigador puede elegir entre ser un observador completo, observar como participante, un participante observador o un participante completo⁵⁰.

La investigación correlacional. Presenta como objetivo medir la relación que existe entre dos o más variables, en un contexto dado. Intenta determinar si hay una correlación, el tipo de correlación y su grado o intensidad. En otro sentido, la

investigación correlacional busca determinar cómo se relacionan los diversos fenómenos de estudio entre sí⁵¹.

4.1 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.2 Método de la investigación

Método general: Hipotético deductivo:

El método hipotético-deductivo de Karl Popper entra en vigencia para realizar mejoras al conocimiento científico de la escuela del Círculo de Viena, formado por Moritz Schlick (años 1922 a 1936) (Stadler, 2011). Es hipotético deductivo porque consideramos el planteamiento de hipótesis y luego de las contrastaciones respectivos determinamos su aceptación o rechazo de cada uno de ellas, luego de esto obtenemos resultados y podemos realizar la inferencia estadística de los particular de la muestra a toda la población complementando la parte estadística a la investigación.

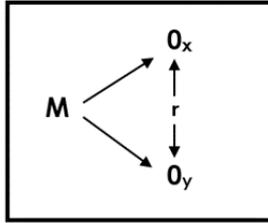
4.1.3 Diseño de la investigación

Es no experimental, transversal – correlacional.

No experimental:

No se realiza manipulación de las variables de estudio, asimismo los datos son tomados en un momento dado siendo transversales y finalmente es correlacional debido a que asociamos las variables de estudio a fin de determinar un resultado y que sea contrastado según el planteamiento establecido.⁵³.

Transversal - correlacional: Los datos fueron tomados en un momento determinado y correlacional es decir mide en nivel o grado de asociación entre las variables de estudio.⁵⁴.



Donde:

M : Muestra: Profesionales de la salud

VX : Variable 1: Condiciones de trabajo

VY : Variable 2: Rendimiento laboral

r = Relación causal entre las variables estudiadas

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1 Población

Una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones, por tanto, en opinión de la investigadora de presente trabajo el autor con mayor relevancia para definir la población es Arias (2012) quien especifica que es un grupo de individuos grande o pequeño que posee unas características específicas y comunes de donde saldrán conclusiones determinantes en una investigación⁵⁵.

El estudio se llevó a cabo en la Macrorregión policial de Ayacucho, el cual se encuentra en la provincia de Huamanga - Ayacucho y de acuerdo a las características de las variables la población está conformada por:

Tabla 02: Relacion de participantes en la investigacion.

Profesionales	Sub Total	Frecuencia	Técnicos y Auxiliares	Sub Total	Frecuencia	TOTAL
Médicos	9		Laboratorio clínico	2		
Odontólogos	6		Enfermería	24		
Farmacéuticos	6		Prótesis dental	2		
Biólogos	2		Farmacia	3		
Lic. Enfermería	16		Rehabilitación	1		
Obstetra	3		Auxiliares	32		
Psicólogo	2					
SUB-TOTAL	44			64		108

Muestra

Forma parte de un todo o población y que tiene como característica principal ser representativa y que se toma para realizar investigaciones de enfoque cuantitativo para poder realizar estudios y con estos resultados realizar inferencias estadísticas.

Asimismo, también comentaremos sobre el muestro no probabilístico que generalmente se toma a juicio de expertos o por conveniencia y que se complementa para un enfoque cualitativo y que permite realizar investigación más allá de las unidades sobre las que se desarrolla la investigación⁵⁶.

Por lo que se aplicó el uso de una muestra no probabilística censal al contar con toda la población, es decir serán 84 pacientes, que son el total de pacientes con VIH atendidos en el servicio de Infectología del Hospital San José de Chíncha en el periodo 2018 al 2019.

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

Donde:

z= 1.96

N=2950

p = 0.5

q=0.5

E= 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 108}{(108-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} \quad n = \frac{0,9604 \times 108}{(107) \times 0.05^2 + 0,9604}$$

$$= \frac{103.7232}{1.2279} = 84.47 = 84$$

1.2279

La muestra poblacional es de 84 personas entre profesionales y técnicos asistenciales de salud en la MACROREGION PNP de Ayacucho.

Estratificando a profesionales y técnicos nuestra muestra poblacional sería:

Tabla 03: Estratificación de la muestra poblacional.

Profesionales	Sub Total	Frecuencia	Técnicos y Auxiliares	Sub Total	Frecuencia	TOTAL
Médicos	9		Laboratorio clínico	2		
Odontólogos	6		Enfermería	24		
Farmacéuticos	6		Prótesis dental	2		
Biólogos	2		Farmacia	3		
Lic. Enfermería	16		Rehabilitación	1		
Obstetra	3		Auxiliares	32		
Psicólogo	2					
SUB-TOTAL	44	0.41		64	0.59	108

Poblacion total: 108

Muestra poblacional: 84

Profesionales: 34

Técnicos: 50

TOTAL DE LA MUESTRA POBLACIONAL: 84, DE LOS CUALES 34 SON PROFESIONALES Y 50 SON TECNICOS.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas

Encuesta:

Se consideró la técnica de la encuesta para poder obtener datos, asimismo se complementó con el instrumento cuestionario al que se aplicó a la muestra poblacional y poder registrar los datos de esta muestra.

La encuesta es una técnica que se usa en el enfoque cuantitativo que permite ser aplicada a cada integrante de una muestra y obtener datos para ser posteriormente procesados y obtener resultados estadísticos.

Una adecuada construcción de los instrumentos en este caso cuestionario los cuales deben estar debidamente validados y confiables permite la obtención de datos adecuados y poder determinar resultados fiables en la investigación⁵⁷.

4.4.2 Instrumentos

Cuestionario:

El el instrumento que se empleó para un enfoque cuantitativo, y mediante el cual fue aplicado a la muestra de la investigación a fin de obtener datos para ser procesados mediante la estadística.

Asimismo, se puede emplear un cuestionario empleado en otra investigación y adaptarlo o desarrollar uno nuevo en cuyo caso debe realizarse la prueba de confiabilidad a fin de ser aplicado según este resultado, generalmente realizado por el Alfa de Cronbach.

El cuestionario tuvo como respuestas, alternativas de acuerdo a la escala de Liket, así como también puede emplearse el de respuestas dicotómica, es decir mediante la opción de alternativas de respuesta⁵⁸ . .

4.4.1 Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos se realizó mediante la validación de expertos, en esta caso lo realizaron 3 docentes expertos de la UAP, los cuales revisaron la pertinencia, actualidad, consistencia, entre otros de los mismos y dieron un resultados de muy bueno y fueron aplicados para obtener datos de la muestra.

Mediante una prueba piloto con 10 colaboradores de la salud que prestan servicio en la macrorregión policial de Ayacucho se aplica la prueba de confiabilidad. Los resultados obtenidos serán procesados mediante el estadístico

Alfa de Cronbach.

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Tabla 04: Escala de valores de Alfa de Cronbach

a. Escala de valores de Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Por: Eduardo Chaves-Barboza y Laura Rodríguez-Miranda

Variable X: Condiciones de trabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,983	,984	12

Fuente: elaboración propia

Variable Y: Rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,975	,975	12

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En el presente estudio, el alfa de Cronbach obtenido es de 0.984 para la VX: condiciones de trabajo y 0,975 para la VY: Rendimiento laboral, nos indica en ambos resultados que la fiabilidad del instrumento es excelente, por lo que debe ser aplicado en el desarrollo de la presente investigación.

4.4.2 Procesamiento y análisis de datos

Las técnicas para el procesamiento de datos comprenderán las siguientes etapas:

Obtención de datos

Se registraron los datos de la muestra conformada los profesionales de la salud de la Macrorregión policial de Ayacucho.

Clasificación de datos

Se registraron los datos en un registro o base de datos los resultados de las respuestas realizadas por los encuestados, así como también se descartaron las respuestas incompletas o incongruentes.

Codificación

Se realizó en asignar valores a la escala empleada para posteriormente ser empleados en los cálculos estadísticos para cada variable de estudio.

Tabulación de datos

Luego de contar con la base de datos se realizó la estadísticas descriptiva e inferencial con el SPSS V23 y procesar los datos obtenidos para luego realizar las interpretaciones correspondientes.

Estadística descriptiva

Para variables categóricas se describirán en frecuencia absoluta (N) y frecuencia relativa (%).

Las figuras se representarán en barras.

Para variables numéricas se describirán con medidas de tendencia central y dispersión.

El análisis de los datos permitirá recoger información en el visor de resultados del paquete estadístico IBM SPSS versión 23, la misma que se exportará a una hoja de Word para darle el formato de redacción científica a los cuadros que luego se trasladará a una hoja Excel para la construcción final de los gráficos.

Estadística inferencial

Para comprobar las hipótesis mediante el coeficiente de correlación se procesará la prueba de normalidad, y según esta se determinará que prueba se utilizará en la contrastación de las hipótesis

4.4.3 Ética en la investigación

La aplicación de los instrumentos en la investigación se realizará teniendo en cuenta las consideraciones éticas de la beneficencia, no maleficencia, privacidad, confidencialidad, autonomía y justicia. Asimismo, se velará por no atentar contra la salud de las personas, animales o plantas así como evitar una posible contaminación ambiental.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

a. Analisis descriptivo:

Tabla 05: Considera que es importante el factor emocional en las condiciones de trabajo

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	95,2
No	4	4,8
Total	84	100,0

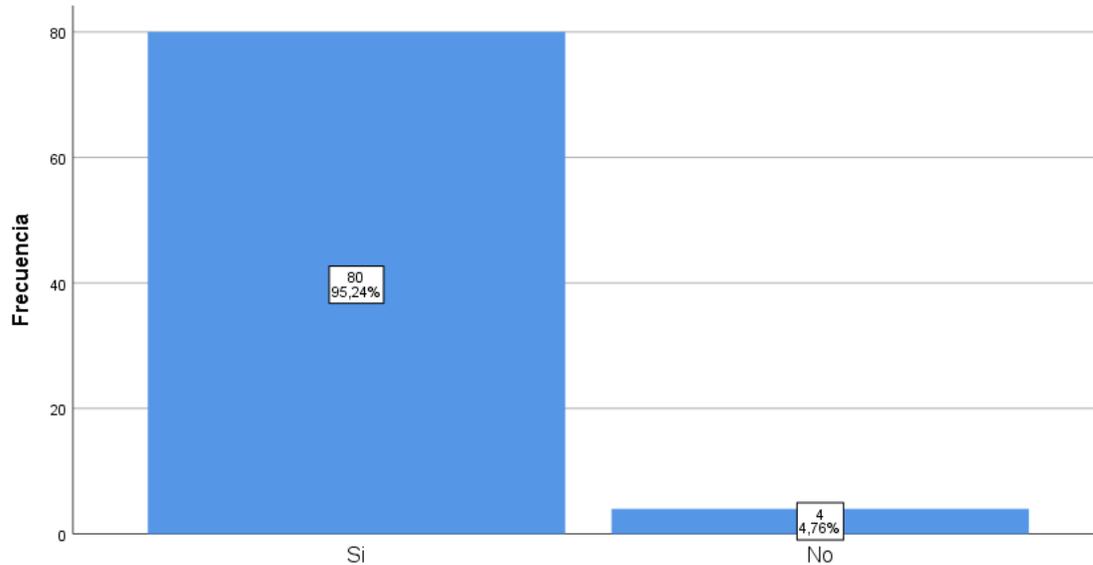


Figura 01: Considera que es importante el factor emocional en las condiciones de trabajo

Según la figura 01, considera que es importante el factor emocional en las condiciones de trabajo, el 95.24% indican si y 4.76% indican no.

Tabla 06: **Es importante para Ud., el reconocimiento laboral**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	67	79,8
No	11	13,1
No sabe/ no	6	7,1

contesta		
Total	84	100,0

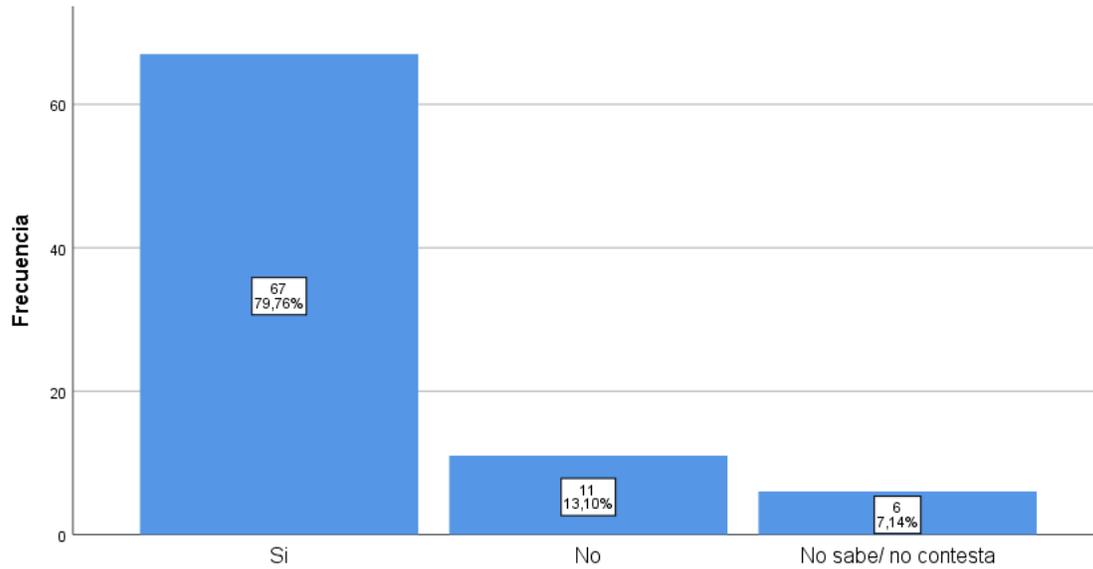


Figura 02: Es importante para Ud., el reconocimiento laboral

Según la figura 02, es importante para Ud., el reconocimiento laboral, con el 79.76% indican si, el 13.10% indican no y con el 7.14% no sabe/ no contesta.

Tabla 07: Cree que es necesario la participación del trabajador en todas las actividades

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	58	69,0

No	12	14,3
No sabe/ no contesta	14	16,7
Total	84	100,0

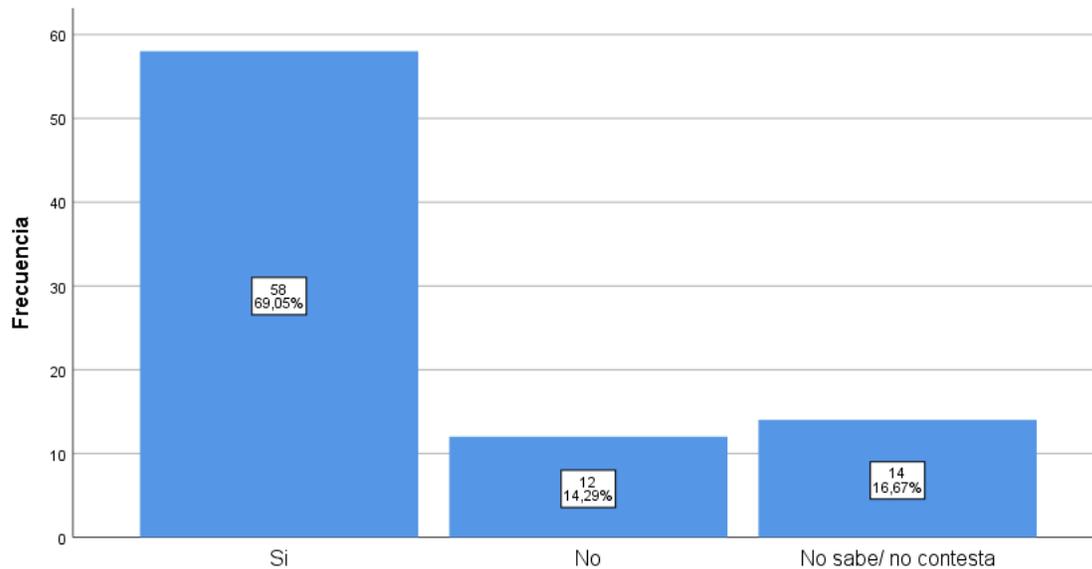


Figura 03: Cree que es necesario la participación del trabajador en todas las actividades

Según la figura 03, cree que es necesario la participación del trabajador en todas las actividades, con el 69.05% indican si, con el 16.67% no sabe/ no contesta y el 14.29% indican no.

Tabla 08: **Considera que para la producción debe tenerse en cuenta la sobrecarga laboral.**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	42,9

No	46	54,8
No sabe/ no contesta	2	2,4
Total	84	100,0

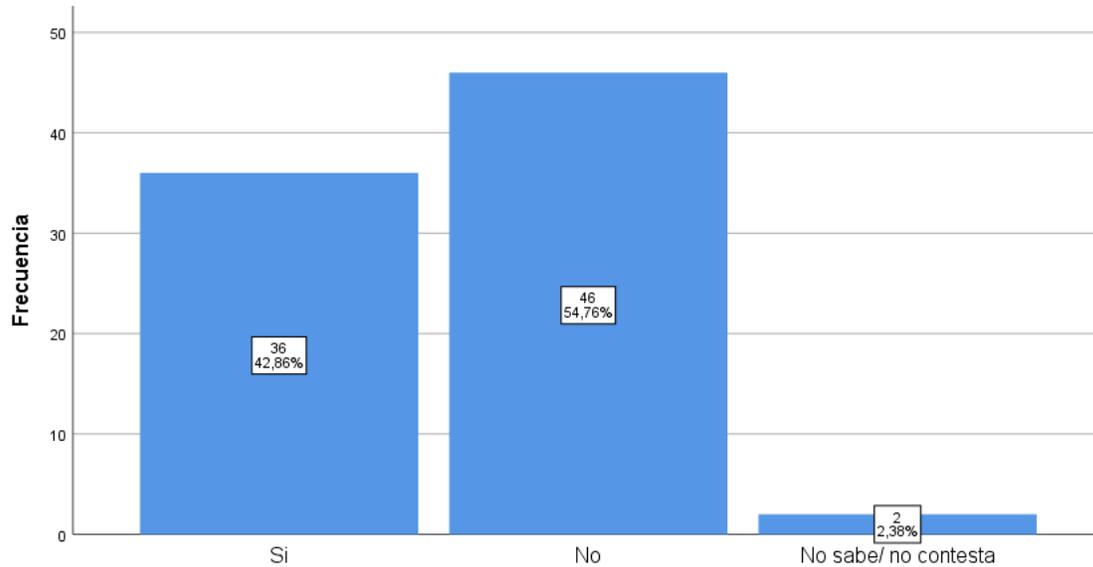


Figura 04: Considera que para la producción debe tenerse en cuenta la sobrecarga laboral

Según la figura 04, considera que para la producción debe tenerse en cuenta la sobrecarga laboral, con el 54.76% indican no, el 42.86% indican si y solo el 2.38% no sabe / no contesta.

Tabla 09: Recuerda si alguna vez ha tenido secuelas de estrés laboral

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	47,6

No	32	38,1
No sabe/ no contesta	12	14,3
Total	84	100,0

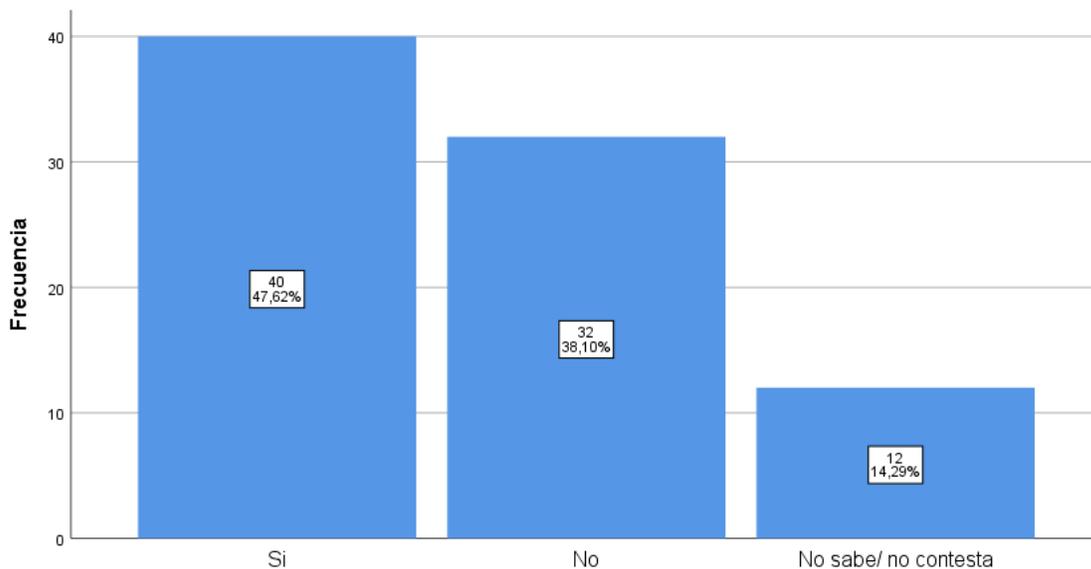


Figura 05: Recuerda si alguna vez ha tenido secuelas de estrés laboral

Según la figura 05, recuerda si alguna vez ha tenido secuelas de estrés laboral, con el 47.62% indican si, el 38.10% indican no y el 14.29% no sabe / no contesta.

Tabla 10: **Considera que su actividad laboral le brinda una buena calidad de vida**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	64	76,2

No	15	17,9
No sabe/ no contesta	5	6,0
Total	84	100,0

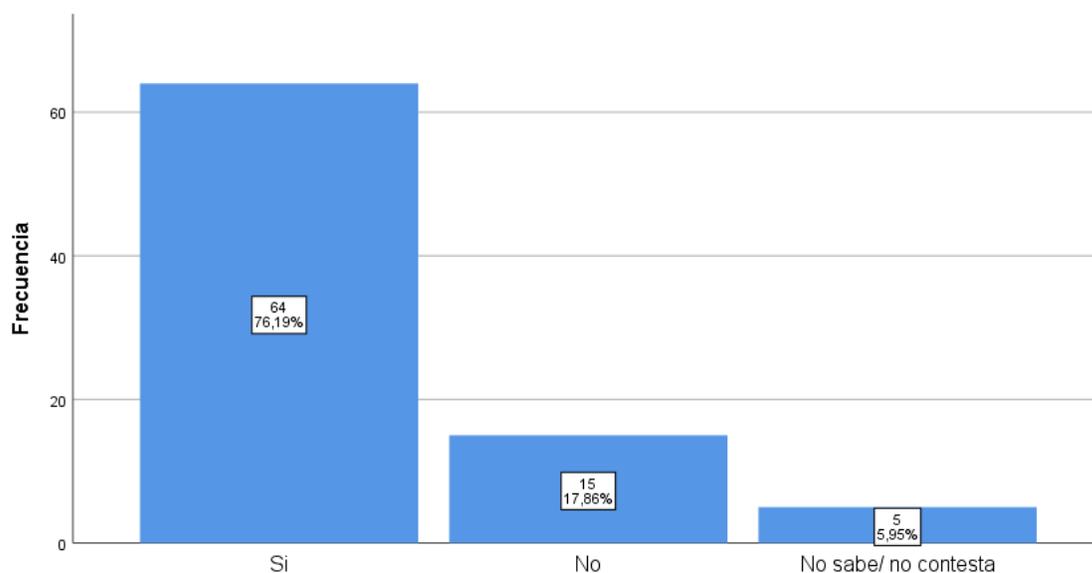


Figura 06: Considera que su actividad laboral le brinda una buena calidad de vida

Según la figura 06, considera que su actividad laboral le brinda una buena calidad de vida, con el 76.19% indican si, el 17.86% indican no y solo el 5.95% no sabe / no contesta.

Tabla 11: Cree Ud., que para disminuir la tensión laboral practican pausas activas

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	68	81,0
No	8	9,5

No sabe/ no contesta	8	9,5
Total	84	100,0

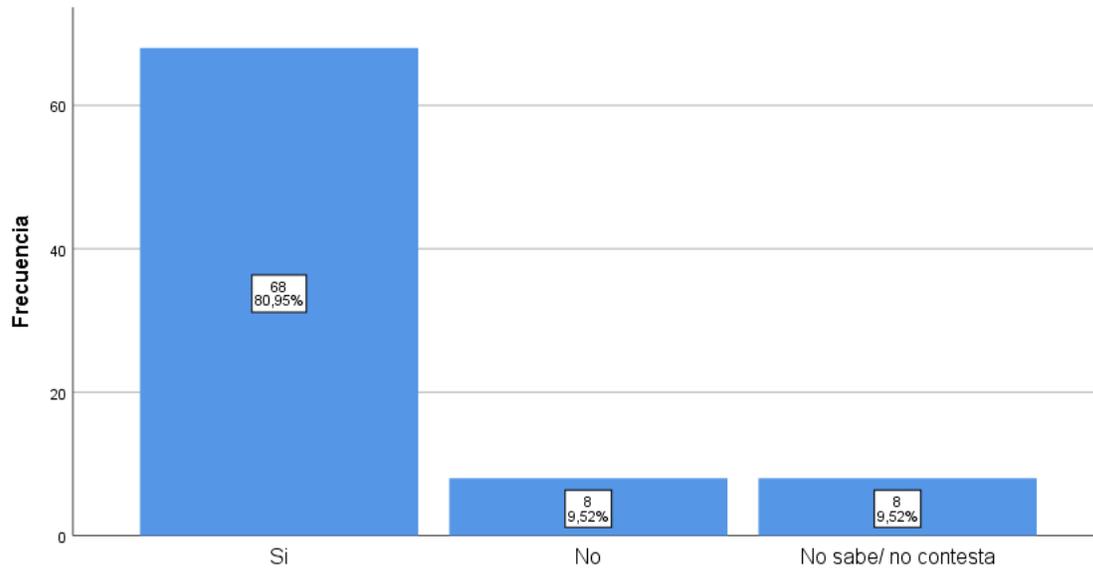


Figura 07: Cree Ud., que para disminuir la tensión laboral practican pausas activas

Según la figura 07, cree Ud., que para disminuir la tensión laboral practican pausas activas, con el 80.95% indican si, el 9.52% indican no y también con el 9.52% no sabe / no contesta.

Tabla 12: **Considera que para una mejor producción se debe desarrollar un programa de bienestar**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	84,5
No	7	8,3
No sabe/ no contesta	6	7,1
Total	84	100,0

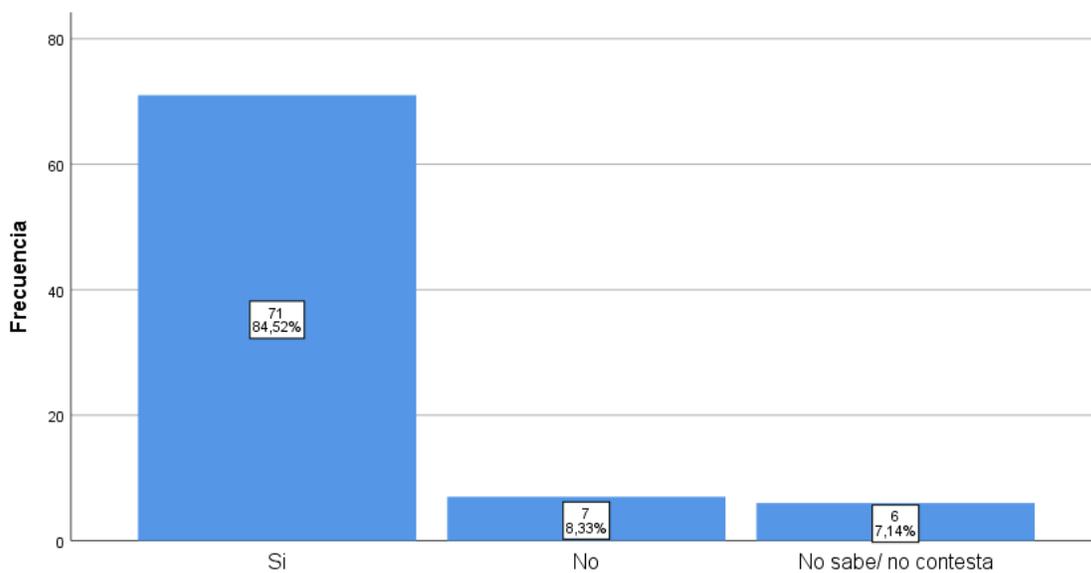


Figura 08: Considera que para una mejor producción se debe desarrollar un programa de bienestar

Según la figura 08, Considera que para una mejor producción se debe desarrollar un programa de bienestar, con el 84.52% indican si, el 8.33% indican no y el 7.14% no sabe / no contesta.

Tabla 13: **Se siente incómodo por el Salario mensual que recibe**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
--------	------------	------------

Si	25	29,8
No	43	51,2
No sabe/ no contesta	16	19,0
Total	84	100,0

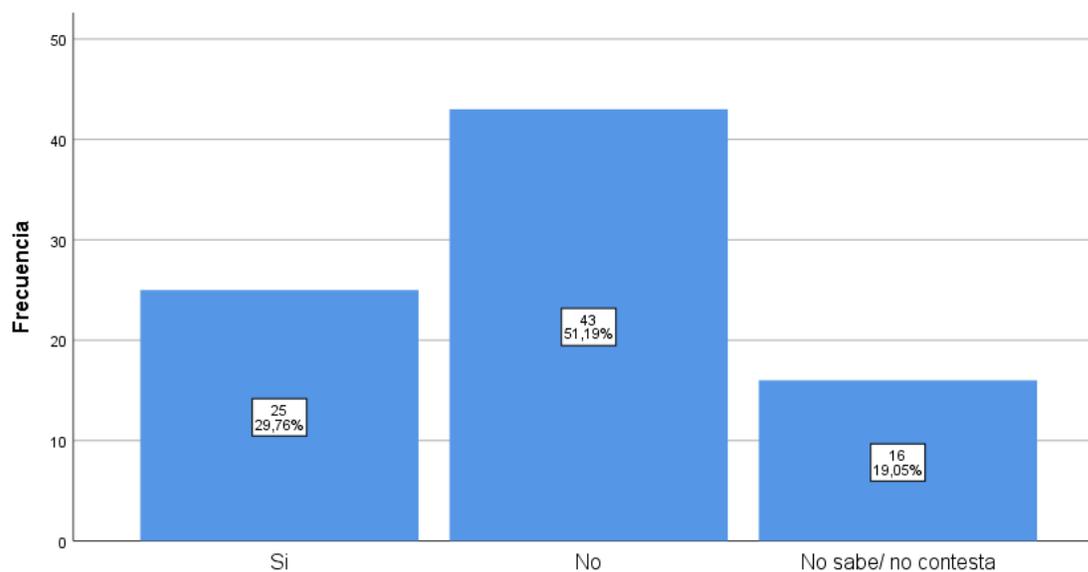


Figura 09: Se siente incómodo por el Salario mensual que recibe

Según la figura 09, se siente incómodo por el Salario mensual que recibe, el 51.19% indican no, el 29.76% indican si y el 19.05% no sabe / no contesta.

Tabla 14: Cree que para una mejor producción mucho tiene que ver el trato del jefe

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	84,5
No	13	15,5
Total	84	100,0

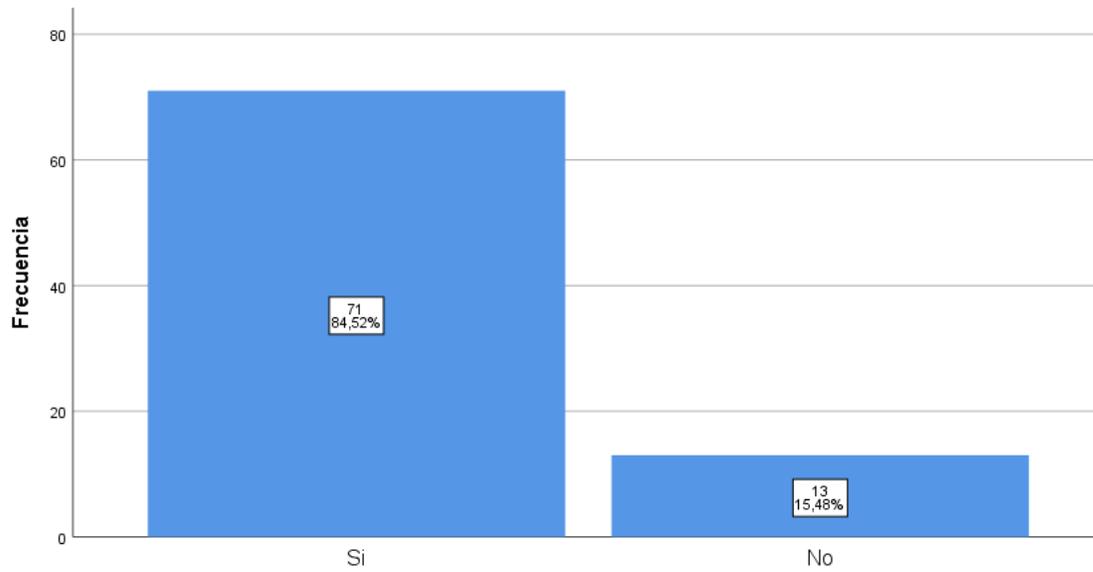


Figura 10: Cree que para una mejor producción mucho tiene que ver el trato del jefe

Según la figura 10, cree que para una mejor producción mucho tiene que ver el trato del jefe, el 84.52% indican si y el 15.48% indican que no.

Tabla 15: Cree Ud., que es importante en la producción la consideración laboral

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	77,4
No	11	13,1

No sabe/ no contesta	8	9,5
Total	84	100,0

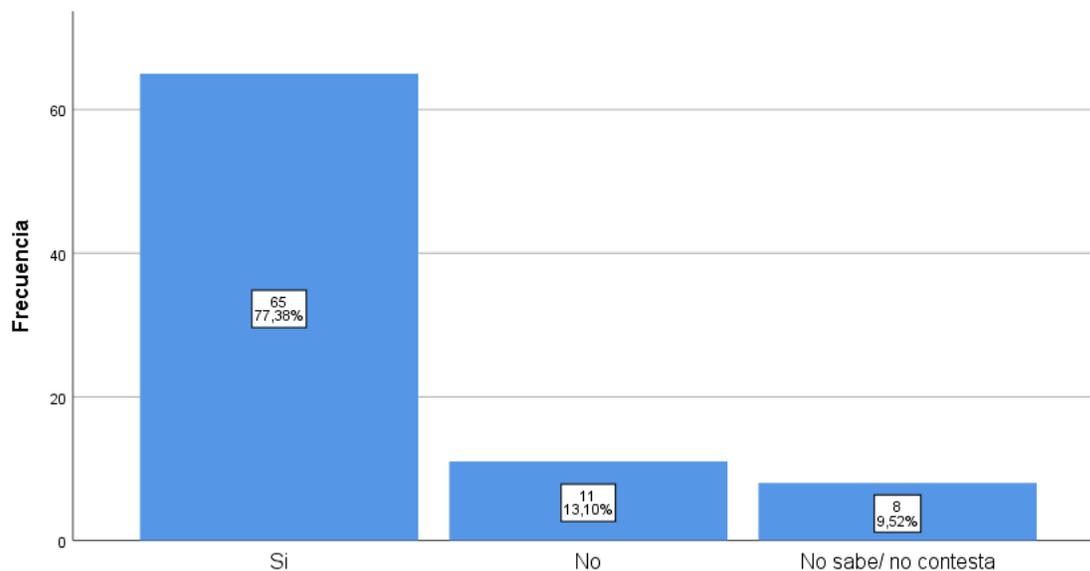


Figura 11: Cree Ud., que es importante en la producción la consideración laboral

Según la figura 11, cree Ud., que es importante en la producción la consideración laboral, el 77.38% indican si, el 13.10% indican que no y el 9.52% no sabe / no contesta.

Tabla 16: **Considera que para un mejor desempeño en las actividades es necesario la estabilidad laboral**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	73,8

No	14	16,7
No sabe/ no contesta	8	9,5
Total	84	100,0

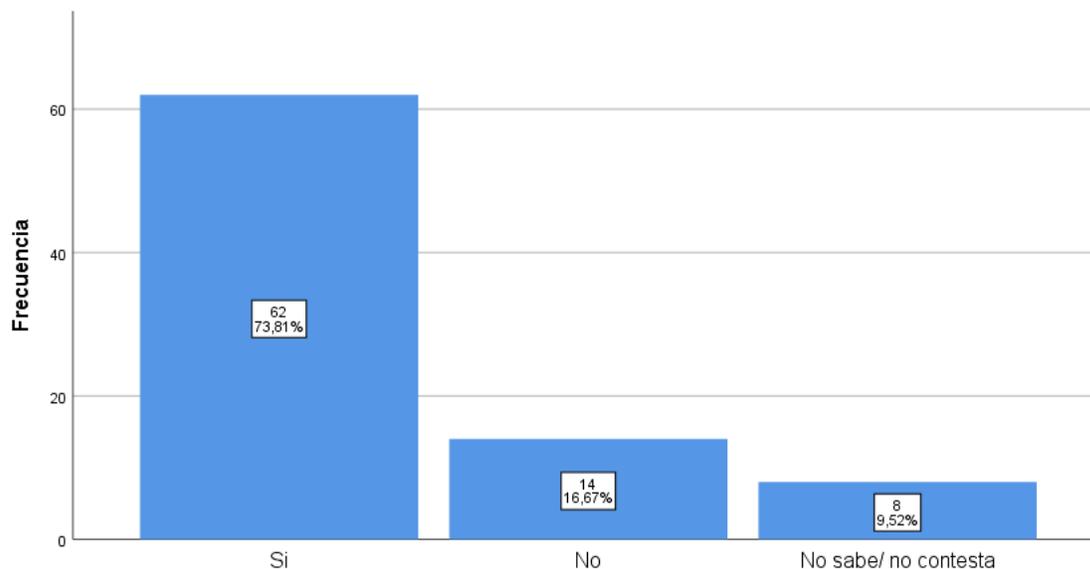


Figura 12: Considera que para un mejor desempeño en las actividades es necesario la estabilidad laboral

Según la figura 12, considera que para un mejor desempeño en las actividades es necesario la estabilidad laboral, el 73.81% indican si, el 16.67% indican que no y el 9.52% no sabe / no contesta.

Tabla 17: Considera que para el rendimiento laboral debe contar con el apoyo familiar

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	53,6
No	18	21,4
No sabe/ no contesta	21	25,0

Total	84	100,0
-------	----	-------

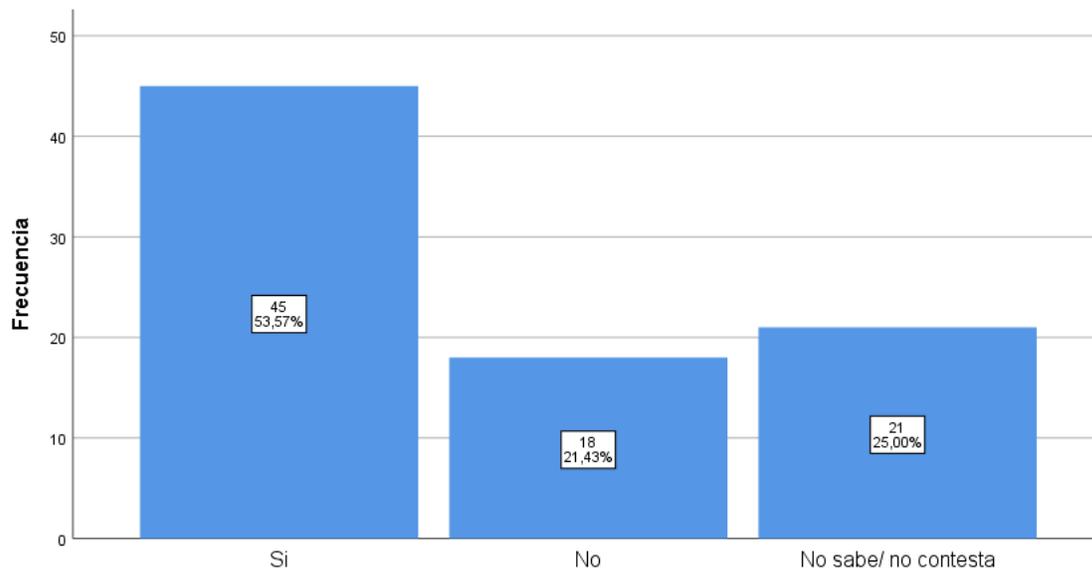


Figura 13: Considera que para el rendimiento laboral debe contar con el apoyo familiar

Según la figura 13, considera que para el rendimiento laboral debe contar con el apoyo familiar, el 53.57% indican si, el 25.00% no sabe / no contesta y el 21.43% indican que no.

Tabla 18: Considera importante en el desempeño familiar a la actitud familiar

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	59,5
No	10	11,9
No sabe/ no contesta	24	28,6

Total	84	100,0
-------	----	-------

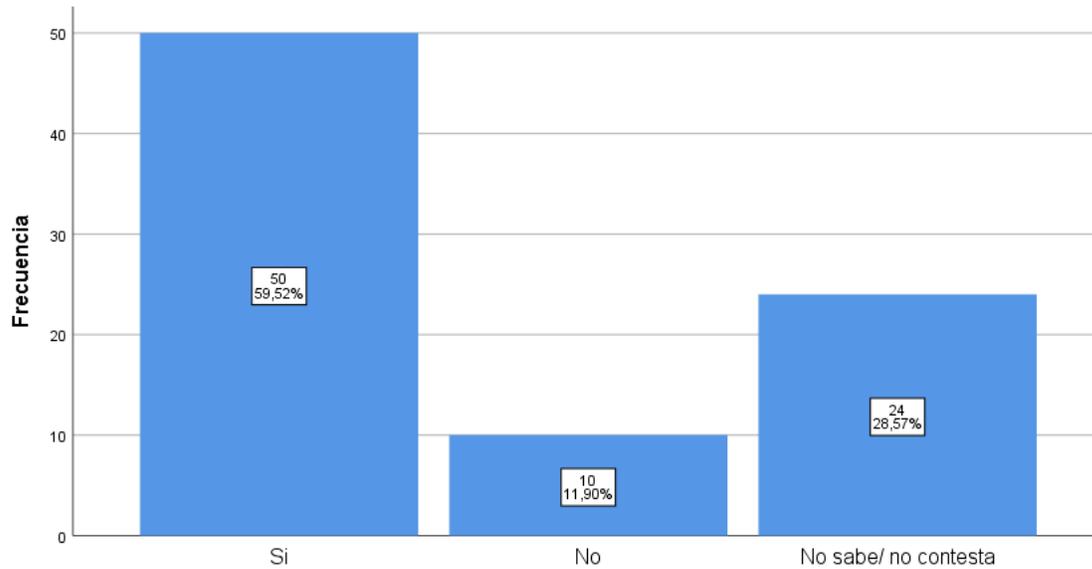


Figura 14: Considera importante en el desempeño familiar a la actitud familiar

Según la figura 14, considera importante en el desempeño familiar a la actitud familiar, el 59.52% indican si, el 28.57% no sabe / no contesta y el 11.90% indican que no.

Tabla 19: Cree Ud., que para un mejor desempeño laboral no debe existir el celo familiar

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	28,6
No	39	46,4

No sabe/ no contesta	21	25,0
Total	84	100,0

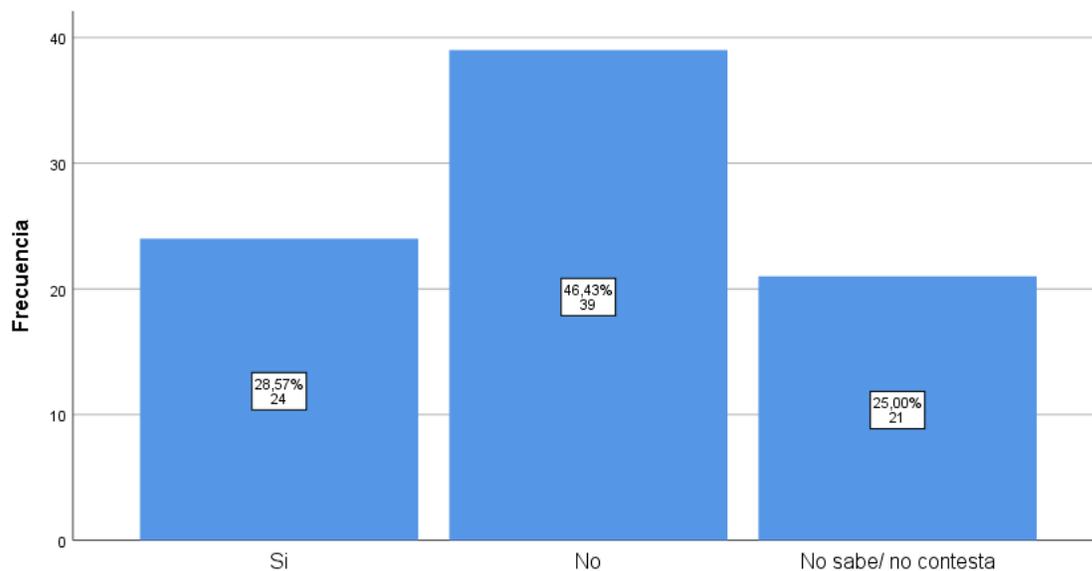


Figura 15: Cree Ud., que para un mejor desempeño laboral no debe existir el celo familiar

Según la figura 15, Cree Ud., que para un mejor desempeño laboral no debe existir el celo familiar, el 46.43% indican no, el 28.57% si y el 25.00% no sabe / no contesta.

Tabla 20: Sabe que el bajo rendimiento laboral se debe a factores personales

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	59,5
No	20	23,8
No sabe/ no contesta	14	16,7

Total	84	100,0
-------	----	-------

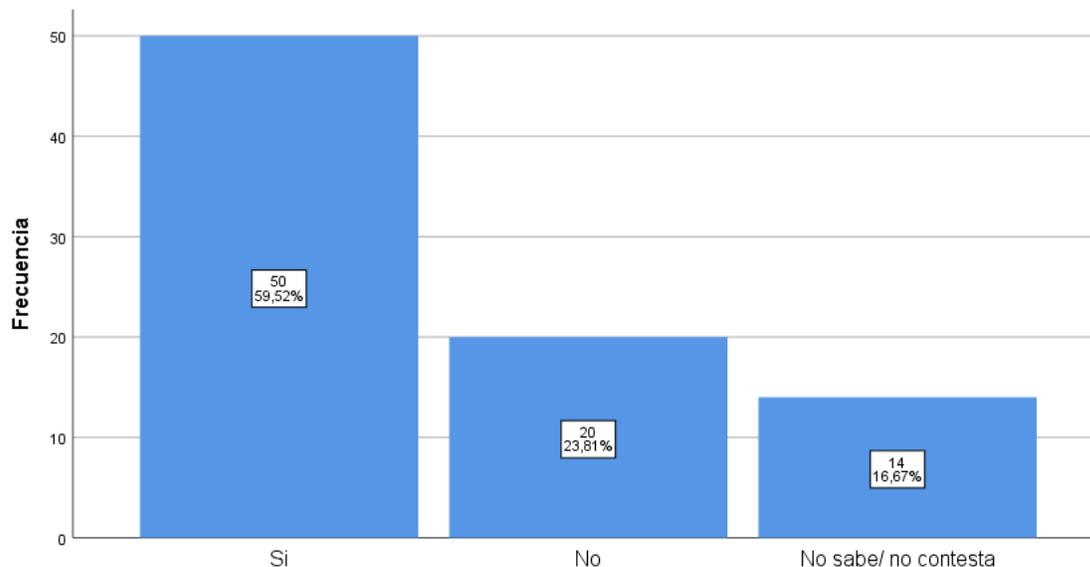


Figura 16: Sabe que el bajo rendimiento laboral se debe a factores personales

Según la figura 16, sabe que el bajo rendimiento laboral se debe a factores personales, el 59.52% indican si, el 23.81% no y el 16.67% no sabe / no contesta.

Tabla 21: Cree que para una mejor producción existe la necesidad de capacitación

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	78	92,9
No	6	7,1

Total	84	100,0
-------	----	-------

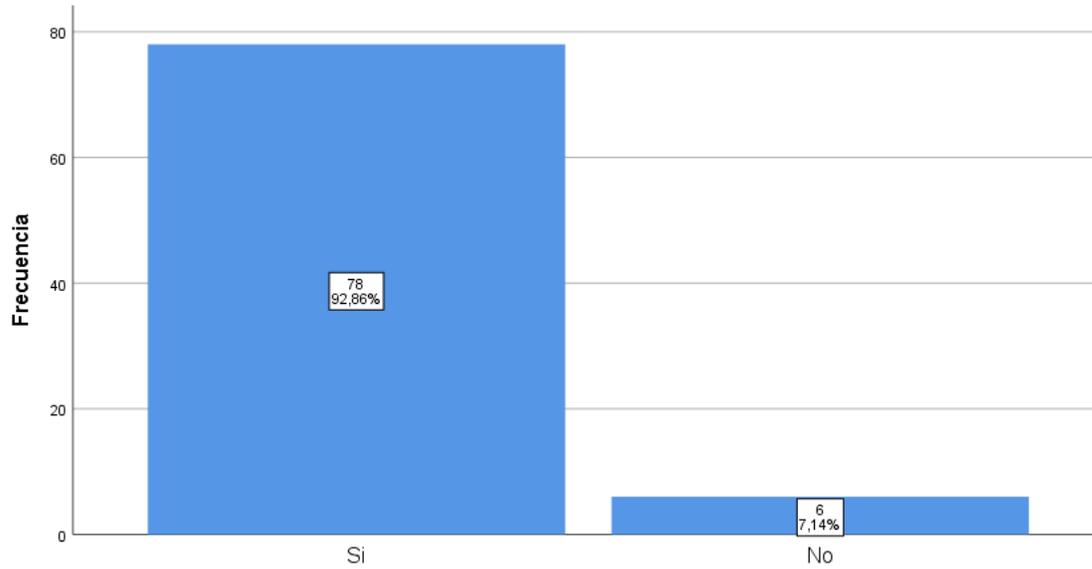


Figura 17: **Cree que para una mejor producción existe la necesidad de capacitación**

Según la figura 17, cree que para una mejor producción existe la necesidad de capacitación, el 92.86% indican si y solo el 7.14% indican no.

Tabla 22: **Considera que para un incremento en la producción depende de la responsabilidad**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	66	78,6
No	7	8,3
No sabe/ no contesta	11	13,1
Total	84	100,0

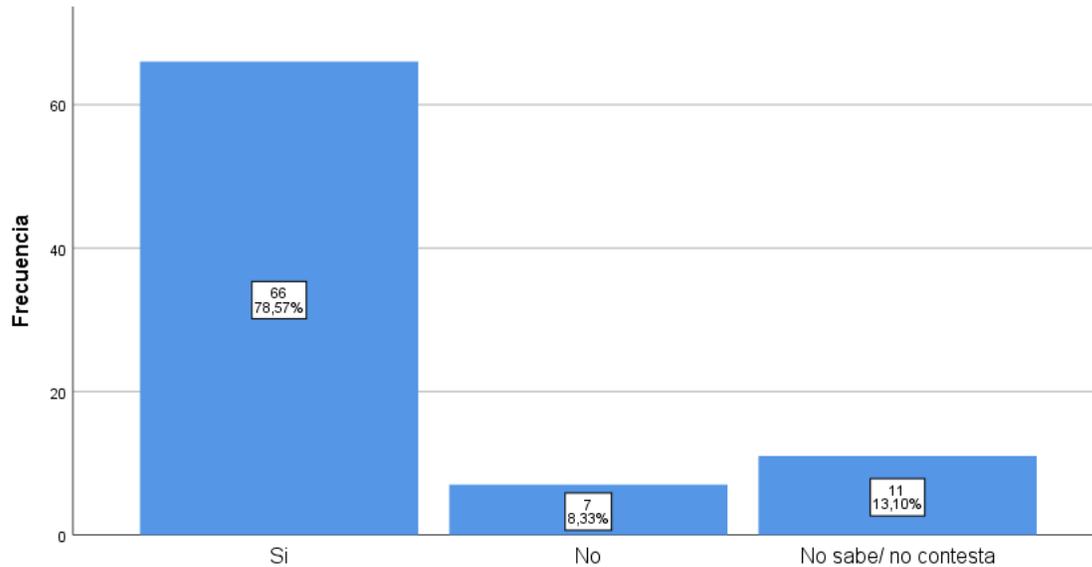


Figura 18: Considera que para un incremento en la producción depende de la responsabilidad

Según la figura 18, considera que para un incremento en la producción depende de la responsabilidad, el 78.57% indican si, el 13.10% no sabe / no contesta y el 8.33% indican no.

Tabla 23: Su estado de salud influye en la producción de sus actividades

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	71,4

No	15	17,9
No sabe/ no contesta	9	10,7
Total	84	100,0

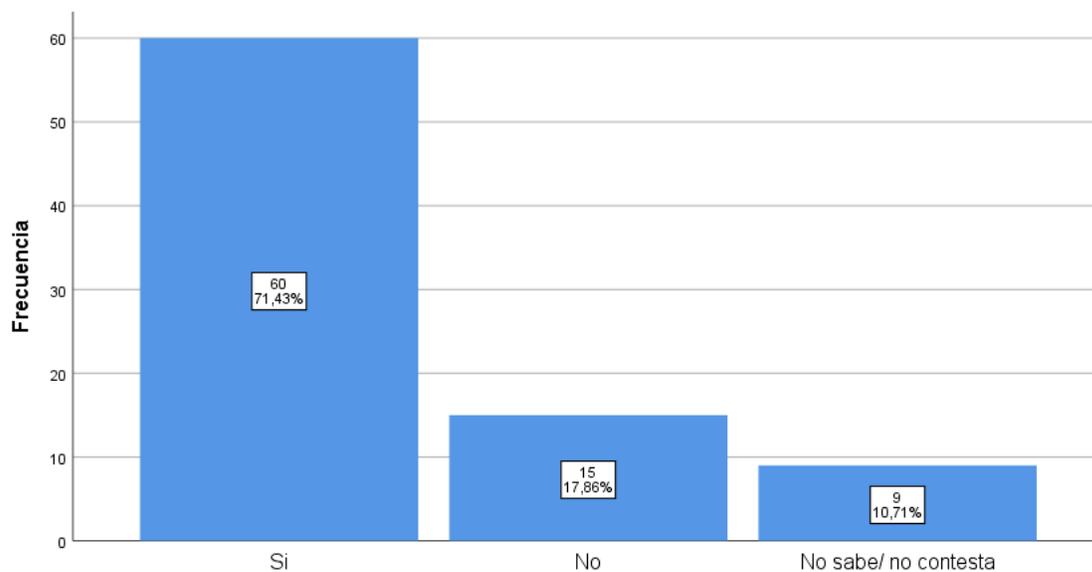


Figura 19: Su estado de salud influye en la producción de sus actividades

Según la figura 19, su estado de salud influye en la producción de sus actividades, el 71.43% indican si, el 17.86% indican no y el 10.71% no sabe / no contesta.

Tabla 24: **Alguna vez no cumplió con las actividades en forma normal por adolecer de una enfermedad ocupacional**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	35,7
No	43	51,2
No sabe/ no contesta	11	13,1
Total	84	100,0

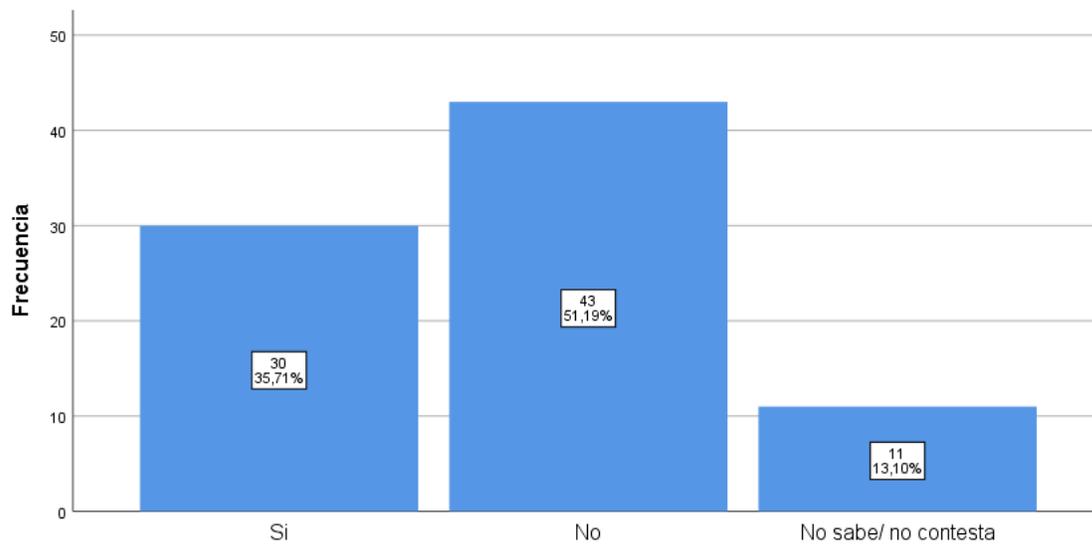


Figura 20: **Alguna vez no cumplió con las actividades en forma normal por adolecer de una enfermedad ocupacional**

Según la figura 20, alguna vez no cumplió con las actividades en forma normal por adolecer de una enfermedad ocupacional, el 51.19% indican no, el 35.71% indican si y el 13.10% no sabe / no contesta.

Tabla 25: **Cree que para una mayor producción es necesario un mejor ambiente laboral**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
--------	------------	------------

Si	64	76,2
No	12	14,3
No sabe/ no contesta	8	9,5
Total	84	100,0

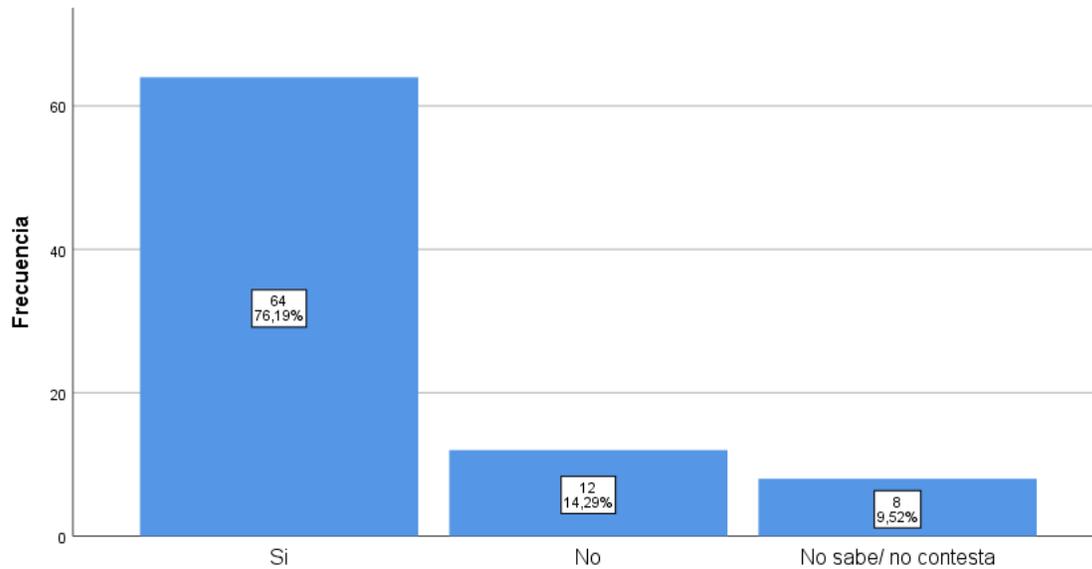


Figura 21: Cree que para una mayor producción es necesario un mejor ambiente laboral

Según la figura 21, cree que para una mayor producción es necesario un mejor ambiente laboral, el 76.19% indican si, el 14.29% indican no y el 9.52% no sabe / no contesta.

Tabla 26: Según las necesidades cree que para prestar mejor atención es necesario un mejor ambiente físico

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	63	75,0
No	13	15,5
No sabe/ no contesta	8	9,5
Total	84	100,0

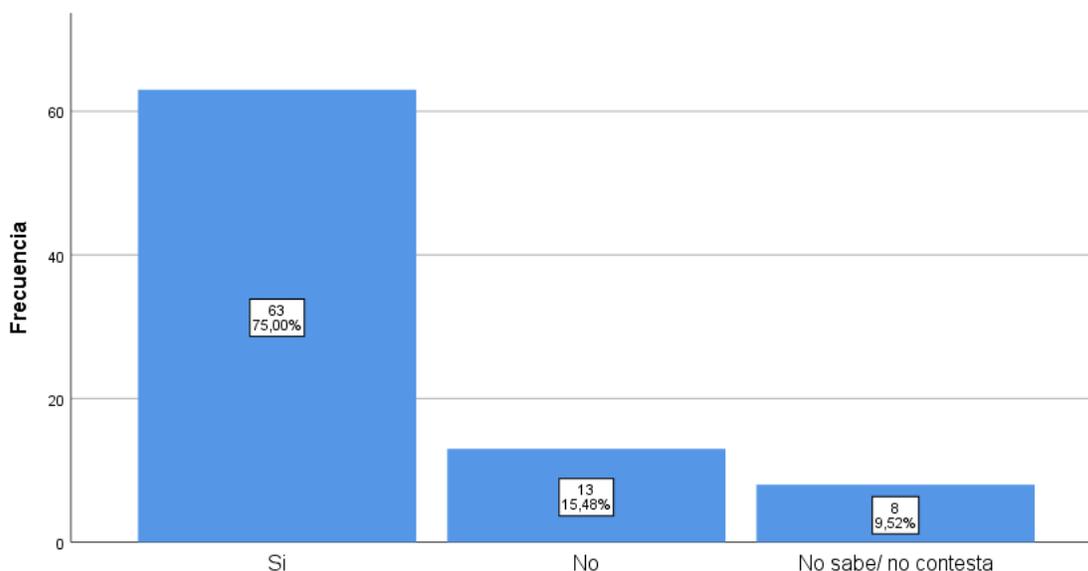


Figura 22: **Según las necesidades cree que para prestar mejor atención es necesario un mejor ambiente físico**

Según la figura 22, según las necesidades cree que para prestar mejor atención es necesario un mejor ambiente físico, el 75.00% indican si, el 15.48% indican no y el 9.52% no sabe / no contesta.

Tabla 27: **En el desempeño de sus funciones considera que debe existir un gran compañerismo**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	69	82,1
No	8	9,5
No sabe/ no contesta	7	8,3
Total	84	100,0

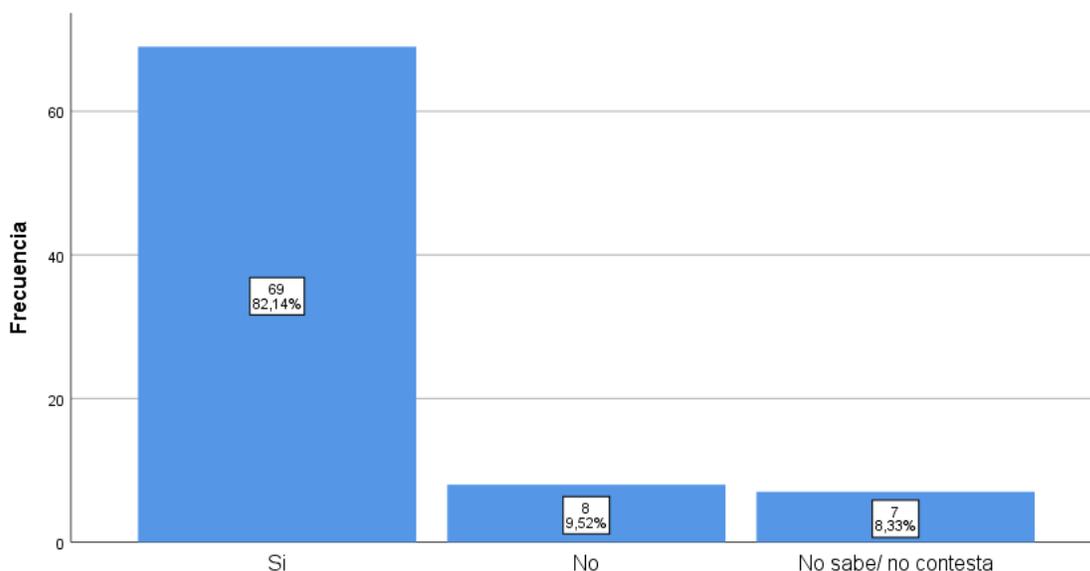


Figura 23: **En el desempeño de sus funciones considera que debe existir un gran compañerismo**

Según la figura 23, en el desempeño de sus funciones considera que debe existir un gran compañerismo, el 82.14% indican si, el 9.52% indican no y el 8.33% no sabe / no contesta.

Tabla 28: **Considera que para el logro de los objetivos es importante la conducta laboral**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	89,3

No	5	6,0
No sabe/ no contesta	4	4,8
Total	84	100,0

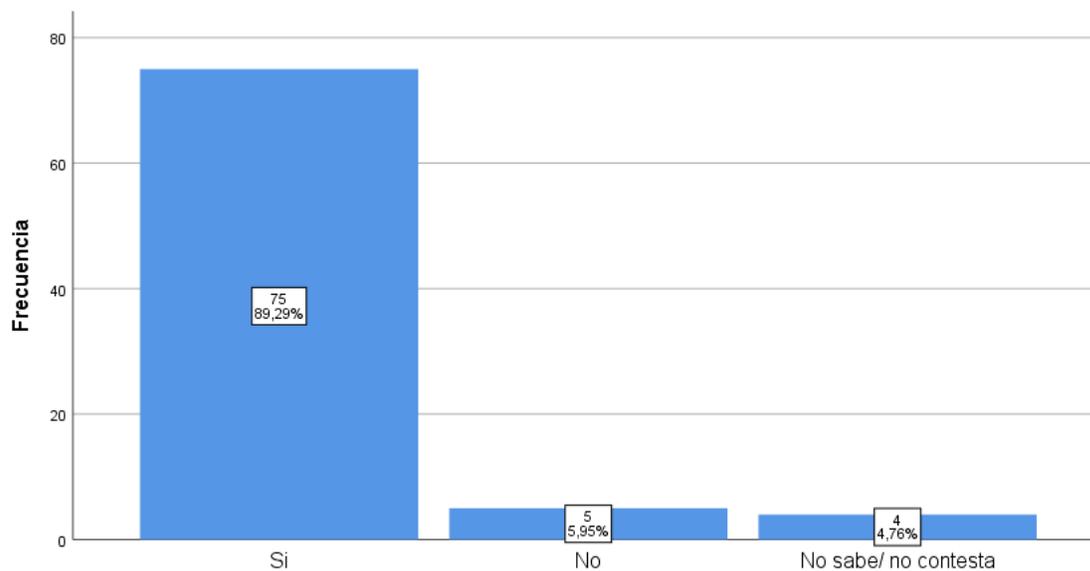


Figura 24: Considera que para el logro de los objetivos es importante la conducta laboral

Según la figura 24, considera que para el logro de los objetivos es importante la conducta laboral, el 82.14% indican si, el 9.52% indican no y el 8.33% no sabe / no contesta.

b. Analisis inferencial:

Prueba de normalidad:

H0: Tienen distribución paramétrica

H1: No tienen distribución paramétrica

Tabla 29: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable X: Condiciones de trabajo	,293	84	,000	,734	84	,000
Variable Y: Rendimiento Laboral	,251	84	,000	,758	84	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para establecer la normalidad se analizó a los datos de los 84 colaboradores la prueba de Kolmogorov- y por la sig de 0,000 que es $< \alpha = 0,05$ se rechaza la H_0 , por lo tanto, los datos son no paramétricos; utilizando en las contrastaciones la prueba no paramétrica de Rho de Spearman

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Tabla 30: Escala de valores del coeficiente de correlacion.

Hernández, 2003, p.532 baremos de interpretación

Escala de valores del coeficiente de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS GENERAL

H0: El nivel de relacion NO es significativo entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

H1: El nivel de relacion es significativo entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

Tabla 31: Contrastacion de la hipotesis general.

		Variable X: Condiciones de trabajo	Variable Y: Rendimiento Laboral
Rho de Spearman			
Variable X: Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84
Variable Y: Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	84	84

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

La estadística de Rho de Spearman 0.981 nos precisa una correlación positiva muy alta entre las condiciones de trabajo y rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es $< \alpha = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que el nivel de relacion es significativo entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

CONTRASTACION DE LA PRIMERA HIPOTESIS ESPECIFICA:

H0: El nivel de relacion NO es significativo entre los factores laborales y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

H1: El nivel de relacion es significativo entre los factores laborales y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

Tabla 32: Contrastacion de la primera hipotesis especifica.

		Dimension 1: Factores laborales	Variable Y: Rendimiento Laboral
Rho de Spearman			
Dimension 1: Factores laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84
Variable Y: Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	84	84

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

En la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.818 nos indica una correlacion positiva alta entre la dimensión factores laborales y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que el nivel de relacion es significativo entre los factores laborales y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

CONTRASTACION DE LA SEGUNDA HIPOTESIS ESPECIFICA:

H0: El nivel de relacion NO es significativo entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

H1: El nivel de relacion es significativo entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

Tabla 33: Contrastacion de la segunda hipotesis especifica.

		Correlaciones	
Rho de Spearman		Dimension 2: Patologías determinantes	Variable Y: Rendimiento Laboral
Dimension 2: Patologías determinantes	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84
Variable Y: Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	84	84

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

De acuerdo a la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.941 nos indica una correlacion positiva muy alta entre la dimensión Patologías determinantes y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que el nivel de relacion es significativo entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

CONTRASTACION DE LA TERCERA HIPOTESIS ESPECIFICA

H0: El nivel de relacion NO es significativo entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

H1: El nivel de relacion es significativo entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

Tabla 34: Contrastacion de la tercera hipotesis especifica.

		Correlaciones	
Rho de Spearman		Dimension 3: Actividades para controlar el estrés laboral	Variable Y: Rendimiento Laboral
Dimension 3: Actividades para controlar el estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84
Variable Y: Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	84	84

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

El valor encontrado en la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.689 nos indica una correlacion positiva moderada entre actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que el nivel de relacion es significativo entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

CONTRASTACION DE LA CUARTA HIPOTESIS ESPECIFICA

H0 El nivel de relacion es significativo entre insatisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

H1: El nivel de relacion es significativo entre insatisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

Tabla 35: Contrastacion de la cuarta hipotesis especifica

		Dimensión 4: Insatisfacción laboral	Variable Y: Rendimiento Laboral
Rho de Spearman			
Dimensión 4: Insatisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,952**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84
Variable Y: Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,952**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	84	84

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

El valor encontrado en la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.952 nos indica una correlacion positiva muy alta entre la dimensión insatisfacción laboral y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que el nivel de relacion es significativo entre la **Insatisfacción laboral** y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.

DISCUSION DE RESULTADOS

Según la prueba estadística de Rho de Spearman 0.981 nos indica una correlación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H_0 y aceptar que el nivel de relación es significativo entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. La OIT se enfoca en el uso de T/TICM (Teletrabajo y trabajo móvil) en los diversos territorios del mundo, y sobre la influencia en el rendimiento, el tiempo de labores, asociación de la vida laboral, personal, bienestar y la de salud de acuerdo a los resultados dados por la 6ta encuesta realizada en Europa sobre las condiciones de trabajo (EECT). Los resultados contribuyen a mejorar y desarrollar políticas de mejora en la digitalización, formas de servicio y productos de Worki 360 (2022) señala que los colaboradores deben tener conocimiento apoyados por el sistema Worki 360 lo que les permita apoyo en sus habilidades y mejora el impacto en las metas y objetivos de la organización. Flores Juan y Delgado José (2021). Determinó influencia positiva de 0,692 del clima institucional y el desempeño laboral en Sedalib S.A así como indicó la mejora de las alternativas de promoción laboral y las jefaturas deben ejercer un liderazgo adecuado y generar motivación en el sentido de identificarse con las metas y objetivos de la empresa. Donde el clima de la organización se refiere al contexto interno, se desarrollan los sentimientos del equipo y están alineados a la motivación. Para el desempeño laboral es una forma de evaluar el rendimiento de los integrantes del equipo. En consecuencia, la OIT, Servicios y productos de Worki 360 (2022) y Flores Juan y Delgado José (2021) coinciden con lo hallado en la investigación referente a las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral.

En la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.818 nos indica una correlación positiva alta entre la dimensión factores laborales y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H_0 y aceptar que el nivel de relación es significativo entre los factores laborales y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. Farias Ángel, Macias Martha, Zambrano Luis y Gómez Nelly (2021)

indican que la problemática se enfoca en que el cuerpo humano posee recursos limitado, por lo que el colaborador sufre agotamiento físico y mental, por lo cual es un riesgo para la salud y bienestar de este, implicando las relaciones familiares y sus emociones y desencadenándose en el estrés con la consecuente disminución de la productividad en sus labores cotidianas. Vega Marcia y Castillo Rosa (2020), tiene como conclusión sobre los colaboradores del Centro de Salud Tipo C, Latacunga es potencial tener bajo rendimiento de sus actividades debido a existe relación de los factores de motivación laboral sobre la carga de trabajo principalmente en las mujeres debido a la integración de las labores domesticas y su trabajo en la empresa. Espinosa Verónica, Durán Carlos, Rodríguez Itamar, Ruales José, Díaz Sonia, Carvajal Carlos y Molina Diana (2019), en su trabajo concluyen que el estar expuesto a factores laborales producen enfermedades profesionales asimismo según el Observatorio Mundial de la Salud se estima que los riesgos laborales influyeron en 15 por ciento de la carga total de enfermedades. Quintana Daniel (2021), en su estudio la baja del desempeño está asociado por la falta de equipos, sobrecarga laboral, falta de motivación, no buena asignación de puestos según sus calificaciones de los profesionales de la enfermería. Sumado a esto la falta de capacitación, la presión de los jefes, no flexibilidad de horarios se relaciona al bajo nivel de desempeño de actividades. De lo expuesto podemos concluir que tanto Farias Ángel, Macias Martha, Zambrano Luis y Gómez Nelly (2021) como Vega Marcia y Castillo Rosa (2020), Espinosa Verónica, Durán Carlos, Rodríguez Itamar, Ruales José, Díaz Sonia, Carvajal Carlos y Molina Diana (2019) y Quintana Daniel (2021), establecen también una relacion significativa con la investigacion señalando que los diferentes factores laborales mantienen un nivel de relacion significativo con el rendimiento laboral,

De acuerdo a la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.941 nos indica una correlacion positiva muy alta entre la dimensión **Patologías determinantes** y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H_0 y aceptar que el nivel de relacion es significativo entre **Patologías determinantes** y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la

Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. Luengo Carolina y Montoya Pamela (2021), indican que observaron una tendencia al aumento del puntaje de las condiciones de trabajo, a medida que la percepción de la salud general mejora y que médicos y enfermeras tienen diferentes percepciones de sus condiciones de trabajo y dimensiones. y la salud autopercebida de estos profesionales se relaciona a sus condiciones de trabajo. Alvarado Deysi, Huamán Lucero y Palacios Katia (2018), identifican los principales problemas ocupacionales de las enfermeras para mejorar las condiciones de trabajo para contribuir en el quehacer enfermero conservando el bienestar físico, psicológico y social del profesional, se tendrá en cuenta los principios éticos. De lo expuesto por Luengo Carolina y Montoya Pamela (2021) y Alvarado Deysi, Huamán Lucero y Palacios Katia (2018) podemos concluir que dichos autores coinciden con lo investigado toda vez que encuentran un nivel de relación entre las patologías y el rendimiento laboral.

El valor encontrado en la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.689 nos indica una correlación positiva moderada entre actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H_0 y aceptar que el nivel de relación es significativo entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. Farias Ángel, Macias Martha, Zambrano Luis y Gómez Nelly (2021), el estrés laboral es una consecuencia de distintas situaciones que se producen en nuestro día a día del trabajo y de distintos factores que afectan a su salud mental y física. Hablamos de estrés laboral cuando se produce una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerlas frente. De La Cruz Yuliana (2018). el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz. Podemos indicar que tanto Farias Ángel, Macias Martha, Zambrano Luis y Gómez Nelly (2021) como De La Cruz Yuliana (2018) señalan que también las actividades para controlar el estrés mantienen un nivel de relación significativo con el rendimiento laboral.

El valor encontrado en la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.952 nos indica una correlación positiva muy alta entre la dimensión insatisfacción laboral y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H_0 y aceptar que el nivel de relación es significativo entre la **Insatisfacción laboral** y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. Millones Milagros y Alvarado Silas (2021), encuentran en dos modelos de regresión se pudo observar que las condiciones de trabajos físicos y psicológicos se encuentran negativamente asociadas con la satisfacción intrínseca; mientras que las condiciones sociales se encuentran positivamente asociadas con la satisfacción extrínseca. Se discuten las diferencias en las condiciones de trabajo y sus asociaciones con la satisfacción laboral. Los resultados de Millones Milagros y Alvarado Silas (2021), coinciden con la investigación encontrando que la insatisfacción laboral también guarda un nivel de relación significativa con el rendimiento laboral.

El valor encontrado en la prueba estadística de Rho de Spearman el 0.952 nos indica una correlación positiva muy alta entre la dimensión insatisfacción laboral y el rendimiento laboral. Asimismo, por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H_0 y aceptar que el nivel de relación es significativo entre la **Insatisfacción laboral** y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022. La baja satisfacción influye en la salud y la seguridad en el trabajo, la cual está relacionada con las condiciones e instalaciones laborales, siendo esta una área importante para cada organización ya que impacta en la vida organizacional y que involucra predicciones sobre las conductas de los colaboradores en su trabajo tales como el ausentismo, alta rotación, aversión al cambio, rotación de puestos, donde esta insatisfacción forma parte del problema del trabajo en forma relevante (Z56.7) del DSM IV-TR.

CONCLUSIONES:

Primera: Según el objetivo general el nivel de relacion es significativo entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022, corroborándose con la prueba estadística de Rho de Spearman y la significancia bilateral.

- Segunda: De acuerdo al primer objetivo específico, el nivel de relacion es significativo entre los factores laborales y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022, confirmándose por la prueba estadística de Rho de Spearman y la significancia bilateral.
- Tercera: En el segundo objetivo específico se determinó que el nivel de relacion es significativo entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022, siendo confirmado por la prueba estadística de Rho de Spearman y la significancia bilateral.
- Cuarta: De acuerdo al tercer objetivo específico, el nivel de relacion es significativo entre **actividades para controlar el estrés laboral** y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022, siendo aseverado por la prueba estadística de Rho de Spearman y la significancia bilateral.
- Quinta: Conforme al cuarto objetivo específico, el nivel de relacion es significativo entre la **insatisfacción laboral** y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022, afirmándose con la prueba estadística de Rho de Spearman y la significancia bilateral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Gestionar ante la dirección de la Macrorregión policial de Ayacucho para que esta gestione la presencia de profesionales en Psicología y psiquiatría para el desarrollo de programas que ayuden a mitigar las secuelas del estrés laboral, habiendo determinado la existencia de secuelas con el 47.6%

SESGUNDA:

Solicitar a la dirección de la Macrorregión policial de Ayacucho desarrollo actividades relacionadas al trato y manejo de personal por los jefes de unidad a fin de lograr mejoras en el trato de los jefes hacia el personal que laboran bajo su dirección para lograr una eficiente producción en salud , teniendo en cuenta que el 84.5 % señalan que si debe existir.

TERCERA:

Hacer conocer a la dirección de la Macrorregión policial de Ayacucho sobre los resultados obtenidos en los que el 84.5 % consideran que para una mejor producción se debe desarrollar un programa de pausas activas en horarios laborales asi como programas culturales, sociales y deportivos de interés de todo el personal de esta Macroregion policial.

CUARTA:

Gestionar ante la dirección de la Macrorregión policial de Ayacucho actividades de participación familiar a fin de lograr el acercamiento institucional y por ende el incremento del rendimiento laboral, señalando que se encontró con el 21.4% niegan conocer la participación familiar y con el 25.0% No sabe / No contesta

QUINTA:

Solicitar a la dirección de la Macrorregión policial de Ayacucho interponga sus buenos oficios para la gestion de material, equipo asi como el mejoramiento del ambiente físico con el fin de brindar una merecida atención del usuario, teniendo en cuenta que existe un elevado porcentaje del 75.0% que pide cumplir con esta actividad.

FUENTES DE INFORMACION:

1. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. [En línea] Chile: 2016. [Citado el: 15 de Julio de 2017.] Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706316300215>
2. OPS (2023). Salud de los trabajadores. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

- 2019 – 2025 <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>.
10. Alvarado Deysi, Huamán Lucero y Palacios Katia (2018), en su investigación: Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. Lima.
 11. Millones Milagros y Alvarado Silas (2021) en su investigación: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz,
 12. Flores Juan y Delgado José (2021). En su investigación: Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021.
 13. Quintana Daniel (2021). En su investigación: Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019.
 14. De La Cruz Yuliana (2018). Según su investigación: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES CARHUAZ 2016.
 15. Oca Celydee y Huayra Yanina (2017). “CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA DCR MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN DE AREQUIPA 2017”. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ab5e646c-b88a-4de5-b7b5-ac29d03ec786/content>.
 16. Jiménez Andrés y Moyano Emilio (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007
 17. Villar Manuel (2011). Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172011000400011.

18. Gómez, M. Introducción a la metodología de la investigación científica, 2006. Disponible en: <http://grimaldochongvasquez50.blogspot.com/2011/06/gomez-marcelo-2006-introduccion-la.html>
19. Borobia, C. Valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral, 2007. Madrid – España.
20. Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la investigación, 2010. Editorial McGraw Hill. México
21. Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la investigación, 2010. Editorial McGraw Hill. México
22. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Perfil sociodemográfico del Perú, censos nacionales XII de Población, VII de vivienda y III de comunidades indígenas [Internet]. 2018. Available from: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf
23. **López Laura, González Janeth y Blandón Alexander (2018).** Trabajo emocional: conceptos y características Revisión de literatura. <https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2018.2/a08>
24. Hidrujo José y Pucce Diego (2016). EL RENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS – PIMENTEL. <https://core.ac.uk/download/pdf/270315984.pdf>
25. Puentes Ingrid, Zapata Diana, Patricia Mora y Muñoz Alba (2012). La participación de los trabajadores esencia para la promoción de la salud en los lugares de trabajo. <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/166>
26. Mérida Yessica (2014). "Relación de sobrecarga laboral y desempeño de los trabajadores en una empresa dedicada a la fabricación de artículos varios." <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Merida-Yessica.pdf>.²⁶.
27. Castillo Irma, Torres Norma, Ahumada Aldo, Cárdenas Karina y Licona Sharon (2014). Estrés laboral en enfermería. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005

28. Jose Luis Valbuena Santos (2020). Beneficios de las pausas activas para los trabajadores de oficina. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/29853/2020ValbuenaJose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
29. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (07-05-23. 10:38 AM), Bienestar laboral. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
30. Aparicio Trinidad (07-05-23. 10:52 AM). La insatisfacción laboral. <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>.
31. Valenzuela Nemecio, Buentello Clara y Ramos Gustavo (2015). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. [file:///C:/Users/user/Downloads/53-Texto%20del%20art%C3%ADculo-308-1-10-20160429%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/53-Texto%20del%20art%C3%ADculo-308-1-10-20160429%20(1).pdf)
32. Galeano Natalia y Cortes Stefany (07-05-23. 16:11 PM). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>
33. Llique Rosa y Beyá Erick (2015). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaInestabilidadLaboralEnElPeruYSusImpactosEnLaPsic-7793009.pdf>
34. Llique Rosa y Beyá Erick (2015). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaInestabilidadLaboralEnElPeruYSusImpactosEnLaPsic-7793009.pdf>
35. Leiva Elvia (2019). Percepción del apoyo familiar en los pacientes del Centro de Salud “La Tulpuna”, en la provincia de Cajamarca, periodo 2019. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4217/TRABSUFICIENCIA_LEYVA_ELIVIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

36. Flores Juan. **Actitudes familiares** (5:36 pm 29-03-2023). <https://es.scribd.com/document/358596264/Actitudes-Familiares#>
37. Gerardo Castaño. Los celos **familiares** (7:45 pm 29-03-2023). <https://nuestropsicologoemadrid.com/los-celos-familiares/>
38. Jobatus. ¿Qué se considera bajo rendimiento laboral? (7:55 pm. 29-03-2023) <https://www.jobatus.es/noticias/que-se-considera-bajo-rendimiento-laboral>
39. Martinez Jorge (2017). Diagnóstico de necesidades de capacitación de la asociación de cooperación al desarrollo integral de Huehuetenango. Acodihue. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Martinez-Jorge.pdf>
40. Chávez Erika, Agreda Elda. (2021). NIVEL DE LA RESPONSABILIDAD EN LOS NIÑOS Y NIÑAS **DEL SEXTO GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA I.E. PRIVADA “EL NAZARENO”, NUEVO CHIMBOTE - 2020** <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3776/52303.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Cuidado de Salud .gob. Estado de salud. (8:45 pm. 29-03-2023) <https://www.cuidadodesalud.gov/es/glossary/health-status/#:~:text=Se%20refiere%20a%20sus%20condiciones,evidencia%20de%20asegurabilidad%20e%20incapacidad>
42. Mojica Camila (2019). ISO 45001 UNA HERRAMIENTA PARA LA EFICIENCIA EN SST, LA PARTICIPACIÓN DEL **TRABAJADOR** Y LA MEJORA ORGANIZACIONAL. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36552/CamilaAndreaMojicaGallardo2019.pdf?sequence=9#:~:text=Fuente%20con%20potencial%20para%20causar,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar%E2%80%9D>
43. Ruíz Nils (2021). Clima laboral y su relación **con** el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019 https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

44. Acosta Beatriz, Lasso Martha, Pulido Diana. (2015). Condiciones del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés en empleados públicos del sector educativo en algunas instituciones colombianas.
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2106/ACOSTA_LASSO_PULIDO.2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
45. Barrantes Mayra. (2019). Relación entre las interacciones sociales y la práctica del compañerismo y la **solidaridad** en los niños y niñas del quinto grado de educación primaria de la Institución Educativa “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, año 2017
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3583/1/EDUC.%20PRIM.%20-%20Mayra%20Agripina%20Barrantes%20Becerra.pdf>
46. Martínez Laura, Trespacios Oscar y Luna Carmenza (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
47. Unknown (2017). Que es el rendimiento laboral.
<http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
48. *Hernández, Fernández y Baptista (2014)*. Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta. (<https://recursos.uco.mx/tesis/investigacion.php>)
49. Esteban Nicomedes (31-03-23. 04:19 AM). TIPOS DE INVESTIGACIÓN
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>)
50. Guevara Gladys , Verdesoto Alexis y Castro Nelly (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). DOI: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
51. Cazau, Pablo (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. Tercera Edición. Buenos Aires, marzo 2006. Módulo 404 Red de Psicología online – www.galeon.com/pcazau.
52. Marfull Andreu (2017). El método hipotético-deductivo de Karl Popper.
<https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>

53. Montano Joaquin (31-03-23. 05.00 AM). Investigación No Experimental: Diseños, Características, Tipos y Ejemplos. file:///C:/Users/user/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20No%20Experimental.pdf.
54. Huaire Edson (2019). Método de investigación. Material de clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>.
55. Rojas Alejandro (2017). [Investigación e Innovación Metodológica](#). <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>.
56. Pedro López-Roldán Sandra Fachelli (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf
57. Hechavarría Suiberto 2012. Diferencias entre Cuestionario y Encuesta. <http://uvsfajardo.sld.cu/diferencia-entre-cuestionario-y-encuesta>.
58. Hechavarría Suiberto 2012. Diferencias entre Cuestionario y Encuesta. <http://uvsfajardo.sld.cu/diferencia-entre-cuestionario-y-encuesta>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 35: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General ¿Cuál es el nivel de relacion entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de	Objetivo General: Determinar el nivel de relacion entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión	Hipótesis General: El nivel de relacion es significativo entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de	Variable (X) Condiciones de trabajo: 1. Factores laborales	Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Sustantiva - Básica

<p>salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relacion entre los factores laborales y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relacion entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relacion entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relacion entre la insatisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022?</p>	<p>policial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer el nivel de relacion entre los factores laborales y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Encontrar el nivel de relacion entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Precisar el nivel de relacion entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar el nivel de relacion entre la insatisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022</p>	<p>Ayacucho, 2022</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>El nivel de relacion es significativo entre los factores laborales y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022</p> <p>El nivel de relacion es significativo entre Patologías determinantes y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.</p> <p>El nivel de relacion es significativo entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.</p> <p>El nivel de relacion es significativo entre las actividades para controlar el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.</p>	<p>2. Patologías determinantes</p> <p>3. Actividades para controlar el estrés laboral</p> <p>4. Insatisfacción laboral</p> <p>Variable (Y) Rendimiento laboral:</p> <p>5. Factores familiares</p> <p>6. Factores personales</p> <p>7. Factores ambientales</p>	<p>Nivel: Descriptivo - Correlacional.</p> <p>Diseño: No Experimental – de corte transversal</p> <p>Población 108 personas asistenciales de salud de la Macrorregión policial de Ayacucho,</p> <p>Muestra Un Total De 84 personas asistenciales de salud de la Macrorregión policial de Ayacucho,</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2 Instrumento con relacion de variables y dimensiones

Variable X: Condiciones de trabajo	Items	Si	No	No sabe / no contesta
Dimension 1: Factores laborales	P1: ¿Considera que es importante el factor emocional en las condiciones de trabajo? P2: ¿Es importante para Ud., el reconocimiento laboral? P3: ¿Cree que es necesario la participación del trabajador en todas las actividades?			
Dimension 2: Patologías determinantes	P4: ¿Considera que para la producción debe tenerse en cuenta la sobrecarga laboral? P5: ¿Recuerda si alguna vez ha tenido secuelas de estrés laboral? P6: ¿Considera que su actividad laboral de da una buena calidad de vida?			
Dimension 3: Actividades para controlar el estrés laboral	P7: ¿Cree Ud., que para disminuir la tensión laboral practican pausas activas? P8: ¿Considera que para una mejor producción se debe desarrollar un programa de bienestar?			
Dimensión 4: Insatisfacción laboral	P9: ¿Se siente incómodo por el Salario mensual que recibe? P10: ¿Cree que para una mejor producción mucho tiene que ver el trato del jefe? P11: ¿Cree Ud., que es importante en la producción la consideración laboral? P12: ¿Considera que para un mejor desempeño en las actividades es necesario la estabilidad laboral?			
Variable Y: Rendimiento Laboral				
Dimension 5: Factores familiares:	P13: ¿Considera que para el rendimiento laboral debe contar con el apoyo familiar? P14: ¿Considera importante en el desempeño familiar a la actitud familiar? P15: ¿Cree Ud., que para un mejor desempeño laboral no debe existir el celo familiar?			
Dimension 6: Factores personales	P16: ¿Sabe que el bajo rendimiento laboral se debe a factores personales? P17: ¿Cree que para una mejor producción existe la necesidad de capacitacion? P18: ¿Considera que par aun incremento en la producción depende de la responsabilidad? P19: ¿Su estado de salud influye en la producción de sus actividades?			

		P20: ¿Alguna vez no cumplió con las actividades en forma normal por adolecer de una enfermedad ocupacional?			
Dimension 7: Factores ambientales		<p>P21: ¿Cree que para una mayor producción es necesario un mejor ambiente laboral?</p> <p>P22: ¿Según las necesidades cree que para prestar mejor atención es necesario un mejor ambiente físico?</p> <p>P23: ¿En el desempeño de sus funciones considera que debe existir un gran compañerismo?</p> <p>P24: ¿Considera que para el logro de los objetivos es importante la conducta laboral?</p>			

4. Ficha de validación del instrumento

VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL
 1.2. Grado académico: DOCTOR
 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo, Universidad Alas Peruanas
 1.4. **Título de la Investigación:** Condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022

2.2 **Autor del instrumento:** Bach. Jorge Enrique Torres Melgar

2.3 **Maestría, con mención:** En salud ocupacional.

2.4 **Nombre del instrumento:** Cuestionario.

INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado apropiado con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado observables en conductas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					24	70
TOTAL						94

Valoración cuantitativa (94x 0.20): 18.80

Valoración cualitativa: Tiene alta validez

Opinión de aplicabilidad: Debe ser aplicada

Lima, junio 2022



DR. PEDRO ANIBAL SOLIS CESPEDES
DNI. 26601922
CODIGO ORCID: 0000-0002-7339-8721

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: MAXIMO RAMIREZ JULCA
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a TC, UAP
- 1.4. Título de la Investigación: Condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach: Jorge Enrique Torres Melgar.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Salud Ocupacional.
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario.

INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21- 40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado apropiado con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado observables en conductas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					24	70
TOTAL						94

Valoración cuantitativa (94x 0.20): 18.80

Valoración cualitativa: Tiene alta validez

Opinión de aplicabilidad: Debe ser aplicada

Lima, junio 2022



.....
Dr. MAXIMO RAMIREZ JULCA
CODIGO ORCID: 0000-0002-1385-3139

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

1. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SAM ZAVALA SILVANA YANIRE
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE TP. EN LA UAP.
- 1.4 Título de la Investigación: Condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. Jorge Enrique Torres Melgar
- 1.6 Maestría, con mención: En salud ocupacional.
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario.

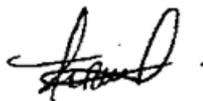
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
PROMEDIO					14.00%	80.00%
TOTAL						94.00%

VALORACION CUANTITATIVA: El resultado de la investigación fue de 94.00%

VALORACION CUALITATIVA: 94.00% x 0.20: 18.40

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento tiene una alta aplicabilidad.

Lima, 24 de junio del 2022



.....
DRA. SILVANA YANIRE SAM ZAVALA
CODIGO ORCID: 0000-0001-5676-8914

5. Base de datos procesada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Aline
1	VX	Númérico	8	0	Variable X: Condiciones de trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Dere
2	D1	Númérico	8	0	Dimension 1: Factores laborales	Ninguno	Ninguno	8	Dere
3	P1	Númérico	8	0	P1: ¿Considera que es importante el factor emocional en las condiciones de trabajo?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
4	P2	Númérico	8	0	P2: ¿Es importante para Ud., el reconocimiento laboral?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
5	P3	Númérico	8	0	P3: ¿Cree que es necesario la participación del trabajador en todas las actividades?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
6	D2	Númérico	8	0	Dimension 2: Patologías determinantes	Ninguno	Ninguno	8	Dere
7	P4	Númérico	8	0	P4: ¿Considera que para la producción debe tenerse en cuenta la sobrecarga laboral?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
8	P5	Númérico	8	0	P5: ¿Recuerda si alguna vez ha tenido secuelas de estrés laboral?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
9	P6	Númérico	8	0	P6: ¿Considera que su actividad laboral de da una buena calidad de vida	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
10	D3	Númérico	8	0	Dimension 3: Actividades para controlar el estrés laboral	Ninguno	Ninguno	8	Dere
11	P7	Númérico	8	0	P7: ¿Cree Ud., que para disminuir la tensión laboral practican pausas activas?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
12	P8	Númérico	8	0	P8: ¿Considera que para una mejor producción se debe desarrollar un programa de bienestar?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
13	D4	Númérico	8	0	Dimension 4: Insatisfacción laboral	Ninguno	Ninguno	8	Dere
14	P9	Númérico	8	0	P9: ¿Se siente incómodo por el Salario mensual que recibe?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
15	P10	Númérico	8	0	P10: ¿Cree que para una mejor producción mucho tiene que ver el trato del jefe?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
16	P11	Númérico	8	0	P11: ¿Cree Ud., que es importante en la producción la consideración laboral?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
17	P12	Númérico	8	0	P12: ¿Considera que para un mejor desempeño en las actividades es necesario la estabilidad...	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
18	VY	Númérico	8	0	Variable Y: Rendimiento Laboral	Ninguno	Ninguno	8	Dere
19	D5	Númérico	8	0	Dimension 5: Factores familiares	Ninguno	Ninguno	8	Dere
20	P13	Númérico	8	0	P13: ¿Considera que para el rendimiento laboral debe contar con el apoyo familiar?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
21	P14	Númérico	8	0	P14: ¿Considera importante en el desempeño familiar a la actitud familiar?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
22	P15	Númérico	8	0	P15: ¿Cree Ud., que para un mejor desempeño laboral no debe existir el celo familiar?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
23	D6	Númérico	8	0	Dimension 6: Factores personales	Ninguno	Ninguno	8	Dere
24	P16	Númérico	8	0	P16: ¿Sabe que el bajo rendimiento laboral se debe a factores personales?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
25	P17	Númérico	8	0	P17: ¿Cree que para una mejor producción existe la necesidad de capacitación?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
26	P18	Númérico	8	0	P18: ¿Considera que par aun incremento en la producción depende de la responsabilidad?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
27	P19	Númérico	8	0	P19: ¿Su estado de salud influye en la producción de sus actividades?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
28	P20	Númérico	8	0	P20: ¿Alguna vez no cumplió con las actividades en forma normal por adolecer de una enferm...	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
29	D7	Númérico	8	0	Dimension 7: Factores ambientales	Ninguno	Ninguno	8	Dere
30	P21	Númérico	8	0	P21: ¿Cree que para una mayor producción es necesario un mejor ambiente laboral?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
31	P22	Númérico	8	0	P22: ¿Según las necesidades cree que para prestar mejor atención es necesario un mejor a...	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
32	P23	Númérico	8	0	P23: ¿En el desempeño de sus funciones considera que debe existir un gran compañerismo?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere
33	P24	Númérico	8	0	P24: ¿Considera que para el logro de los objetivos es importante la conducta laboral?	{1, Si}...	Ninguno	8	Dere

Variable X:

	VX	D1	P1	P2	P3	D2	P4	P5	P6	D3	P7	P8	D4	P9	P10	P11	P12
1	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
2	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
3	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
4	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
5	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
6	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
7	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
8	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
9	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
10	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
11	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
12	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
13	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
14	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
15	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
16	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
17	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
18	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
19	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
20	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
21	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
22	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
23	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
24	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
25	12	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1
26	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
27	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
28	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
29	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
30	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
31	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
32	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
33	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
34	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
35	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
36	13	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1
37	14	3	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	5	2	1	1

14	4	1	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
14	4	1	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
14	4	1	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
14	4	1	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
14	4	1	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
14	4	1	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
14	4	1	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
15	5	2	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
15	5	2	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
15	5	2	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
15	5	2	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
15	5	2	1	2	6	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	6	2	2	2	7	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
19	7	2	3	2	8	2	1	1	2	2	4	1	1	1	1
19	7	2	3	2	8	2	1	1	2	2	4	1	1	1	1
19	7	2	3	2	8	2	1	1	2	2	4	1	1	1	1
23	9	3	3	3	8	2	1	1	2	2	6	1	3	1	1
25	9	3	3	3	8	2	1	1	2	2	8	3	3	1	1
25	9	3	3	3	8	2	1	1	2	2	8	3	3	1	1
28	9	3	3	3	9	2	1	2	2	2	10	3	3	1	3
28	9	3	3	3	9	2	1	2	2	2	10	3	3	1	3
28	9	3	3	3	9	2	1	2	2	2	10	3	3	1	3
30	9	3	3	3	9	2	1	2	2	2	12	3	3	3	3
29	9	3	3	3	10	3	1	2	2	2	10	3	3	3	1
28	9	3	3	3	10	3	1	2	2	2	9	3	2	3	1
27	9	3	3	3	10	3	1	2	2	2	8	2	2	3	1

29	9	3	3	3	12	3	1	3	2	3	8	2	2	3	1
29	9	3	3	3	12	3	1	3	2	3	8	2	2	3	1
30	9	3	3	3	13	3	1	3	3	3	8	2	2	3	1
29	9	3	3	3	13	3	1	3	3	3	7	2	2	2	1
29	9	3	3	3	13	3	1	3	3	3	7	2	2	2	1
30	9	3	3	3	14	3	2	3	3	3	7	2	2	2	1
31	9	3	3	3	14	3	2	3	3	3	8	2	2	2	2
31	9	3	3	3	14	3	2	3	3	3	8	2	2	2	2
31	9	3	3	3	14	3	2	3	3	3	8	2	2	2	2
31	9	3	3	3	14	3	2	3	3	3	8	2	2	2	2
31	9	3	3	3	14	3	2	3	3	3	8	2	2	2	2

6. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo



REF.: Expediente Administrativo con HT SIGE MIN N°20231388615 de 20JUN2023, relacionado a la solicitud del Capitán SPNP Jorge Enrique TORRES MELGAR, peticionando autorización para el desarrollo de proyecto de investigación, en la MRSP-AYACUCHO.

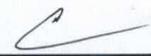
DECRETO N° 124 – 2023-DIRSAPOL/OFAD-AREGEPSP.EI

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por el Capitán SPNP Jorge Enrique TORRES MELGAR, quien solicita Autorización para desarrollar proyecto de tesis, para optar el grado académico de Maestro en Salud Ocupacional, a través de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas; **PASE** a la señora **Coronel S PNP Rina M. INFANTE CÁRDENAS, Jefa de la VIII MACRO REGIÓN DE SALUD POLICIAL-AYACUCHO**, con la finalidad de comunicarle que esta Dirección **AUTORIZA** al **Capitán SPNP Jorge Enrique TORRES MELGAR**, realizar sin costo para el Estado, el Proyecto de Investigación titulado **“CONDICIONES DE TRABAJO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD EN LA MACROREGIÓN POLICIAL DE AYACUCHO, 2022”** con fines académicos, a fin que se brinde las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación, debiendo comunicar al Oficial en mención, que deberá presentar una copia del estudio realizado al término de su investigación.

Miraflores, **06 JUL. 2023**

NECC/PJPM
rfc




OS - 292453
Nagy Esaú CABRERA CONTRERAS
GENERAL SPNP
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

7. Declaratoria de autenticidad de plan de tesis

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Jorge Enrique Torres Melgar, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas, identificado(a) con DNI N° 43189110

Declaro bajo juramento que:

Soy autor de la tesis titulada: Condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal asistencial de salud en la Macrorregión policial de Ayacucho, 2022, la misma que presento para optar el grado Académico de maestro en salud ocupacional.

La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Esta no atenta contra derechos de terceros.

La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me soy responsable ante a la Universidad y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causal alguna en la tesis presentada.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Alas Peruanas.

Ica, 02 de abril 2023

Jorge Enrique Torres Melgar
DNI. 43189110