



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Las condiciones laborales en el rendimiento profesional del  
personal en un centro de salud en Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Gonzales Linares, Claudia Lourdes ([orcid.org/0000-0002-4970-5226](https://orcid.org/0000-0002-4970-5226))

**ASESORES:**

Dr. Loayza Valcárcel, Neri Miguel Ángel ([orcid.org/ 0000-0001-6314-144X](https://orcid.org/0000-0001-6314-144X))

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto ([orcid.org/ 0000-0001-8241-5506](https://orcid.org/0000-0001-8241-5506))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A una de las personas más valiosas de mi vida que con su amor incondicional, ejemplo y fortaleza me enseñó a nunca rendirme y seguir luchando por mis sueños hoy me guías desde el cielo mi Mamama Querida, esto va para ti con todo mi amor.

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento especial a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por contribuir en nuestra formación integral, con la misión de ser líderes enfocados en el cambio hacia el futuro y desarrollo de nuestra profesión.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
ANEXOS	3

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Variable Independiente: Condiciones laborales	11
Tabla 2 Variable Dependiente: Rendimiento profesional	12
Tabla 3 Distribución porcentual de la población según profesión	13
Tabla 4 Distribución porcentual de la población según profesión	14
Tabla 5 Fiabilidad de las Condiciones laborales	16
Tabla 6 Fiabilidad del Rendimiento profesional	16
Tabla 7 Objetivo General	17
Tabla 8 Objetivo específico uno	18
Tabla 9 Objetivo específico dos	19
Tabla 10 Objetivo específico tres	20

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño de investigación correlacional	10

## Resumen

La presente investigación titulada Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023, tuvo como objetivo determinar la relación entre ambos constructos, para lo cual se realizó una investigación cuantitativa, tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, empleando la encuesta como técnica de investigación y dos cuestionarios estructurados de ambas variables a una muestra de 70 profesionales de salud.

Los resultados hallados del trabajo realizado, determinaron que existió una relación significativa y positiva entre las variables condiciones laborales y rendimiento profesional que arrojó un coeficiente de correlación de rho de spearman de 0.863 siendo este valor alto y positivo, igualmente se observó que la significancia ascendió a 0.00, por lo que se aceptó la hipótesis general planteada: las condiciones laborales influyeron de manera significativa en el rendimiento profesional; sin embargo se recomendó mejorar las condiciones físicas del área de trabajo como iluminación música ambiental motivadora, entre otros aspectos; así como también mejorar las condiciones psicológicas, estableciendo una política de selección y captación y evaluación del talento humano, para ayudar al profesional a lograr metas personales, profesionales y laborales.

**Palabras clave: Condiciones laborales, rendimiento profesional, salud.**

## **Abstract**

The present investigation entitled Labor conditions in the professional performance of the personnel in a health center in Lima 2023, had as objective to determine the relationship between both constructs, for which a quantitative investigation was carried out, descriptive-correlational type, non-experimental design and of cross-sectional cut, using the survey as a research technique and two structured questionnaires of both variables to a sample of 70 health professionals.

The results found of the work carried out, determined that there was a significant and positive relationship between the variables working conditions and professional performance that yielded a Spearman's rho correlation coefficient of 0.863, this value being high and positive, it was also observed that the significance rose to 0.00, so the general hypothesis proposed was accepted: working conditions had a significant influence on professional performance; however, it was recommended to improve the physical conditions of the work area such as lighting, motivating ambient music, among other aspects; as well as to improve psychological conditions, establishing a policy of selection and recruitment and evaluation of human talent, to help professionals achieve personal, professional and work goals.

**Keywords:** Labor conditions, professional performance-health.



## I.INTRODUCCIÓN

El compromiso y la productividad laboral han disminuido debido a los viejos modelos de trabajo; el sentimiento del trabajador ha cambiado y reclama nuevas condiciones laborales que se ajusten mejor a sus necesidades y bienestar. Una encuesta realizada en 105 países por Deloitte reveló que las organizaciones que lideran el camino en el empoderamiento digital de los trabajadores de primera línea tienen tres veces más probabilidades de lograr un crecimiento anual superior al 20 % respecto a las tradicionales (Hatfiel et al. 2023); es decir el rendimiento se logrará si el diseño de las condiciones del trabajo se ajusta a esta nueva tendencia global (Arteaga,2020, OPS,2018). De otro lado, según Wrike a City Company (2020) el bajo rendimiento laboral se debió a la falta de reconocimiento o valoración del trabajo (45%), sueldo insuficiente (32%), agotamiento por excesiva carga laboral (29%), limitado desarrollo (26%) y desconfianza entre trabajadores (21%). En España, cinco mil médicos emigraron en búsqueda de mejora su nivel laboral (Médicos del mundo, 2023). En nuestro país, un estudio realizado a enfermeras del sistema de salud reveló que el 74,3% consideraban regulares las condiciones de trabajo física, psicológica y social, ya que afectaba su rendimiento, seguridad, salud y bienestar (Leitón y Arteaga,2022). A nivel local, se observó que en el Centro de Salud existen carencias y limitaciones en cuanto a infraestructura, equipos y materiales, los procesos y condiciones eran engorrosos y obligaban a una sobrecarga laboral; no existía estímulos motivacionales ni valoración hacia el trabajo sanitario, causando stress, desmotivación y por ende la productividad y objetivos en el centro de labores se ven afectados tanto su provisión como la calidad referente a la atención de los usuarios (OIT,2023, OPS,2015).

De acuerdo con el panorama descrito se planteó el problema general de la investigación: ¿Cómo influye las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal de un centro de salud en Lima 2023? Y en base a las dimensiones de la variable condiciones laborales se formuló los problemas específicos con relación a la variable dependiente: 1. ¿Cómo influye las

condiciones físicas, psicológicas y sociales en el rendimiento profesional del personal de un centro de salud en Lima 2023?

La justificación teórica, se basó en autores como Cogollo y Gómez que agrupan en forma holística el ámbito físico, psicológico y social como aspectos fundamentales para generar condiciones de trabajo adecuadas que eleven el rendimiento del empleado, su productividad y bienestar general. La justificación aplicada, permitió que el aporte ayudara a identificar factores limitantes del rendimiento y las características individuales del trabajador, así como proponer recomendaciones para mejorar el desempeño del personal sanitario y entorno laboral. Y la justificación metodológica y el empleo del tipo, diseño, técnicas e instrumentos confiables y validados por pruebas estadísticas y juicio de expertos, contribuyó al logro del estudio.

Para la presente investigación se planteó el objetivo general: determinar la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023. Y como objetivos específicos: 1. Establecer la influencia entre las condiciones físicas con el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023. 2. Establecer la influencia entre las condiciones psicológicas con el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023. 3. Establecer la influencia entre las condiciones sociales con el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023.

La hipótesis general planteada fue: las condiciones laborales influyen significativamente en el rendimiento profesional del personal de un centro de salud en Lima 2023. Y como hipótesis específicas: Las condiciones físicas influyen significativamente en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023. Las condiciones psicológicas influyen significativamente en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023. Las condiciones sociales influyen significativamente en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Trabajos investigados tanto a nivel nacional e internacional fueron los siguientes:

Antecedentes Internacionales:

Estupiñan y Gallego (2023) realizó un estudio analítico transversal sobre factores psicosociales-laborales y el agotamiento en Colombia, aplicando una encuesta a 31 fisioterapeutas y terapeutas. Concluyen que el 74,2% afirmó deterioro en su salud física y mental por el trabajo en pandemia y 38,7% presentó desgaste y cansancio en el trabajo; este hallazgo implica la responsabilidad de la institución de salud, de proporcionar o garantizar las condiciones adecuadas para un buen desempeño de su personal, ya que tratan con la vida de las personas, de lo contrario esta situación representa un peligro latente que traerá consecuencias negativas que lamentar.

Alvarez (2022) en su estudio sobre los factores del entorno del trabajo y el desempeño laboral en enfermeros, en Buenos Aires; aplicó un estudio observacional, transversal retrospectivo a 53 individuos y dos cuestionarios validados. Concluye que entre el liderazgo y apoyo de directivos el resultado fue  $\rho=0,354$ ;  $p=0,0092$ ; siendo su nivel bajo; este hallazgo permitió incidir en la necesidad de proporcionar un entorno favorable a las enfermeras, toda vez que la afectación de su desempeño tuvo implicancias en los pacientes y en sus metas.

Zapata (2022) buscó en un hospital de Potosí establecer la relación entre clima laboral y satisfacción de trabajadores, realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, usando la técnica encuesta a 46 trabajadores de la salud. Concluye que el 51.2 % de entrevistados califican el ambiente laboral como adecuado, mientras que el 45.7% de riesgoso y el 2.2% como inadecuado; y en lo que respecta al nivel de satisfacción en el trabajo, el 82.6% lo considera alta, el 17.4% moderada; obteniendo un resultado positivo y significativo de 0.9732.

Acosta y Maya (2020) en su estudio competencia clínica y carga laboral en un hospital de Colombia, realiza una investigación tipo observacional, de corte transversal, utilizó instrumentos de Nursing Activities Score, a una muestra

de 40 profesionales que atendían seis unidades UCI. Concluye que el resultado obtenido fue de 68 puntos y en el observacional de 53 en una escala de cien puntos, lo que evidencia excesivo trabajo ocasionado por la presión en tareas administrativas, la alta demanda en la administración de medicación, incremento de tiempos extras, mayores trámites de control y actualización de ingresos y salidas de medicamentos: de allí que es importante evaluar las competencias profesionales clínicas con la recarga laboral para identificar aspectos que puedan afectar su desempeño y bienestar.

Petro y Otalvaro (2020) en su estudio con enfoque cuantitativo de clima laboral en una entidad de salud, en México, realizó un estudio, descriptivo y aplicó una encuesta a 21 trabajadores activos en la IPS. Concluyen que los niveles de satisfacción superan el 80% debido a una gestión efectiva en el direccionamiento de actividades en el entorno de trabajo que favoreció la comunicación e integración laboral y las condiciones medioambientales; mientras que el 70 % manifestó oportunidades de desarrollo profesional, capacitación y participación en actividades en equipo. Este hallazgo demuestra que una buena gestión administrativa, genera un trabajo saludable y ambiente positivo que estimula el compromiso del trabajador.

Antecedentes Nacionales:

Culqui (2023) en su estudio descriptivo correlacional de sobrecarga en el trabajo y desempeño en Chachapoyas, realizó una investigación cuantitativa, transversal, correlacional, aplicó una encuesta a 25 profesionales de salud. Concluye sobre los niveles de desempeño de los participantes, que el 32% tiene mal desempeño, con una sobrecarga laboral regular; le sigue 28% regular rendimiento al igual que la sobrecarga de tareas, siendo las dimensiones afectadas la satisfacción en el trato y el clima en la clínica laboral; por ello es necesario desarrollar una línea de carrera profesional dentro del nosocomio para estimular la motivación y el compromiso de lograr una buena performance en la atención a los pacientes.

Huamán y Monterola (2023) en su estudio cuantitativo, determinó que existe asociación entre clima y desempeño en una clínica en Huaraz, para lo cual aplicó dos cuestionarios a una muestra de 50 profesionales. Concluye que el 46% de encuestados manifestó que existe condiciones favorables para

desarrollar sus capacidades y habilidades técnicas, mientras que el 60% manifestó que a nivel interno se tiende a la mejora en la gestión en forma permanente, lo que permite la consecución de las metas trazadas; este hallazgo demuestra el compromiso de los empleados respecto a su función que se ejerce en forma competitiva, lo que trae beneficios no solo al trabajador, institución sino a los usuarios como derecho a ser bien atendidos.

Leitón y Arteaga (2022) en su estudio descriptivo sobre condiciones físicas, psicológica y social a 30 enfermeras en un servicio de emergencia en Trujillo, aplicó una encuesta. Concluye que todas las encuestadas manifestaron que el nosocomio no presenta buenas condiciones laborales, el 74,3% las considera regulares, mientras que el 25,7% malas; esta situación laboral, sobre todo en un área crítica como emergencia, obliga a una mejora rápida y efectiva, ya que además de este entorno del trabajo se suma la sobrecarga de trabajo, los conflictos internos, la presión en el trabajo y el stress que afecta su seguridad, salud y bienestar y por ende representa un peligro en su desempeño eficiente.

Reaño (2019) determinó que entre las condiciones laborales y la satisfacción de empleados universitarios arequipeños, existe una relación positiva, para lo cual aplicó una encuesta a 172 trabajadores nombrados, contratados y de servicios (CAS). Concluye que el 32.% de entrevistados considera el nivel general de satisfacción laboral como regular, seguido del 31.4% como parcial insatisfacción en el trabajo; por ello es menester, se mejore las condiciones físicas del entorno laboral como la iluminación, ampliación de oficinas para evitar el hacinamiento y la incomodidad que afecta el desempeño del trabajador, así como elaborar un plan de incentivos para incrementar su eficacia.

Campos et al. (2019) su investigación descriptiva correlacional sobre rotación y desempeño en un instituto especializado de Lima, aplicó dos cuestionarios a 29 enfermeras. Concluyen que el 55.2% de encuestados considera el rendimiento de nivel moderado, mientras que el 27.6% bajo, debido a la naturaleza de la institución pública que tiene problemas en los procesos de evaluación y también debido al trabajo intenso del cuidado de enfermería, por lo que se requiere identificar los factores influyentes en los aspectos expuestos

para tomar decisiones estratégicas correctivas y mejorar el rendimiento en enfermería.

En cuanto a la variable, condiciones laborales, se sustenta en la teoría bifactorial de Pérez-Bilbao y Veja que sostiene que las condiciones laborales se dividen en dos grupos de factores extrínsecos o higiénicos e intrínsecos o motivadores; los primeros incontrolables para el trabajador y se asocian a higiene, políticas de trabajo, supervisión, disponibilidad de recursos, salario y seguridad y los segundos que son motivadores más eficaces al trabajo mismo como la estabilidad, capacitación, línea de carrera. (Huamán,2023). También en los principios teóricos de Maslow, que sostiene que la conducta se relaciona con distintas necesidades que surgen del individuo que una vez satisfechas generan otras necesidades ascendiendo a distintos niveles por la misma naturaleza humana, lo que lleva a considerar como factor motivador de resultados (Reyes,2016). La Teoría de Herzberg que propone que el ambiente y sus factores externos influyen en la conducta del individuo; es decir que el rendimiento profesional, dependerá de los estimuladores en el trabajo que genere una experiencia gratificante. Las expectativas de Vroom, es otra teoría que explica que el trabajador concentra su esfuerzo en forma racional hacia tareas que generen resultados y beneficios atractivos y favorables para su bienestar (Fernández,2016).

Las condiciones laborales constituyen un campo donde confluyen factores críticos como calidad de vida, salud y seguridad (OMS,2021;Médicos del mundo,2023); su naturaleza de tipo físico, psicológico y social afecta el desarrollo de sus tareas (Gómez y Cogollo, 2010); y en la medida que no se adopten los correctivos, representan un peligro para el desempeño y bienestar del trabajador, debido a que una deficiente asignación de horas de trabajo, la organización y asignación de recursos insuficientes, remuneraciones injustas, la carencia del fomento de actividades participativas entre las distintas áreas para proponer soluciones ante problemas que se suscitan en el trabajo o preventivas (Neffa, 2015).

Los factores que afectan el entorno laboral, son de naturaleza ambiental como la iluminación, temperatura, ruido, entre otros; de tiempo como los horarios de trabajo, horas extras, el descanso, las vacaciones; y en lo social, las

relaciones humanas con el jefe o compañeros de área, el estatus, el trato y la rotación de puestos, entre otros (Chiavenato, 2017); todas estas condiciones mejoran el ánimo en el trabajo, la productividad, la sensación de bienestar que estimula a la realización eficiente de las tareas, evitando enfermedades y el stress laboral afectando en lo físico y psicológico (Cortés, 2017)

Es importante destacar que, si se goza de un entorno favorable, los resultados serán positivas como mayores incrementos económicos, retención y captación de un mejor talento humano, mayor productividad por la sensación de comodidad en el puesto que ocupa (García,2023).; lo contrario perjudicaría al trabajador en forma significativa en la seguridad y salud en el trabajador (Castillo y Prieto, 2016).

Las dimensiones de las condiciones de trabajo, según Cogollo y Gómez (2010), se pueden enfocar en tres aspectos: físicas, psicológicas y sociales. Las primeras, se refieren variables del entorno natural como la luz, el ruido, la temperatura, la infraestructura o los recursos materiales; también incluye los espacios o ambientes de trabajo.

Las segundas, hacen alusión a condiciones psicológicas, cuyos factores externos como la repartición de actividades e internos como la personalidad, la actitud y su conducta en el trabajo afectan su salud y rendimiento. Y por último las situaciones sociales, referido a su interacción y grado de relacionarse con otros o aislamiento, comunicación proactiva y asertiva que genere un entorno positivo y constructivo para desarrollar vínculos y experiencias de socialización efectivas (Reeve, 2013).

Por otra parte, respecto a la variable rendimiento profesional, se ha podido identificar como teorías científicas las siguientes: Teoría de las Meta de Locke que sostiene que, para conquistar el resultado, el trabajador debe poseer las capacidad y actitud positiva en un entorno favorable (Huilcapi, et al. 2017). Teoría motivacional laboral de Robbins y Coulter, que sostiene que, para mejorar el desempeño, el trabajador debe obtener estímulos intrínsecos y extrínsecos para movilizar su voluntad hacia un desempeño y trabajo productivo de sus funciones y tareas, con el consiguiente beneficio para la organización (Huilcapi et al. 2017). La teoría de los beneficios de Prieto, que sostiene la empresa se beneficiará en la medida que desarrolle el talento humano de sus trabajadores, logrando mayor

eficacia y eficiencia en su desempeño, mayor compromiso con sus objetivos que redundará en un mejor bienestar en el trabajo y la generación de mejoras que se transmiten a los superiores (De Jesús,2015)

Respecto al rendimiento profesional es concebido como una variable estratégica para la evaluación de los resultados en una organización (Montoya et al. 2017). También se asocia a las actitudes y conducta del trabajador por alcanzar los objetivos de la organización, cuyos resultados se asocia al ejercicio competitivo, productivo y funcional (Campos,2019).

Aplicado al campo de la salud, este desempeño se refleja en la ejecución responsable y eficiente de su labor técnica profesional de atención en salud, las buenas relaciones e intercambio de aportes para la búsqueda de soluciones satisfactorias en pacientes y la provisión de un servicio de calidad y calidez, que asegure un tratamiento efectivo con procedimientos ágiles y oportunos dentro de un entorno saludable (Espinoza et al.2016; Rowe et al. 2018); cabe destacar que este comportamiento se exterioriza en función al nivel de exigencias o demandas diarias, que se presentan en el centro de salud (Atencio y Tarqui, 2020). El Ministerio de Salud (2008) destaca en este sentido el rendimiento del personal sanitario en favor del paciente, que, por la misma naturaleza de su misión de servicio, lo lleva muchas veces a esforzarse para reducir los riesgos o peligros de la salud del paciente, de allí que la evaluación de su desempeño constituye una herramienta para no solo medir su progreso, sino motivarlo a brindarlo satisfactoriamente a sus pacientes.

Existen diversas variables influyentes en el rendimiento profesional entre los que se encuentran la limitada oferta de profesionales de salud y la demanda de trabajo, la falta de provisión de recursos para ejecutar procedimientos eficaces, la gestión deficiente del centro de salud, los bajos salarios, los relaciones interpersonales y problemas personales extralaborales (Díaz et al. 2017). Otros factores que inciden en un bajo rendimiento del trabajador y que escapan a su control se pueden encontrar en las malas prácticas empresariales que limitan el desarrollo y crecimiento profesional y laboral, preocupaciones por la seguridad en el puesto de trabajo, debido a una rotación constante o deserción continua, problemas personales en el hogar, económicos o emocionales, y dilemas éticos respecto a sus deberes en el trabajo (Wayne,2015).



Resulta importante que el rendimiento profesional, sea evaluado, ya que de esta manera permitirá medir el nivel o grado de cumplimiento y desempeño de sus funciones y obligaciones, además de servir de retroalimentación para que el trabajador se motive a mejorar constantemente (Huamán, 2018); además de contribuir con su trabajo a mejorar la performance de la organización y a generar un ambiente positivo y productivo, evitando conflictos e intereses que afecten el propósito último de la institución (Bohórquez et al. 2020). Para que un proceso de evaluación del rendimiento logre sus objetivos, es importante tener en cuenta cuatro etapas de su proceso el proceso de evaluación del rendimiento consta de cuatro etapas: la fijación de normas, criterios y estándares de desempeño; la segunda el registro cualitativo y cuantitativo del rendimiento individual del profesional; la tercera etapa, es la contrastación del desempeño individual con los estándares prefijados; y por último la determinación de acciones de mejora y de progreso (Hodgetts,2016).

Las dimensiones del rendimiento laboral, según (Chiavenato,2017) abarcan la ejecución de su función y su perfil como profesional. La primera, se refiere al resultado de su trabajo que involucra el conocimiento del puesto, las horas que demandó la ejecución de tareas, el orden, la exactitud e involucramiento personal para lograrlo y las actitudes ante los jefes y compañeros de labores. Entre sus indicadores se encuentran la orientación a resultados que lo lleva a concentrar sus esfuerzos en la tarea, la calidad del trabajo en base a su capacidad y profesionalismo, si es respetuoso, amable y mantiene buenas relaciones interpersonales; si es cortés, orienta adecuadamente a los pacientes o evita conflictos con el equipo (Puma,2017).

Y en cuanto a la segunda dimensión, el perfil hace alusión a las características individuales, rasgos de personalidad y conducta del trabajador frente a crisis en el trabajo y a la búsqueda de soluciones eficaces, así como a tomar iniciativa y desarrollar su creatividad para generar ideas y propuestas innovadoras. Abarca los siguientes indicadores: iniciativa que lo lleva a anticipar dificultades o aprovechar las oportunidades; el trabajo en equipo que favorece la unidad y compromiso; y la organización, referida a la planificación de actividades orientadas a alcanzar lo establecido (Puma,2017).

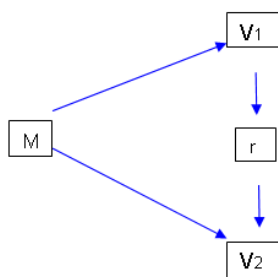
### III. METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue básico orientado al conocimiento y análisis que genera nuevos métodos para los temas estudiados (Concytec,2020). Es cuantitativa, porque su base fue la estadística que se aplicó para examinar las variables en estudio (Cadena et al. 2017). Es descriptiva, ya que recolectó datos objetivos de una muestra sobre el objeto de estudio y correlacional, porque estableció una asociación entre dos variables en relación con una problemática (Hernández, et al. 2014). En cuanto al diseño fue no experimental, no se realizó manipulación alguna y la delimitación fue temporal y espacial (Hernández et al. 2018; Carrasco, 2015).

**Figura 1**

*Diseño de investigación correlacional*



Donde:

M	:	Personal de centro de salud
V1	:	Condiciones laborales
V2	:	Rendimiento profesional
r	:	Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

La variable de investigación fue un atributo observado y adquirió diferentes valores y es susceptible de medirse. Operacionalizar esta característica implica un ejercicio de medición (Rodríguez y Mendivelso, 2018)

La variable 1 Condiciones laborales, se definió como los factores o condiciones físicas y/o materiales, psicológicas y sociales fundamentales para el

desarrollo de sus tareas del trabajador (Cogollo y Gómez, 2010). Con relación a la definición operacional se estudió con tres dimensiones y 22 indicadores que abarcaron las fases de su proceso.

La variable 2 Rendimiento profesional, se definió como el esfuerzo por alcanzar las metas fijadas en su trabajo y cuya motivación lo impulsa a ser eficaz y eficiente. También se denominó a este constructo, proceso evaluativo de mérito, informes de progreso, eficiencia funcional, etc. (MINSAs 2008). La definición operacional de la variable se midió con 02 dimensiones: función y perfil del individuo, incluye seis indicadores y 20 ítems.

**Tabla 1***Variable Independiente: Condiciones laborales*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>V.I.</b> <b>CONDICIONES LABORALES</b>	Condiciones Físicas	Iluminación
		Ruido
		Temperatura
		Materiales
		Ambiente ventilado
		Distribución y tamaño del ambiente
		Privacidad del ambiente
		Medidas de bioseguridad
	Condiciones Psicológicas	Dotación adecuada de personal
		Sobrecarga laboral
		Preparación suficiente
		Lugar de trabajo
		Motivación en el trabajo
	Condiciones Sociales	Respeto a las personas
		Participación en decisiones
Identificación con cambios propuestos		
Respeto entre compañeros		
Remuneraciones justas y apropiadas		
Clima laboral entre compañeros		
Clima laboral entre jefes		
Desarrollo personal y profesional		
Estímulos laborales		

**Tabla2***Variable Dependiente: Rendimiento profesional*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>RENDIMIENTO PROFESIONAL</b>	Rendimiento de la función	Orientación a resultados
		Calidad
	Relaciones interpersonales	
	Características individuales	Iniciativa
		Trabajo en equipo Organización

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Es el universo de interés con determinadas características a estudiar (Hernández et al. 2018). Lo conformaron 70 profesionales que se encontraban prestando servicios en el centro sanitario, durante 2023.

La tabla mostró la distribución de las profesiones.

**Tabla 3***Distribución porcentual de la población según profesión*

Profesión	Frecuencia.	%
Médicos	22	32
Enfermeras	19	27
Obstetras	15	21
Administrativos	7	10
Químicos Farmacéuticos	3	4
Odontólogos	2	3
Psicólogos	2	3
Total	70	100

- Criterio de inclusión: Trabajadores con vínculo laboral con el centro médico.
- Criterio de exclusión: Locadores y practicantes.
- Criterio ético: Trabajadores que otorguen el consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

**3.3.2. Muestra:**

Dado que la población es finita y pequeña, la muestra fue igual a población:

$$P=M$$

Otzen y Manterola (2017) consideró la muestra a toda la población, es decir abarcó los 70 profesionales que laboraban en el centro de salud en Lima 2023.

**3.3.3. Muestreo:**

En el muestreo, el investigador seleccionó las unidades representativas a partir de las cuales obtuvo los datos que le permitió extraer inferencias acerca de la población sobre la cual se investigó (Feria et al. 2020). Para este caso el muestreo abarcó todas las unidades del estudio.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Lo constituyó el trabajador profesional del centro de salud de Lima que conformaron el universo.

**Tabla 4**

*Distribución porcentual de la población según profesión*

Profesión	Frecuencia.	%
Médicos	22	32
Enfermeras	19	27
Obstetras	15	21
Administrativos	7	10
Químicos Farmacéuticos	3	4
Odontólogos	2	3
Psicólogos	2	3
Total	70	100

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El procedimiento empleado para recopilar las opiniones de los profesionales fue la encuesta, que permitió recopilar los datos de los individuos investigados (Feria et al., 2020), siendo el instrumento aplicado, el cuestionario, conformado por una serie de preguntas cerradas sobre el tema y que fueron contestadas de manera organizada (Sarabia y Alconero, 2019). Fue estructurado con 22 preguntas de la variable Condiciones Laborales; mientras que la variable Rendimiento Profesional 20 preguntas. En ambos casos los ítems fueron evaluadas por la Escala de Likert cuya valoración fue: 1) Nunca; 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre. Para determinar la fiabilidad de los instrumentos, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para ambos cuestionarios obteniéndose los valores de ,870 Y ,860 respectivamente, alcanzando un nivel alto (ver anexo). Por lo tanto, se determinó que los ítems analizados mantuvieron la consistencia suficiente, por lo cual los instrumentos fueron aplicados.

### **3.5. Procedimientos**

Primero, los cuestionarios se evaluaron por el Alfa de Cronbach para medir su confiabilidad estadística y consistencia interna de los instrumentos de investigación.

Segundo, los cuestionarios fueron validados por el juicio de expertos, para lo cual se cursó carta de presentación solicitando validar el instrumento de recolección de información necesaria para poder desarrollar el trabajo de investigación, se incluía ficha de datos del experto, propósito e instrucciones de la evaluación cuyos criterios fueron: claridad, coherencia y relevancia. cuya escala fue de 1 a 4 su valoración y se solicitó se brindará las observaciones que considere pertinente. Los niveles fueron 4: Alto nivel, 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio; por último, eleve su informe de validación del instrumento, con su firma y huella digital, anexando su constancia del grado académico expedido por la SUNEDU, documentación que se adjuntó en anexos. Finalmente se aplicó la prueba de V de Aiken que arrojó 1 para los criterios, validándose los cuestionarios de las variables

Tercero, se solicitó el permiso respectivo del centro de salud en estudio.

Cuarto, se aplicó los instrumentos en función a un cronograma establecido para recopilar los datos. Luego, los datos registrados se verificaron y luego se procesaron en el SPSS versión 25 que arrojó tablas de frecuencia.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados hallados, fueron analizados en base a la descripción de las tablas que consignaron las dimensiones de las variables y sus correlaciones respectivas.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación cumplió con los criterios éticos de respeto y su derecho de participación en el estudio con su consentimiento informado; además del principio de beneficencia orientado a proteger y buscar el bien de los participantes; y el principio de justicia que considera a todos los participantes en igualdad de condiciones, consideración y respeto (Espinoza y Calva, 2020).



#### IV. RESULTADOS

En este capítulo se tomó en cuenta el análisis de fiabilidad de los instrumentos por medio del Alfa de Cronbach, asimismo se trabajó las correlaciones teniendo en cuenta los objetivos diseñados en la investigación.

**Tabla 5**  
*Fiabilidad de las Condiciones laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	22

Se observó que el cuestionario de 22 preguntas de la variable condiciones laborales, obtuvo un valor alto de ,870 por consiguiente, el instrumento de investigación fue consistente y aplicable.

**Tabla 6**  
*Fiabilidad del Rendimiento profesional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	20

Se observó que el cuestionario de 20 preguntas de la variable rendimiento profesional, presentó un valor alto de ,860 por consiguiente, el instrumento de investigación fue consistente y aplicable.

**Tabla 7**  
*Objetivo General*

			Condiciones laborales	Rendimiento profesional
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento profesional	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

La regla de decisión es “Rechazar la Hipótesis Nula si  $p < 0.05$ ”. Como se pudo observar el p-valor es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que las condiciones laborales influyeron en el rendimiento profesional significativamente.

Se observó que, entre las variables en estudio, se obtuvo como resultado un coeficiente de 0.863 cuyo valor fue valor alto y positivo, igualmente una significancia de 0.00, por tanto, se aceptó la hipótesis general donde se determinó que las variables analizadas se encontraban relacionadas de manera significativa.

**Tabla 8**  
*Objetivo específico uno*

			Condiciones físicas	Rendimiento profesional
Rho de Spearman	Condiciones físicas	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento profesional	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

La regla de decisión es “Rechazar la Hipótesis Nula si  $p < 0.05$ ”. Como se pudo observar el p-valor es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que las condiciones físicas influyeron en el rendimiento profesional significativamente.

Se apreció que entre la dimensión condiciones físicas y la variable rendimiento profesional el valor obtenido fue de 0.843 alto y positivo y su significancia fue de 0.00, por tanto, con lo cual se determinó que los temas analizados se encontraron analizados de una manera reveladora.

**Tabla 9**  
*Objetivo específico dos*

			Condiciones Psicológicas	Rendimiento profesional
Rho de Spearman	Condiciones Psicológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento profesional	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

La regla de decisión es “Rechazar la Hipótesis Nula si  $p < 0.05$ ”. Como se pudo observar el p-valor es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que las condiciones psicológicas influyeron en el rendimiento profesional significativamente.

Se observó que entre la dimensión condiciones psicológicas y la variable rendimiento profesional se halló un coeficiente de 0.862 siendo este valor alto y positivo, igualmente una significancia ascendente de 0.00, determinándose que las variables analizadas se encontraban relacionadas de manera significativa.

**Tabla 10**  
*Objetivo específico tres*

			Condiciones Sociales	Rendimiento profesional
Rho de Spearman	Condiciones Sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento profesional	Coeficiente De correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

La regla de decisión es “Rechazar la Hipótesis Nula si  $p < 0.05$ ”. Como se pudo observar el p-valor es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que las condiciones sociales influyeron en el rendimiento profesional significativamente.

Se apreció que entre la dimensión condiciones sociales y la variable rendimiento profesional se obtuvo un coeficiente de 0.794 alto y positivo, y una significancia de 0.00, con lo cual se determinó que los temas analizados se encontraron relacionados de manera significativa.

## V. DISCUSIÓN

Los datos hallados de la investigación de acuerdo con el objetivo general, determinó que existió relación entre las variables en estudio, ya que se halló un valor de 0.863 alto y positivo y una significancia de 0.00, aceptándose la hipótesis general que las condiciones laborales influyeron de manera significativa en el rendimiento profesional.

Los resultados obtenidos del presente trabajo, coincidieron con el estudio de Estupiñán y Gallego (2023) quienes realizaron un estudio analítico transversal sobre factores psicosociales-laborales y el agotamiento, aplicaron una encuesta a 31 fisioterapeutas y terapeutas y concluyeron que el 74,2% de entrevistados afirmaron desgaste físico-mental por el trabajo en pandemia y el 38,7% manifestaron desgaste y cansancio en el trabajo; estos hallazgos implicaron la responsabilidad de la institución de salud, de haber proporcionado o garantizado las condiciones adecuadas para un buen desempeño de su personal, de lo contrario la situación representaba un peligro latente con consecuencias negativas que lamentar.

Los hallazgos encontrados, coinciden con lo que postula la OMS (2021) sobre la responsabilidad de las organizaciones de brindar calidad de vida y evitar riesgos que afecten su bienestar físico y psicológico del profesional, ya que la deficiente asignación de horas de trabajo, limitaciones en la provisión de recursos, remuneraciones injustas, incrementan los peligros de estas condiciones laborales. Cabe destacar la importancia de un entorno favorable en la empresa, ya que este factor generó resultados positivos como mayores incrementos económicos, retención y captación de un mejor talento humano, mayor productividad y comodidad en el puesto de trabajo; lo contrario afectó la seguridad y salud en el rendimiento profesional (García,2023; Castillo y Prieto, 2016).

En esta línea de pensamiento sobre las condiciones laborales y los resultados hallados, se observó que se comprobó los postulados de la teoría bifactorial de Pérez-Bilbao y Veja que destaca los factores extrínsecos o higiénicos e intrínsecos o motivadores su incidencia en políticas de trabajo, salarios entre otros y capacitación línea de carrera que estimulan el desarrollo

profesional en el largo plazo. (Reaño,2019); además la teoría motivacional estimuló el gozo emocional y social contribuyendo a un mejor rendimiento y el logro de metas; asimismo con la teoría de Herzberg que relleva el ambiente como influenciador del comportamiento del profesional en el trabajo, ya que en la medida que se dio estos factores-estimuladores mayor o menor será la experiencia gratificante y su trabajo efectivo; y finalmente se cumplió el postulado de Vroom, que se evidenció en las expectativas del profesional que concentró su esfuerzo en forma racional hacia tareas que generaban resultados y ventajas superiores para su bienestar (Fernández,2016)

También se pudo evidenciar que existieron semejanzas en los resultados con el estudio de Álvarez (2022) sobre factores del entorno del trabajo y el desempeño laboral en enfermeros, en Buenos Aires; quien aplicó un estudio observacional, transversal retrospectivo y dos cuestionarios validados que aplicaron a 53 profesionales de enfermería de un hospital, concluyendo la asociación positiva entre liderazgo y el apoyo de directivos a estos profesionales obteniéndose un  $\rho=0,354$ ;  $p=0,0092$ ; cuyos niveles alcanzados fueron bajos; este hallazgo permitió destacar la necesidad de proporcionar un entorno favorable en el personal sanitario, toda vez que afectaron su desempeño, además el logro de metas alcanzadas.

Los resultados respecto al rendimiento profesional, con Deloitte que reveló que las organizaciones que lideran el camino en el empoderamiento de los trabajadores de primera línea tienen tres veces más probabilidades de lograr un crecimiento anual superior al 20 % respecto a las tradicionales (Hatfiel et al. 2023); es decir el rendimiento estará asegurado si el diseño de las condiciones del trabajo se ajusta a esta nueva tendencia global. O caso contrario lo demuestra Wrike a City Company (2020) el bajo rendimiento laboral lo causó la falta de reconocimiento o valoración del trabajo (45%), sueldo insuficiente (32%), agotamiento por excesiva carga laboral (29%), limitado desarrollo (26%) y desconfianza entre trabajadores (21%). Por tanto, si se quiere lograr la competencia y desarrollo productivo de sus funciones, el rendimiento ha de ser medido por sus resultados, como propone la Organización del Trabajo, ya que este desempeño se reflejó en la ejecución responsable y eficiente de su labor técnica profesional, la búsqueda de soluciones satisfactorias en pacientes y la

provisión de un servicio de calidad y calidez, que asegure un tratamiento efectivo con procedimientos ágiles y oportunos dentro de un entorno saludable (Espinoza, et al.2016; Rowe et al. 2018); cabe destacar que este comportamiento se exterioriza en función al nivel de exigencias o demandas diarias, que se presentan en el centro de salud (Atencio y Tarqui, 2020) y donde el profesional en salud por la propia naturaleza de su trabajo mostró su disposición para cumplir su misión de servicio como lo exige el Ministerio de Salud (2008) y cuya evaluación debe servir de estímulo del servicio a los pacientes.

En cuanto al primer objetivo, sobre establecer la influencia entre las condiciones físicas con el rendimiento profesional, se apreció un coeficiente de correlación de rho de spearman de 0.843 siendo el valor alto y positivo, igualmente una significancia de 0.00, determinándose que las condiciones físicas influyeron de manera significativa en el rendimiento profesional.

Estos datos hallados coincidieron con Acosta y Maya (2020) sobre competencia clínica y carga laboral en un hospital de Colombia, quien realizó una investigación tipo observacional, de corte transversal, utilizó instrumentos de ursing Activities Score, a una muestra de 40 profesionales que atendieron a seis unidades UCI y concluyó que el resultado obtenido fue de 68 puntos y en el observacional de 53 en una escala de cien puntos, lo que evidenció excesivo trabajo ocasionado por la presión en tareas administrativas, la alta demanda en la administración de medicación, incremento de tiempos extras, mayores trámites de control y actualización de ingresos y salidas de medicamentos: de allí que fue importante evaluar las competencias profesionales clínicas con la recarga laboral para identificar aspectos que puedan afectar su desempeño y bienestar. También coinciden con los resultados de Petro y Otalvaro (2020) en su estudio con enfoque cuantitativo de clima laboral en una entidad de salud, en México, realizó un estudio, descriptivo y aplicó una encuesta a 21 trabajadores activos en la IPS, donde halló que el 70 % de entrevistados manifestó que la organización les brindó oportunidades de desarrollo profesional, capacitación y participación en actividades en equipo, que incidió en su rendimiento profesional.

En relación con el segundo objetivo, establecer la influencia entre las condiciones psicológicas con el rendimiento profesional se obtuvo un coeficiente de 0.862 siendo este valor alto y positivo y la significancia arrojó 0.00, ´por lo que



se determinó que las condiciones psicológicas influyeron de manera significativa en el rendimiento profesional.

Estos resultados de la investigación coinciden con Petro y Otalvaro (2020) en su estudio con enfoque cuantitativo de clima laboral en una entidad de salud, en México, quienes realizaron un estudio, descriptivo y aplicaron una encuesta a 21 trabajadores activos en la IPS. Concluyen que los niveles de satisfacción superaron el 80% debido a una gestión efectiva en el direccionamiento de actividades en el entorno de trabajo que favoreció la comunicación e integración laboral y las condiciones medioambientales; este hallazgo demostró que una buena gestión administrativa, genera un trabajo saludable y ambiente positivo que estimula el compromiso y desempeño profesional.

Con respecto al tercer objetivo específico, sobre establecer la influencia entre las condiciones sociales con el rendimiento profesional del personal se obtuvo un coeficiente de 0.794 siendo el valor alto y positivo y una significancia de 0.00; se aceptó que las condiciones sociales influyeron de manera significativa en el rendimiento profesional.

Los resultados hallados de este estudio, se asemejaron al estudio de Culqui (2023) sobre sobrecarga y rendimiento en el trabajo en una clínica privada en Chachapoyas, realizó una investigación cuantitativa, transversal, correlacional, aplicó una encuesta a 25 profesionales de salud; concluyó sobre los niveles de desempeño de los participantes, que el 32% tiene mal desempeño, con una sobrecarga laboral regular; le sigue 28% regular rendimiento al igual que la sobrecarga de trabajo, siendo las dimensiones afectadas el trato del personal y el ambiente laboral; por ello fue necesario desarrollar una línea de carrera profesional dentro del nosocomio para estimular la motivación y el compromiso de lograr una buena performance en la atención a los pacientes.

Ahora bien, de acuerdo con los resultados hallados las dimensiones que alcanzaron bajo puntaje en el orden de más del 50% se centraron en condiciones físicas y condiciones psicológicas; aspectos importantes de la dimensión humana. En cuanto a las primeras, hace referencia a factores externos como la iluminación, el ruido, la temperatura, los materiales, el ambiente ventilado, la distribución y tamaño de los espacios, la privacidad y las medidas de bioseguridad. Y es que el profesional como ser humano biológico por su misma

necesidad de seguridad tiende a cuidar lo que le afecta, por lo tanto, tener unas condiciones óptimas de trabajo fue esencial para mantener bienestar y aumento de la productividad en sus funciones y tareas asignadas.

Si bien existe legislación que garantiza las condiciones adecuadas del profesional en el trabajo, es importante que los directivos tomen conciencia que representa un compromiso brindar un entorno físico adecuado en la organización.

Las condiciones físicas que generaron un clima laboral agradable se basaron en ofrecer un lugar de trabajo acogedor y bien organizado contribuyendo a la creación de equipos integrados, creativos y comprometidos en lograr las metas organizacionales. Por tanto, medir el rendimiento profesional, resultó necesario ya que las empresas requieren personas con las competencias que les ayuden a asumir retos cada vez más exigentes en el campo de la salud.

Por otro lado, en cuanto a las segundas condiciones de tipo psicológico, se enmarcaron en la dimensión del profesional como ser individual, que busca del trabajo le brinde condiciones que le permitan desarrollo personal y profesional. Abarcó aspecto como dotación adecuada de personal, sobrecarga laboral, preparación suficiente, área de trabajo, motivación y respeto a las personas. Y es que el bienestar psicológico en el trabajo puede generar aumentar la productividad y el compromiso laboral, cuya motivación radica en el incremento de la confianza, la creatividad de los profesionales; por último, el cambio para revertir la situación problemática se encuentra en manos de los directivos que promueva las herramientas interpersonales que incremente su crecimiento de la seguridad psicológica individual para lograr conexión, integración y feed back para la mejora continua, el desarrollo profesional y laboral y por ende el fortalecimiento del vínculo afectivo con la organización y con sus resultados.

## VI. CONCLUSIONES

1. Las variables condiciones laborales y rendimiento profesional arrojaron un coeficiente de correlación 0.863 siendo el valor alto y positivo, y una significancia de 0.00, por lo que se comprobó la hipótesis general que las condiciones laborales influyeron de manera significativa en el rendimiento profesional.
2. La dimensión condiciones físicas de la variable condiciones laborales y la variable rendimiento profesional arrojó un coeficiente de correlación de 0.843 siendo este valor alto y positivo, igualmente una significancia de 0.00, por lo que se aceptó la influencia de las condiciones físicas de manera significativa en el rendimiento profesional.
3. La dimensión condiciones psicológicas de la variable condiciones laborales y la variable rendimiento profesional obtuvo un coeficiente de correlación de 0.862 cuyo valor fue alto y positivo, igualmente una significancia de 0.00, por lo que se aceptó que las condiciones psicológicas influyeron de manera significativa en el rendimiento profesional.
4. La dimensión condiciones sociales de la variable condiciones laborales y la variable rendimiento profesional arrojó un coeficiente de correlación de 0.794 siendo este valor alto y positivo, así como una significancia de 0.00, por lo que se aceptó que las condiciones sociales influyeron de manera significativa en el rendimiento profesional.

## VII. RECOMENDACIONES

A los Alta Dirección del centro sanitario:

1. Mejorar las condiciones físicas del área de trabajo como el cambio de iluminación para estimular la ejecución de tareas; implementar música ambiental en su zona de trabajo, implementar más recursos que ayuden a realizar una tarea efectiva, privacidad y ambientes ventilados, que fortalezcan la ejecución de dichas tareas impregnándole más ganas y por ende logrando un trabajo productivo y efectivo; además de sentirse relajado y disponiendo de los recursos adecuados.
2. Mejorar las condiciones psicológicas, estableciendo una política de selección y captación y evaluación del talento humano, para ayudar al profesional a lograr metas personales, profesionales y laborales; negociar formas y horarios de trabajo en una relación ganar-ganar; ejecutar dos veces al año una evaluación psicológica laboral, que identifique fortalezas y debilidades, que ayude al profesional a mejorar aspectos que se han identificado con el fin buscar el cambio transformacional humano y productivo.
3. Mejorar las condiciones sociales, fijando en la semana, un horario de cinco horas para activar reuniones con personal interdepartamental para generar cambios en la organización o propuestas de mejora que contribuyan a mejorar el rendimiento, la eficacia y eficiencia de los recursos en la empresa; asimismo programar concursos que fomenten el trabajo en equipo que generen competencia, incentivando a los colaboradores de la organización; organizar reuniones motivacionales de confraternidad, junto con sus familiares que fomenten la interacción y buenas relaciones entre los diversos miembros de la empresa para integrar y promover la unidad institucional.

A investigadores:

4. Promover la publicación de sus investigaciones en el campo de la gerencia de salud, para mostrar los hallazgos que ayuden a los directivos a conocer con profundidad de la realidad de la salud en diversos aspectos y adopten decisiones fundamentales para lograr el nivel de excelencia que les asegure su supervivencia en el tiempo.

## REFERENCIAS

- Acosta, M. , y Maya, G. (2020) Clinical competencies and workload of the Nursing professional in the adult Intensive Care Unit. *Science and Care Magazine*, 17(2), 22–32.  
<https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Alvarez, L. (2022). Influence of the nursing practice environment on job performance. *Health, Science And Technology*, 2, 63.  
<https://doi.org/10.56294/saludcyt202263>
- Arteaga, N. (2020) Organizational climate according to dimensions in emergency nurses at the Trujillo Regional Teaching Hospital. *Sciendo*, 23(3), 133-142.
- Atencio D, Tarqui-Maman C. (2020) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*. 2020; 20(1).  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020) Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *University and Society Magazine*, 2(3), 385-390.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Cadena, P. y Rendón, R. y Aguilar, J. y Salinas, E. y De la Cruz, F. y Sangerman, D. (2017) Quantitative methods, qualitative methods or their combination in research: an approach in the social sciences  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2631/263153520009>
- Campos P., Gutiérrez H., Matzumura J.(2019) Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid*. 2019; 10(2): e626.  
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Castillo, J. y Prieto, C. (2016) Condiciones de trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo. CIS.
- Carrasco, M. (2015) Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall.
- Cogollo, Z., y Gómez, E. (2010) Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances en enfermería*, 28(1), 31-38.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica– CONCYTEC (2020) Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). Dirección de Políticas y Programas de CTI.

[https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032\\_COMUNICADO%20N.%20B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf](https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO%20N.%20B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf)

Cortés, J. (2017) Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales”, 3a Ed. Paraninfo..

Culqui, L. (2023) Sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral del personal de salud en una clínica privada de Chachapoyas. Tesis posgrado. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111210/Culqui\\_BLI-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111210/Culqui_BLI-SD.pdf?sequence=1)

Chiavenato, I. (2017) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Educación.

De Jesús, P. (6 mayo de 2015) Cómo motivar a los empleados de tu empresa.  
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-importancia-de-motivar-a-nuestros-empleados/>

Díaz C, Gutierrez H, Amancio A.(2017) Absenteeism and job performance in nursing professionals in critical areas. Take care magazine. 2017; 9(1).1973-1987. [scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2216-](http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-)

Espinoza A, Gilbert M, Oria M. (2016) El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enfermer.32(1): 1-7.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000100011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011)

Espinoza, E. y Calva, D. (2020) Ethics in educational research. University and Society, 12(4).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202020000400333](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000400333)

Estupiñán, C. y Gallego,A. (2023) Psychosocial factors and job burnout in health professionals from a high complexity hospital in Bogotá, Colombia. Volume 45, Issue 1,2023,pages 4-12,ISSN 0211-5638,  
<https://doi.org/10.1016/i.ft.2021.12.006>.

Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020) The interview and the survey: Methods or techniques of empirical inquiry? Didascalía Magazine, XVI(3).  
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>

- Fernández, M. (2016) Training and development of education professionals. A deep approach. Blue Mounds, Wisconsin: Deep University Press. In Entramados Magazine- Education and Society, Year 3, No. 3, February 2016 pPp. 161 – 162. file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-FernandezM2015FormacionYDesarrolloDeProfesionalesD-5414985.pdf
- García, F. (2023) Condiciones óptimas de trabajo.  
<https://cspgrupo.com/condiciones-optimas-de-trabajo>
- Gómez, E. y Cogollo, Z. (2010) Predictive factors related to general well-being in adolescent students from Cartagena, Colombia. Public Health Journal, 12(1), 61-70.  
[https://www.researchgate.net/publication/45185938\\_Predictive\\_factors\\_related\\_to\\_general\\_well-being\\_in\\_adolescent\\_students\\_in\\_Cartagena\\_Colombia](https://www.researchgate.net/publication/45185938_Predictive_factors_related_to_general_well-being_in_adolescent_students_in_Cartagena_Colombia)
- Hatfiel,S, Paynter,N., Mahoutchian, T., Nic Scoble-W. (2023) Deloitte Global Human Capital Trends.  
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.htm#activating-the-future>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014) Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hodgetts, A. (2016) Condiciones de trabajo, Un enfoque renovador de la sociología del Trabajo. Ed. Mc Graw Hill.
- Huamán, D. y Monterola, N. (2023) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Clínica San Pedro en Huaraz – 2022. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110693/Huaman\\_RDR-Monterola\\_BN-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110693/Huaman_RDR-Monterola_BN-SD.pdf?sequence=1)
- Huilcapi,M.,Jacome,G. y Castro,G.(2017) Motivation: theories and their relationship in the business environment. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 3, núm. 2, marzo, pp. 311-333  
file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721%20(2).pdf
- Huamán, M. (2018) Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman\\_am.pdf?se](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf?se)

- Leitón, Z. y Arteaga, N. (2022) Physical, psychological and social working conditions in emergency service nurses. *Sciendo*, 25(1), 29-39.  
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.004>
- Médicos del mundo (2023) Las seis mayores amenazas a la salud en 2023.  
<https://www.medicosdelmundo.org/actualidad-y-publicaciones/noticias/las-seis-mayores-amenazas-la-salud-en-2023>
- Ministerio de salud (MINSA (2008) Resolución Ministerial N.º 626-2008-MINSA Directiva Administrativa N.º 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral".  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631\\_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956)
- Montoya, C., Alveiro, J. y Boyero, M. (2017) Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las PYMES mexicanas y colombianas. *Visión de futuro*, 21 (2)  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082017000200003&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082017000200003&lng=es&tlng=en).
- Neffa, J. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. Universidad Nacional de La Plata. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2023) Trabajo decente.  
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (2021) La OMS y la OIT piden condiciones laborales dignas para las enfermeras.  
<https://diarioenfermero.es/la-oms-y-la-oit-piden-condiciones-laborales-dignas-para-las-enfermeras/>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2018) Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. Washington: D. C.: OPS
- Organización Panamericana de la Salud (2015) La salud de los trabajadores de la salud. Trabajo, empleo, organización y vida institucional en hospitales públicos del aglomerado 2010-2012. Buenos Aires, Argentina: Representación OPS/OMS Argentina.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017) Sampling Techniques on a Study Population. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>



- Petro, A., & Otalvaro, S. (2020) Evaluation of the work environment of an institution providing oral health services. Montería: UDC institutional repository.  
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3684>
- Puma, J. (2017) Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. Tesis posgrado. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma\\_CJE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1)
- Reaño, D. (2019) Relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Administración Central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018 Tesis de posgrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3265939?show=full>
- Reyes, A. (2016) Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. Tesis posgrado. Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018) Cross-sectional research design. *Sanitas Medical Journal*, 21(3), 141-147.  
<http://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Reeve, J., & Lee, W. (2014) Students' classroom engagement produces longitudinal changes in classroom motivation. *Journal of Educational Psychology*, 106(2), 527-540.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032690>
- Rowe A, Labadie G, Jackson D, Vivas C, Simon J. (2018) Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. *BJM*.362): 1-4.  
<https://www.bmj.com/content/362/bmj.k2813>.
- Sarabia, C. y Alconero, A. (2019) Keys for the design and validation of questionnaires in Health Sciences. *Scientific and informative magazine of the Spanish Association of Nursing in Cardiology* No. 77 Pages 69-73  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=10774>
- Wayne, R. (2015) Administración de recursos humanos. 11ª edición, Ed. Mc Graw Hill.
- Wrike Company (2020) Compromiso con los empleados.  
<https://www.wrike.com/es/blog/tag/compromiso-de-empleados/>

Zapata, A. (2022) Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.

<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023						
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CONDICIONES LABORALES	Son los factores o condiciones físicas y/o materiales, psicológicas y sociales fundamentales para el desarrollo de sus tareas del trabajador (Cogollo y Gómez, 2010)	La operacionalización de la variable condiciones laborales se medirá con 03 dimensiones y 22 indicadores que abarca las fases del su proceso.	CONDICIONES FÍSICAS	1. Iluminación	1,	Ordinal Tipo Likert  1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Algunas Veces 4.Casi siempre 5.Siempre
				2. Ruido	2,	
				3. Temperatura	3,	
				4. Materiales	4,	
				5. Ambiente ventilado	5,	
				6. Distribución y tamaño del ambiente	6,	
				7. Privacidad del ambiente	7,	
				8. Medidas de bioseguridad	8,	
			CONDICIONES PSICOLÓGICAS	9. Dotación adecuada de personal	9,	
				10. Sobrecarga laboral	10,	
				11. Preparación suficiente	11,	
				12. Lugar de trabajo	12,	
				13. Motivación en el trabajo	13,	
				14. Respeto a las personas	14,	
			CONDICIONES SOCIALES	15. Participación en decisiones	15,	
				16. Identificación con cambios	16,	

				14. Respeto a las personas	14,		
			CONDICIONES SOCIALES	15. Participación en decisiones	15,		
				16. Identificación con cambios propuestos	16,		
				17. Respeto entre compañeros	17,		
				18. Remuneraciones justas y apropiadas	18,		
				19. Clima laboral entre compañeros	19,		
				20. Clima laboral entre jefes	20,		
				21. Desarrollo personal y profesional	21,		
				22. Estímulos laborales	22		

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
RENDIMIENTO PROFESIONAL	Es la apreciación en base a las metas logradas en su puesto laboral, que estimula al empleado a esforzarse, a buscar la excelencia y a considerar las cualidades que pueda tener. También denomina a este proceso evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional, entre otros. (MINSa 2008)	La operacionalización de la variable rendimiento laboral se medirá con 02 dimensiones: desempeño de la función y características individuales, además con seis indicadores y 20 ítems.	DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN	Orientación de resultados	1,2,3,	Ordinal Tipo Likert 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Algunas Veces 4.Casi siempre 5.Siempre
				Calidad	4,5,6,7,8,	
				Relaciones interpersonales	9,10,11,	
			CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	Iniciativa	12,13,14,15,	
				Trabajo en equipo	16,17,	
	Organización	18,19,20				

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE			Items	Niveles Rangos	METODOLOGÍA
			Variable	Dimensiones	Indicadores			
PG: ¿Cómo influye las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023	OG: Determinar la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023	HG: Las condiciones laborales influye significativamente en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023	Variable Independiente: Condiciones laborales	Condiciones físicas	Iluminación.	1		Tipo de Investigación: Descriptiva  Enfoque: Cuantitativa  Nivel: básica  Método Hipotético  Deductivo  Diseño: No experimental,
					Ruido.	2		
					Temperatura	3		
					Materiales	4		
					Ambiente ventilado,	5		
					Distribución y tamaño del ambiente	6		
					Privacidad del ambiente	7		
					Medidas de bioseguridad	8		
				Condiciones Psicológicas	Dotación de personal,	9		
					Sobrecarga laboral,	10		
			Condiciones sociales	Preparación suficiente,	11			
				Lugar de Trabajo,	12			
				Motivación	13			
				Respeto	14			
				Participación de decisiones	15			
				Identificación de cambios,	16			
				Respeto	17			
				Remuneraciones	18			
				Clima Laboral (compañeros)	19			
				Clima Laboral(jefes)	20			
			Desarrollo profesional, Estímulos.	21				
				22				
PE1: ¿Cómo Influye las condiciones físicas en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023?	OE1: Establecer la influencia de las condiciones físicas en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023	HE1: Las condiciones físicas influye significativamente en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023						
PE2: ¿Cómo influye las condiciones psicológicas en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023?	OE2: Establecer la influencia de las condiciones psicológicas en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023	HE2: Las condiciones psicológicas influye significativamente en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023						
PE3: ¿Cómo influye las condiciones sociales en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023?	OE3: Establecer la influencia de las condiciones sociales en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023	HE3: Las condiciones sociales influye significativamente en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023						

Salud en Lima 2023?	de Salud en Lima 2023	Salud en Lima 2023				1	correlacional-causal
						2	
						3	
				Rendimiento de la Función	Orientación a resultados	4	
					Calidad	5	
						6	
						7	
						8	
				Variable Dependiente: Rendimiento profesional	Características individuales	9	
					Relaciones Interpersonales	10	
						11	
						12	
					Iniciativa	13	
						14	
						15	
					Trabajo en equipo	16	
						17	
					Organización	18	
						19	
						20	
	OE3: Establecer la influencia de las condiciones sociales en el rendimiento profesional del personal en un Centro de salud en Lima 2023	HE3. Las condiciones sociales influyen significativamente en el rendimiento profesional del personal en un Centro de Salud en Lima 2023					Población: 70 trabajadores del área de Farmacia, obstetricia y Medicina.
							Muestra: 70
							Muestreo: Censo

### ANEXO 3: ALFA DE CRONBACK

Condiciones laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	22

Rendimiento profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	20

Se observa en las tablas que el análisis de fiabilidad obtenido mediante el Alfa de Cronbach presentó valores altos de ,870 Y ,860; por consiguiente, los instrumentos de investigación fueron consistentes y aplicables.



## ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: CONDICIONES LABORALES

Se agradece anticipadamente la colaboración del personal profesional de un centro de salud en Lima. MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Condiciones Físicas	Iluminación.	1.Cuenta con suficiente iluminación para realizar sus actividades diarias.					
	Ruido	2.Su trabajo se desarrolla en un ambiente con excesivo ruido.					
	Temperatura	3.En su ambiente laboral existen temperaturas inadecuadas que no me permiten un buen desempeño.					
	Materiales	4.Existe suficiente material para realizar sus actividades diarias					
	Ambiente ventilado.	5.Los ambientes donde trabajo cuentan con la ventilación adecuada.					
	Distribución y tamaño del ambiente	6.El lugar de trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.					
	Privacidad del ambiente	7.El lugar de trabajo cuenta con la privacidad necesaria para realizar sus actividades					
	Medidas de bioseguridad	8.El lugar de trabajo cuenta con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.					
Condiciones Psicológicas	Dotación de personal	9.Existe una dotación adecuada de personal considerando la relación personal de salud- paciente.					
	Sobrecarga laboral	10.Considera que tiene sobrecarga laboral.					
	Preparación suficiente	11.Considera que está lo suficientemente preparado para un buen desempeño en su trabajo					
	Lugar de trabajo	12.Se encuentra satisfecho en el lugar de trabajo					
	Motivación en el trabajo	13.iene motivación en su área laboral.					
	Respeto a las personas	14.Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza, condición social, tipo de enfermedad, etc.					
Condiciones Sociales	Participación en decisiones	15.Tiene participación en las decisiones de su institución.					
	Identificación con cambios propuestos	16.Se identifica con los cambios propuestos por sus compañeros					
	Respeto entre compañeros	17.Considera que existe respeto entre sus compañeros.					
	Remuneraciones justas y apropiadas	18.Las remuneraciones que recibe son justas y apropiadas para el nivel de desempeño profesional que usted realiza.					
	Clima laboral entre compañeros	19.Considera que el clima laboral entre sus compañeros de trabajo favorece sus actividades diarias					
	Clima laboral entre jefes	20.Considera que el clima laboral entre sus jefes inmediatos superiores favorece sus actividades diarias					
	Desarrollo personal y profesional	21.Considera que en su trabajo le permiten desarrollarse personal y profesionalmente					
	Estímulos laborales	22.Es frecuente en su centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de sus jefes.					

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: RENDIMIENTO PROFESIONAL

Se agradece anticipadamente la colaboración del personal profesional de un centro de salud en Lima. MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Desempeño de la función	Orientación a resultados	1. Termina su trabajo oportunamente.					
		2. Cumple con las tareas que se le encomienda.					
		3. Realiza un volumen adecuado de trabajo.					
	Calidad	4. No comete errores en el trabajo.					
		5. Hace uso racional de los recursos de la empresa.					
		6. No requiere de supervisión frecuente.					
		7. Se muestra profesional en el trabajo.					
		8. Se muestra respetuoso y amable en el trato.					
	Relaciones interpersonales	9. Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.					
		10. Brinda una adecuada orientación a los clientes.					
		11. Evita los conflictos dentro del equipo.					
Características individuales	Iniciativa	12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos en la institución.					
		13. Se muestra asequible al cambio.					
		14. Se anticipa a las dificultades.					
		15. Tiene gran capacidad para resolver problemas.					
	Trabajo en equipo	16. Muestra actitud para integrarse al equipo.					
		17. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.					
	Organización	18. Planifica sus actividades en la institución.					
		19. Hace uso de sus indicadores de medición de desempeño.					
20. Se preocupa por alcanzar las metas en la institución.							

# ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## Validación Experto 1



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**1. Datos generales del Juez**

Nombre del juez:	JORGE ALONSO GARCIA ROSTOJO		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>	
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>	Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	MEDICINA INTERNA		
Institución donde labora:	GOBIERNO REGIONAL PERUANA USMP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: —		
Nro. DNI:	42 09 1732		
Firma del experto			

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

Nombre de la Prueba:	Condiciones laborales
Autor (a):	CLAUDIA LONDORES GONZALES LINARES
Objetivo:	-Determinar el nivel de las condiciones laborales del personal en un centro de salud en Lima 2023
Administración:	INVESTIGADORA: CLAUDIA L. GONZALES LINARES
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal profesional de un centro de salud
Dimensiones:	1. Condiciones Físicas 2. Condiciones Psicológicas 3. Condiciones Sociales.
Confiabilidad:	.870
Escala:	Likert
Niveles o rango:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Cantidad de ítems:	22
Tiempo de aplicación:	5 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones laborales, elaborado por Cogollo y Gómez (2010) de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no)	El ítem no tiene relación lógica con la

<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario estructurado de la variable: CONDICIONES LABORALES

**TESISTA:**

Q.F. Claudia Gonzales Linares

**DECISIÓN:**



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Lima, 9 de mayo de 2023.

 Firma/DNI EXPERTO 42091732	 HUELLA
---	---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario estructurado de la variable: RENDIMIENTO PROFESIONAL.

**TESISTA:**

Q.F. Claudia Gonzales Linares

**DECISIÓN:**



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Lima, 9 de mayo de 2023.

 Firma/DNI EXPERTO 42091732	 HUELLA
---	---



### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GARCIA MOSTAJO, JORGE ALONSO DNI 42091732	<b>MAESTRO EN SALUD PUBLICA</b>  Fecha de diploma: 27/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
GARCIA MOSTAJO, JORGE ALONSO DNI 42091732	<b>TITULO DE ESPECIALISTA EN MEDICINA INTERNA</b>  Fecha de diploma: 12/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <b>PERU</b>
GARCIA MOSTAJO, JORGE ALONSO DNI 42091732	<b>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</b>  Fecha de diploma: 22/01/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <b>PERU</b>
GARCIA MOSTAJO, JORGE ALONSO DNI 42091732	<b>MEDICO CIRUJANO</b>  Fecha de diploma: 21/08/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <b>PERU</b>

## Validación Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CAROLINA ELENA ESTRADA VITORINO
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	MEDICINA
Institución donde labora:	GRUNENTHAL PERUANA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados _____ Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	43007242
Firma del experto	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Condiciones laborales
Autor (a):	CLAUDIA ZOURDES GONZALES LINARES
Objetivo:	-Determinar el nivel de las condiciones laborales del personal en un centro de salud en Lima 2023
Administración:	INVESTIGADORA CLAUDIA GONZALES LINARES
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal profesional de un centro de salud
Dimensiones:	1. Condiciones Físicas 2. Condiciones Psicológicas Condiciones Sociales.
Confiabilidad:	,870
Escala:	Likert
Niveles o rango:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Cantidad de ítems:	22
Tiempo de aplicación:	5 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones laborales, elaborado por Cogollo y Gómez (2010) de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la



<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión de stock de medicamentos y rendimiento laboral en técnicos de farmacia de una Clínica Privada, Arequipa - 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario estructurado de la variable: GESTIÓN DE STOCK DE MEDICAMENTOS

**TESISTA:**

Bach. Yuliana Cecilia Cannon Zegarra

**DECISIÓN:**

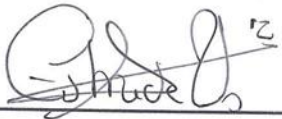

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Arequipa, 8 de mayo de 2023.

 <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO 43007242</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión de stock de medicamentos y rendimiento laboral en técnicos de farmacia de una Clínica Privada, Arequipa - 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario estructurado de la variable: RENDIMIENTO LABORAL

**TESISTA:**

Bach. Yuliana Cecilia Cannon Zegarra

**DECISIÓN:**

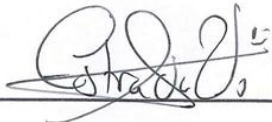

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Arequipa, 8 de mayo de 2023.

 <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO 43007242</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ESTRADA VITORINO, CAROLINA ELENA DNI 43007242	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN</b>  Fecha de diploma: 25/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 20/08/2015 Fecha egreso: 15/05/2018	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>
ESTRADA VITORINO, CAROLINA ELENA DNI 43007242	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN MEDICINA INTERNA</b> Fecha de diploma: 24/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ESTRADA VITORINO, CAROLINA ELENA DNI 43007242	<b>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</b>  Fecha de diploma: 20/01/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA <i>PERU</i>
ESTRADA VITORINO, CAROLINA ELENA DNI 43007242	<b>MEDICA CIRUJANA</b>  Fecha de diploma: 12/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA <i>PERU</i>

## Validación Experto 3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	KATIA ADELA MUÑOZ FARFAN
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> Social ( ) Educativa ( ) Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	MEDICINA OCUPACIONAL
Institución donde labora:	GRUPO ENTHAL PERUANA CLINICA JAVIER PRADO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. —
Nro. DNL:	40214566
Firma del experto	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Condiciones laborales
Autor (a):	CLAUDIA GONZALEZ LINARES
Objetivo:	-Determinar el nivel de las condiciones laborales del personal en un centro de salud en Lima 2023
Administración:	INVESTIGADORA: CLAUDIA LOURDES GONZALEZ LINARES
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal profesional de un centro de salud
Dimensiones:	1. Condiciones Físicas 2. Condiciones Psicológicas Condiciones Sociales.
Confiabilidad:	,870
Escala:	Likert
Niveles o rango:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Cantidad de ítems:	22
Tiempo de aplicación:	5 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones laborales, elaborado por Cogollo y Gómez (2010) de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la

<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario estructurado de la variable: CONDICIONES LABORALES

**TESISTA:**

Q.F. Claudia Gonzales Linares

**DECISIÓN:**

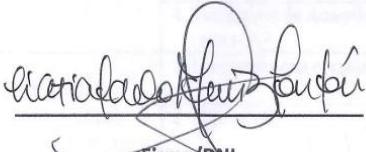

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Lima, 9 de mayo de 2023.

 Firma/DNI EXPERTO 40214566	 HUELLA
---	---



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario estructurado de la variable: RENDIMIENTO PROFESIONAL.

**TESISTA:**

Q.F. Claudia Gonzales Linares

**DECISIÓN:**



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Lima, 9 de mayo de 2023.

 Firma/DNI EXPERTO 40214566	 HUELLA
---	---





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MUÑOZ FARFAN, KATIA ADELA DNI 40214566	<b>MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE</b>  Fecha de diploma: 04/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/04/2016 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR S.A.C. <i>PERU</i>
MUÑOZ FARFAN, KATIA ADELA DNI 40214566	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 11/04/2015 Fecha egreso: 21/01/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MUÑOZ FARFÁN, KATIA ADELA DNI 40214566	<b>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</b>  Fecha de diploma: 23/03/11 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
MUÑOZ FARFÁN, KATIA ADELA DNI 40214566	<b>MÉDICO CIRUJANO</b>  Fecha de diploma: 30/03/11 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>

## ANEXO 6: V DE AYKEN

---

**Variable:**  
**Condiciones laborales**

---

<b>Categoría</b>	<b>V de Ayken</b>	<b>Conclusión</b>
Claridad	1	Instrumento valido
Coherencia	1	Instrumento valido
Relevancia	1	Instrumento valido

---

---

**Variable:**  
**Rendimiento profesional**

---

<b>Categoría</b>	<b>V de Ayken</b>	<b>Conclusión</b>
Claridad	1	Instrumento valido
Coherencia	1	Instrumento valido
Relevancia	1	Instrumento valido

---



## ANEXO 8: OFICIO DIRIGIDO A EXPERTOS

### EXPERTO 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

Dña. CAROLINA BENA ESTRADA VITORINO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción .....aula..... requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Influencia de las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo del tesista

*Claudia Lourdes González Linares*

DNI

*40615749*

## EXPERTO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

DYA. KATIA DOELA MUÑOZ FÁRFAN

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción .....aula..... requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Influencia de las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo del tesista

Claudia Lourdes Gonzales Lizaro

DNI

40615949

### EXPERTO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr. Jorge Alonso García Hostajo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción .....aula..... requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Influencia de las Condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo del tesista

Claudia Lourdes González Linares

DNI

40615749

# ANEXO 9 BASE DE DATOS DEL SPSS

datos claudia.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 47 de 47 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
2	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
4	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
5	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
6	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00
7	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00
8	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00
9	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
10	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
11	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
12	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
13	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
14	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
15	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
16	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00
17	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00
18	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00
19	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
20	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
21	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
22	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
23	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

01:59 p. m. 28/05/2023

datos claudia.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 47 de 47 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
24	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
25	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
26	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00
27	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00
28	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00
29	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
30	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
31	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
32	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
33	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
34	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
35	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
36	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00
37	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00
38	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00
39	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
40	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
41	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
42	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
43	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
44	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
45	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
46	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

02:00 p. m. 28/05/2023

## ANEXO 10 CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: "Las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023"

Investigador (a) (es) : Gonzales Linares, Claudia Lourdes

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023" cuyo objetivo es determinar la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del centro de salud en Lima.



#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

El aporte de la investigación, ayudará a identificar factores limitantes del rendimiento profesional y de sus condiciones laborales en el centro de salud, así como determinar el grado de su correlación, que permitan proponer recomendaciones de mejoras de estas variables de estudio, para contribuir a elevar la calidad de vida de los profesionales de salud.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se ejecutará dos encuestas donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023"
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de cinco minutos cada una y se realizará en el ambiente del área de trabajo del centro de salud de la institución Hospital en Lima. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años







**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si deseaparticipar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Gonzales Linares, Claudia Lourdes email: [cgonzalesli80@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cgonzalesli80@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Neri Miguel Ángel Loayza Valcárcel email: [nloayzava@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nloayzava@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Florencia Vempamay Simon N Carlos*  
Fecha y hora: *5/06/23 11:34:19 AM*

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*





**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOAYZA VALCÁRCEL NERI MIGUEL ÁNGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023", cuyo autor es GONZALES LINARES CLAUDIA LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOAYZA VALCÁRCEL NERI MIGUEL ÁNGEL <b>DNI:</b> 08763661 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6314-144X	Firmado electrónicamente por: NLOAYZAVA el 09-08-2023 19:25:38

Código documento Trilce: TRI - 0643625