



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Factores del entorno laboral y su impacto en el rendimiento  
profesional en un establecimiento de salud de Abancay, año 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Zevallos Escobar, Natali (orcid.org/0009-0008-2498-9745)

**ASESOR:**

Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

Mag. Segundo Vicente, Sanchez Vasquez (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud ambiental

LIMA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores del entorno laboral y su impacto en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay, año 2024", cuyo autor es ZEVALLOS ESCOBAR NATALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 26 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO DNI: 17889722 ORCID: 0000-0002-7518-1200	Firmado electrónicamente por: DIONICIOGG el 12- 08-2024 09:57:10

Código documento Trilce: TRI - 0835385





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ZEVALLOS ESCOBAR NATALI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores del entorno laboral y su impacto en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay, año 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NATALI ZEVALLOS ESCOBAR DNI: 47589452 ORCID: 0009-0008-2498-9745	Firmado electrónicamente por: NZEVALLOSE el 26-07- 2024 22:48:54

Código documento Trilce: TRI - 0835386

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis, con todo mi amor y gratitud a mis padres, por su amor incondicional, sacrificio y constante apoyo a lo largo de mi vida. Su confianza en mí ha sido mi mayor fuente de motivación y fuerza.

A mi esposo, por su paciencia, comprensión y apoyo inquebrantable. Gracias por estar a mi lado en cada paso de este viaje y por creer en mí cuando más lo necesitaba.

A mi hija, por ser mi mayor inspiración y por recordarme cada día la importancia de luchar por nuestros sueños. Todo lo que hago es para darte un futuro mejor.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y la salud necesarias para llevar a cabo este proyecto. Su guía y bendiciones han sido mi luz en cada paso de este camino. A mi familia, por su amor, sacrificio y constante apoyo. Su confianza en mí ha sido mi mayor motivación. A mis profesores y mentores, por su guía, enseñanzas y por compartir su conocimiento y experiencia. Sus consejos han sido invaluable para la realización de esta tesis. A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente. Gracias a todos ustedes, por ser mi pilar y por hacer posible la realización de esta tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor: .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN: .....	1
II. METODOLOGÍA:.....	20
III. RESULTADOS: .....	24
IV. DISCUSIÓN: .....	40
V. CONCLUSIONES:.....	45
VI. RECOMENDACIONES: .....	47
REFERENCIA.....	49
ANEXOS .....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra del trabajo de investigación .....	22
Tabla 2 Entorno laboral y rendimiento profesional .....	26
Tabla 3 Entorno laboral y rendimiento en relación con sus superiores .....	27
Tabla 4 Entorno laboral y Rendimiento con las condiciones físicas.....	28
Tabla 5 Entorno laboral y Rendimiento en la participación en las decisiones .....	29
Tabla 6 Tabla cruzada Entorno laboral y Rendimiento con su trabajo .....	30
Tabla 7 Entorno laboral y Rendimiento con el reconocimiento .....	31
Tabla 8 Prueba de Normalidad .....	32
Tabla 9 Correlación – causal: Entorno laboral y Rendimiento profesional .....	34
Tabla 10 Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento en relación con sus superiores .....	35
Tabla 11 Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento con las condiciones físicas.....	36
Tabla 12 Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento con la participación en las decisiones.....	37
Tabla 13 Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento con el trabajo.....	38
Tabla 14 Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento con el reconocimiento .....	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño correlacional- causal.....	21
Figura 2 Descripción de los factores del entorno laboral.....	24
Figura 3 Nivel de rendimiento profesional.....	25

## RESUMEN

Esta investigación contribuyó a los Objetivos de Desarrollo Sostenible salud y bienestar y trabajo decente y crecimiento económico. El objetivo general fue determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional del personal en un establecimiento de salud, 2024. Para abordar este objetivo, se llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo de nivel correlacional causal y diseño no experimental transversal, en el cual se analizaron las percepciones del entorno laboral y su influencia en el rendimiento profesional del personal. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores entre mujeres y varones. La prueba de hipótesis mostró un valor de significancia de 0.001 ( $p < 0.05$ ), confirmando la influencia significativa del entorno laboral en el rendimiento profesional, con valores de Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell de 38.9% y de Nagelkerke de 49.5%. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Además, se analizaron aspectos específicos del entorno laboral y su impacto en diversas dimensiones del rendimiento, como la relación con los superiores, las condiciones físicas, el trabajo, la participación en decisiones y el reconocimiento recibido. En todos estos aspectos, se encontraron influencias significativas entre la percepción del entorno laboral y el rendimiento.

Palabras Clave: entorno laboral, rendimiento profesional y condiciones laborales.

## **ABSTRACT**

This research contributed to the Sustainable Development Goals health and well-being and decent work and economic growth. The general objective was to determine the impact of work environment factors on the professional performance of staff in a health facility, 2024. To address this objective, a quantitative approach study of causal correlational level and cross-sectional non-experimental design was carried out., in which perceptions of the work environment and its influence on the professional performance of staff were analyzed. The sample was made up of 50 workers, including men and women. The hypothesis test showed a significance value of 0.001 ( $p < 0.05$ ), confirming the significant influence of the work environment on professional performance, with Cox and Snell Pseudo  $R^2$  values of 38.9% and Nagelkerke values of 49.5%. These results allow us to reject the null hypothesis and accept the researcher's hypothesis. In addition, specific aspects of the work environment and their impact on various dimensions of performance were analyzed, such as the relationship with superiors, physical conditions, work, participation in decisions and the recognition received. In all these aspects, significant influences were found between the perception of the work environment and performance

Keywords: work environment, professional performance and working conditions.

## I. INTRODUCCIÓN

El ambiente de trabajo y el rendimiento de los profesionales de una institución juegan un papel trascendental en la calidad del servicio y el funcionamiento eficiente de cualquier trabajo. La relevancia del tema a investigar radica en su impacto directo en la calidad de vida de los individuos y en la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad. Este estudio se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, particularmente con el ODS 3 (Salud y Bienestar) y el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico). Mejorar las condiciones laborales y el rendimiento profesional en el sector salud contribuye al desarrollo social y económico sostenible de la región.

Así como para el cumplimiento de una de las metas del ODS 8, la de asegurar los derechos laborales y fomentar un entorno laboral seguro y libre de riesgos para todos los trabajadores, incluidos los migrantes, especialmente las mujeres migrantes y aquellos con empleos inestables. Es fundamental entender la relevancia del ambiente laboral para potenciar el confort y eficacia de los trabajadores, así como en la capacidad competitiva y la sustentabilidad de las organizaciones (Salazar, 2019).

A nivel internacional, la problemática relacionada con los factores del entorno laboral y su impacto en el rendimiento profesional es ampliamente reconocida y estudiada. Organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han subrayado la relevancia de asegurar un entorno laboral adecuado, saludables y satisfactorias para todos los trabajadores en el mundo.

Según estudios realizados por la OIT y otras instituciones internacionales, se ha observado que las condiciones laborales influyen de manera significativa en el rendimiento y la eficiencia laboral de los empleados en diversos sectores y países. Como lo es, en el informe "Trabajo decente y crecimiento económico: Objetivos de Desarrollo Sostenible" de la OIT (2021), se destaca la necesidad de promover un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar y la eficacia de los trabajadores como parte fundamental del desarrollo económico sostenible. ( Naciones Unidas, 2021).

En el contexto latinoamericano, investigaciones como las llevadas a cabo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han resaltado

la importancia de crear empleos dignos y promover condiciones laborales justas y equitativas para lograr un desarrollo inclusivo y sostenible en la región. (Vaca, 2019)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), América Latina y el Caribe contribuyen con el 60% de la fuerza laboral en todos los sectores económicos. Sin embargo, con el objetivo de asegurar un rendimiento eficiente y una máxima eficacia en la producción, es fundamental contar con condiciones de trabajo que promuevan la protección, la salud y el bienestar de los empleados, así como con políticas de empleo que sean equitativas y justas, y así poder alcanzar el concepto de trabajo decente, que promueva el progreso y la eficiencia tanto a nivel personal, sectorial y regional. Por otro lado, situaciones laborales inseguras, poco satisfactorias o peligrosas pueden resultar en accidentes, enfermedades e incluso fatalidades en el entorno laboral. Por ende, se comprende que el empleo y la ocupación tienen un papel fundamental como determinantes sociales en la salud. (Morillo et al., 2022)

En el ámbito global, tanto las entidades privadas como públicas se ven compelidas a alcanzar un nivel óptimo de competitividad en sus metas establecidas. Esto implica la prioridad de entregar productos o servicios que responden a las expectativas colectivas de la sociedad. Es evidente que este propósito no solo se alcanza mediante estrategias institucionales, sino que también requiere contar con un talento interno sólido en términos de recursos humanos dentro de la organización. (Morillo et al., 2022).

Además, investigaciones como las desarrolladas por Eurofound, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, han analizado cómo factores como la carga de trabajo, la autonomía laboral, el apoyo social en el trabajo y la seguridad en el empleo pueden afectar el desempeño y la gratificación laboral de los empleados en Europa y otras regiones. (Eurofound, 2019).

Así mismo, Cancedo (2020), llevó a cabo una investigación sobre el contenido en el trabajo, bienestar en el entorno laboral y salud de las enfermeras de la sanidad pública de España, donde realiza una correlación negativa entre la salud y la satisfacción en el trabajo, así como entre la salud y el compromiso laboral, mientras

que se detectó una relación positiva entre el contenido en el trabajo y el compromiso laboral.

Estos estudios internacionales proporcionan un marco teórico y empírico importante para comprender la conexión entre los elementos del ambiente laboral y el rendimiento profesional, brindando insumos relevantes para la investigación en el ámbito específico del establecimiento de salud en Abancay- Apurímac.

En el Perú, la problemática del entorno laboral y su efecto en el rendimiento profesional es un tema de creciente preocupación. Diversas investigaciones han demostrado que condiciones laborales adversas, como la escasez de recursos, la carga excesiva de trabajo y la deficiente administración del personal, impactan negativamente en la productividad de los profesionales de la salud.

En este contexto, diversas investigaciones y estudios han resaltado la importancia de abordar las condiciones de trabajo y su impacto en el rendimiento profesional. Por ejemplo, el estudio realizado por Quintana (2020), muestra la importancia de mejorar las condiciones del entorno de trabajo, donde se encuentran diferencias estadísticamente significativas en varias características que afectan el cumplimiento del personal de salud. Estas incluyen el tiempo de servicio en el trabajo, la posesión de especialidad y actividad docente en su formación académica, la percepción negativa del salario, la falta de disponibilidad de equipos, la carga laboral excesiva, la asignación de ubicaciones no adecuadas a la especialidad, la falta de capacitación proporcionada por la institución empleadora, la presión laboral proveniente de la jefatura del servicio y la ausencia de facilidades en el horario laboral.

Por lo que sugiere implementar programas ocupacionales basados en la evaluación constante al profesional, programas de educación continua para fortalecer conocimientos, políticas de incentivos económicos o reconocimientos que motiven al personal, mejorar la distribución del personal para disminuir la carga laboral, mejorar flexibilidad de horarios asistenciales en marco de las normativas vigentes y fortalecer los dispositivos y estructura física de las instalaciones de atención médica. para mejorar el rendimiento profesional, que repercute en la atención al paciente asegurado. (Quintana & Tarqui, 2020)

Según Puitiza et al. (2020), en su estudio sobre entorno laboral y cumplimiento profesional en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande en Perú, se destaca que cuando hay un adecuado entorno de trabajo el desempeño profesional es mucho mejor donde la cultura y el diseño organizacional se relacionan de forma importante con el cumplimiento profesional.

De manera similar, Marcelo (2018) han descubierto que la insatisfacción laboral en el sector público de salud está vinculada a altos índices de movimiento de empleados y niveles reducidos de productividad.

El Organismo Andino de Salud - Convenio Hipólito Unanue (ORAS-CONHU), realiza una publicación en el año 2023, donde enfatiza que los factores frecuentemente mencionados en cuanto a condiciones laborales y de vida son: un buen clima laboral y trabajo en equipo; estabilidad en el puesto; disponibilidad de vivienda adecuada; un sistema de comunicación eficiente; existencia de condiciones de seguridad y protección para el personal de salud; y mobiliario y equipamiento adecuados y en buen funcionamiento, todos los cuales influyen en la elección de las áreas subatendidas como lugar de trabajo. (Organismo Andino de Salud - Convenio Hipólito Unanue, 2023)

Finalmente, el Ministerio de Salud (MINSa), en su Análisis de Situación de Salud del Perú (ASIS), 2019, menciona que existe deficiencias en las condiciones laborales en aspectos cruciales del trabajo de los profesionales que atiende a la población más vulnerable, además de un bajo desempeño de profesionales para brindar prestaciones de alto nivel para alcanzar objetivos y metas institucionales, por lo que formuló una serie de objetivos prioritarios enfocados en fortalecer la gobernanza, reducir la disparidad en la asignación del personal a nivel nacional, mejorar las competencias, optimizar las condiciones laborales y lograr un rendimiento laboral eficiente. (Ministerio de Salud, 2019).

En el contexto local, en el establecimiento de salud de Abancay, ubicado en el departamento de Apurímac, presenta una serie de desafíos que se manifiestan con particular intensidad y que impactan directamente en el rendimiento profesional del personal. La región de Apurímac, caracterizada por su geografía accidentada y recursos limitados, enfrenta dificultades significativas en la gestión de servicios de salud eficaces y equitativos, lo que afecta directamente la calidad de las atenciones

prestadas a los pacientes. Factores como la insuficiente capacitación del personal, la escasa disponibilidad de equipos adecuados y la presión laboral de la jefatura, son elementos que han sido señalados como críticos para el rendimiento profesional del personal del establecimiento de salud.

Estudios locales indican que las condiciones laborales como las condiciones físicas, psicológicas y sociales impactan de forma significativa en el desempeño profesional en un hospital de chincheros, por lo que recomienda promover un mejor y mayor involucramiento del personal en las decisiones, asegurar un ambiente de trabajo seguro, óptimo y confortable, dando importancia a aspectos del entorno como la luz, la circulación del aire, el ruido y los recursos disponibles; promover una comunicación efectiva y colaborativa entre profesionales para fortalecer las habilidades del equipo para colaborar eficazmente, tomar decisiones adecuadas y ofrecer un servicio de alta calidad a los pacientes implementando estrategias como programación de reuniones de forma constante y fomentar una cultura que valore y promueva el trabajo colaborativo en equipo.. (Alvarez et al., 2023).

Las condiciones laborales desfavorables, tales como la falta de recursos, la sobrecarga de trabajo y la gestión inadecuada del talento humano, son problemas recurrentes en instituciones de salud de la región. La carencia de equipos adecuados y la insuficiente infraestructura son factores que contribuyen a la insatisfacción laboral y, consecuentemente, a un bajo rendimiento profesional. La apreciación de inseguridad y la ausencia de incentivos laborales también son aspectos críticos que inciden en la motivación y el desenvolvimiento del personal de salud. La situación se agrava con la limitada oferta de formación continua y desarrollo profesional, lo que impide al personal de salud actualizar sus conocimientos y habilidades, esenciales para la prestación de servicios de calidad.

Este déficit formativo y de recursos humanos calificados genera un impacto negativo en la calidad de las atenciones y en la satisfacción de los pacientes del Policlínico Policial Abancay. Por otro lado, la sobrecarga de trabajo y la presión laboral derivada de la escasez de personal resultan en altos niveles de estrés y agotamiento profesional, factores que disminuyen la eficacia y eficiencia del personal de salud. La gestión administrativa ineficaz y la falta de involucramiento

del personal en las decisiones contribuyen a un ambiente laboral desfavorable, afectando la cohesión y el trabajo en equipo. (Aguilar, 2021)

La problemática surge de la necesidad de comprender cómo los diferentes factores del entorno laboral impactan en el rendimiento profesional del personal en el establecimiento de salud. Aspectos como las condiciones de trabajo, el entorno de trabajo, la carga de labor y el grado de satisfacción en el empleo pueden influir de manera significativa en la eficacia y la productividad del personal, así como también en la calidad y tipo de atención médica que se brinda a los usuarios.

Por lo tanto, este estudio busca identificar las principales barreras y desafíos en el entorno laboral en un establecimiento de salud de Abancay que puedan estar afectando el rendimiento profesional de su personal. Asimismo, se propone encontrar soluciones efectivas que promuevan un entorno laboral saludable, satisfactorio y productivo, contribuyendo así al cumplimiento del ODS 8 y al fomento del desarrollo sostenible en la región de Apurímac.

Por lo expuesto previamente en este proyecto de investigación se formuló como problema general lo siguiente: ¿Cómo influyen los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay? De la misma forma, se plantean los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la influencia del entorno laboral en el factor rendimiento en relación con sus superiores en un establecimiento de salud de Abancay?; ¿Cuál es la influencia del entorno laboral en el factor rendimiento con las condiciones físicas del personal en un establecimiento de salud de Abancay?; ¿Cuál es la influencia del entorno laboral y el factor rendimiento con la participación en las decisiones del personal en un establecimiento de salud de Abancay?; ¿Cuál es la influencia del entorno laboral y el factor rendimiento con el trabajo del personal en un establecimiento de salud de Abancay?; ¿Cuál es la influencia del entorno laboral y el factor rendimiento con el reconocimiento del personal en un establecimiento de salud de Abancay?.

En cuanto a la justificación, la investigación sobre el entorno laboral y el desempeño profesional en un establecimiento de salud de Abancay, reviste de gran importancia, debido a su potencial repercusión en la productividad en el trabajo, el confort laboral y, en última instancia, la calidad de servicios médicos y no médicos ofrecidas a la comunidad usuaria. Analizar la percepción de los trabajadores del

entorno de trabajo y su influencia en su rendimiento puede brindar información valiosa para la administración y el proceso de toma de decisiones en el centro de labores. Además, al enfocarse en el año 2024, este estudio puede capturar las condiciones laborales específicas y las dinámicas actuales, lo que permite reconocer zonas de mejora y elaborar planes efectivos para fortalecer tanto el entorno de trabajo como el rendimiento profesional de los empleados. Esto beneficia no solo a los trabajadores, sino también a la calidad de servicios médicos proporcionados, fomentando un ambiente de trabajo saludable y productivo en un establecimiento de salud de Abancay.

En ese contexto este trabajo está fundamentado en una base teórica sólida que se sustenta teóricamente en diversas corrientes y conceptos de la psicología organizacional y la administración del talento humano. Se basa en teorías que explican cómo el ambiente organizacional impacta en el impulso, el contenido laboral y la eficacia de los empleados. Además, se basa en investigaciones anteriores que han evidenciado la importancia del ambiente de trabajo en el rendimiento profesional. La justificación teórica de este estudio se encuentra en la imperiosa necesidad de explorar en mayor profundidad en la comprensión de estos conceptos y teorías para aplicarlos de manera efectiva en el contexto específico del establecimiento de salud.

Y la justificación Metodológica empleada en este estudio se justifica por su idoneidad para abordar la complejidad del fenómeno estudiado. Se utiliza un enfoque cuantitativo, permitiendo obtener una visión holística del ambiente organizacional y el rendimiento en el trabajo en el policlínico. Se seleccionan instrumentos de medición validados y se aplican técnicas de análisis estadístico adecuadas para analizar la conexión entre las variables de interés. Además, se considera la colaboración activa de los empleados del policlínico en el desarrollo de la investigación, garantizando la autenticidad y la confiabilidad de los datos recopilados.

En cuanto a la justificación Práctica, este estudio tiene importantes implicaciones para la gestión y el funcionamiento del establecimiento de salud de Abancay. Al reconocer los elementos que impactan en el ambiente organizacional y la eficiencia de los trabajadores, se pueden implementar intervenciones y políticas

organizacionales encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y la excelencia en la atención médica proporcionada. La información obtenida a través de este estudio puede servir de guía para las decisiones estratégicas adoptadas por los líderes de la organización, contribuyendo así a la optimización de recursos humanos. y al bienestar tanto del personal como de los pacientes.

En cuanto a la justificación social, el presente estudio es sumamente relevante por diversas razones claves. En primer lugar, busca elevar la eficiencia de los servicios de salud a través de la identificación y comprensión de los factores del entorno laboral que afectan el rendimiento profesional, lo cual permite implementar estrategias que optimicen la atención médica, garantizando así un servicio eficiente y de alta calidad para los usuarios del establecimiento de salud de Abancay.

El entorno laboral no solo influye en la productividad, sino también en la calidad de vida laboral y salud psicológica de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo y saludable puede disminuir el estrés, la fatiga y el burnout, mejorando así la plenitud en el trabajo y el bienestar general de los trabajadores. Condiciones laborales desfavorables suelen llevar a una alta rotación de personal, afectando la continuidad y nivel de atención médica. Comprender y abordar estos factores puede contribuir a la retención de profesionales capacitados, asegurando estabilidad y consistencia en la prestación de servicios de salud.

Un mejor rendimiento profesional de los trabajadores de la salud, impactan directamente en la salud y bienestar de los usuarios. Una atención médica eficiente y de calidad puede mejorar los índices de salud pública, reducir las tasas de morbilidad y mortalidad, y aumentar la satisfacción de los pacientes. Abordar los factores que influyen en el entorno laboral y el rendimiento profesional puede proporcionar recomendaciones valiosas para políticas públicas y estrategias de gestión en el sector salud, fortaleciendo así el sistema de salud pública en Abancay y haciéndolo más eficiente y resiliente.

Esta investigación no solo busca mejorar el rendimiento profesional y la satisfacción laboral en el establecimiento de salud de Abancay, sino que también tiene el potencial de generar un impacto positivo y duradero en la comunidad y en

el sistema de salud en general, contribuyendo al bienestar comunitario y progreso sostenible de la región

Ante esto se presentan los objetivos diagnósticos que son: Describir los factores del entorno laboral en el establecimiento de salud de Abancay y Describir el nivel del rendimiento profesional en el establecimiento de salud de Abancay.

Así mismo se propone el siguiente objetivo general: Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay. Y como objetivos específicos se plantea lo siguiente: Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento en relación con sus superiores del personal en un establecimiento de salud de Abancay, determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con las condiciones físicas del personal en un establecimiento de salud de Abancay, determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con participación en las decisiones del personal en un establecimiento de salud de Abancay, determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con el trabajo del personal en un establecimiento de salud de Abancay, determinar el impacto del entorno laboral en el rendimiento con el reconocimiento del personal en un establecimiento de salud de Abancay.

En relación a los antecedentes internacionales tenemos a López (2021) que realiza un estudio sobre la identificación de aquellos elementos que influyen en el entorno de trabajo en el sector de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), Cantón la Concordia en Ecuador, con el objetivo de Identificar los elementos que complican el ambiente laboral como un factor crucial, donde se observó que las empresas priorizan el talento humano dentro de la organización para mejorar el entorno de trabajo. Es esencial desarrollar estrategias que reconozcan los logros de los empleados, lo cual incrementaría la motivación y el compromiso del equipo con sus tareas. (Lopez, 2021)

Mendoza (2022) llevó a cabo una investigación sobre el vínculo del entorno laboral y el rendimiento laboral, con una perspectiva enfocada en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja, Colombia. Los hallazgos de este estudio indican que hay una conexión clara y relevante entre un entorno de trabajo sólido y el rendimiento de practicantes que trabajaron en este laboratorio, asociado a la

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UPTC. Se evidencia que el desempeño laboral durante las prácticas está influenciado de manera directa por el clima organizacional. La falta de interacción en el entorno laboral ha resultado en un bajo rendimiento en algunos participantes. (Mendoza et al., 2022).

Salazar (2019) elaboró un ensayo en Bolivia donde abordó el vínculo del entorno de trabajo y el rendimiento laboral, centrándose en estudios de referencias de diversas variables que impactan en las organizaciones. Entre los temas tratados se encuentran la plenitud en el trabajo, el rendimiento profesional, las tareas y la definición de las mismas, así como su impacto directo en la capacidad de producción. Se concluyó que tanto el entorno de trabajo como confort laboral son indicadores clave del bienestar psicológico de los empleados en las empresas. Diversas investigaciones han establecido una conexión directa entre estas variables y un rendimiento positivo en ambos aspectos. Aunque aún queda mucho por explorar, es esencial entender y analizar los diferentes elementos, ya sean de naturaleza física, social o individual, que afectan el rendimiento laboral. Esta necesidad surge de cómo los trabajadores perciben su entorno laboral, lo que influye directamente en su nivel de productividad y eficacia. (Salazar, 2019).

Cantu (2023), llevo a cabo un estudio de relación entre El análisis aborda el ambiente de trabajo, la satisfacción, el compromiso y el rendimiento del personal en México, con la intención de evaluar el efecto del ambiente laboral y la satisfacción, junto con el compromiso organizacional, en el desempeño del personal en instituciones de educación superior. Donde los resultados indican que la estructura organizacional desempeña un papel significativo en las políticas de gestión de recursos humanos. Por lo tanto, estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias que promuevan y fortalezcan acciones efectivas para formalizar una estructura organizacional que mejore el rendimiento laboral. (Cantú et al., 2023)

Ramírez (2019). Llevo a cabo un estudio en Chile con el objetivo de investigar la conexión entre las cualidades motivacionales del diseño del trabajo y el rendimiento laboral, donde llego a la conclusión de que los aspectos motivacionales vinculadas al diseño del trabajo, como las particularidades de las tareas y del conocimiento, tienen una influencia significativa con el rendimiento

profesional en las áreas de rendimiento situacional, eficacia adaptativa y rendimiento anticipativo, pero no en el desempeño de la tarea. En particular, el autor muestra que el factor de autonomía dentro del diseño del trabajo está más fuertemente relacionado con la eficacia adaptativa y rendimiento anticipativo o que con otras variables motivacionales de diseño del trabajo. Este patrón no se observa en el caso del desempeño de tarea y el desempeño contextual-ciudadano. Además, la conexión entre los elementos motivacionales del diseño del trabajo y el rendimiento individual es más notable en el caso del rendimiento contextual, en contraste con el rendimiento específico de la tarea. (Ramírez & Nazar, 2019).

A nivel nacional tenemos diferentes autores tales como; Casimiro (2023) que ejecuto un estudio sobre la interrelación del entorno de trabajo y el rendimiento laboral en los servicios del SIS-UDR en Amazonas, donde se llegó a la siguiente conclusión de que existe una relación significativamente positiva y sólida entre el ambiente organizacional y el rendimiento profesional de los colaboradores en el Seguro Integral de Salud-UDR Bagua y Amazonas, evidenciada por una correlación significativa de  $Rho=0.784$  ( $p<0.000$ ). Además, se observó que el entorno de trabajo se correlaciona moderadamente con la actitud de los participantes en el Seguro Integral de Salud UDR Bagua y Amazonas, con un  $Rho=0.583$  y una significancia de  $p<0.001$ . También se identificó una conexión robusta y directa entre el clima organizacional y los aspectos operativos del personal del Seguro Integral de Salud UDR Bagua y Amazonas, con un  $Rho=0.784$  y una significancia de 0.000.. (Casimiro et al., 2023).

Huamán (2023) indagó sobre la interacción del entorno de trabajo y el rendimiento laboral en una Caja Municipal en la ciudad de Andahuaylas, Apurímac. Su investigación concluyó que, si bien las organizaciones tienen diversos elementos que contribuyen a su éxito, el clima interno es uno de los aspectos cruciales, ya que está intrínsecamente vinculado al ambiente y la actitud de los empleados. El rendimiento laboral, por su parte, proporciona Información pertinente para la toma de decisiones en cuanto al logro de metas y objetivos organizacionales. Se encontró una asociación moderadamente positiva del entorno de trabajo y el rendimiento de los empleados en la Caja Municipal. (Huaman, 2023).

Huaita & Luza (2018) realizó una investigación sobre el efecto del ambiente de trabajo y el bienestar laboral en el rendimiento profesional en instituciones educativas públicas de Barrios Altos, Lima. Con el propósito de establecer el impacto del ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en el rendimiento de los docentes de las instituciones educativa. Sus hallazgos indican que el rendimiento de los maestros en el nivel secundario de Barrios Altos en el año 2016 está influido por factores como el entorno de trabajo y la satisfacción del laburo, con una significancia estadística ( $p < 0,05$ ). (Huaita & Luza , 2018).

Zuluaga (2022) realizó un estudio con la intención de cuantificar la relación del ambiente institucional y el rendimiento de los maestros en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Los resultados revelaron que el 81.5 % de los participantes percibió un ambiente institucional favorable para su desarrollo profesional. Además, se encontró una correlación de Pearson significativa, lo que indica una relación mutuamente beneficiosa entre los docentes universitarios y la institución. Esto sugiere que los docentes se sienten satisfechos con su participación en la universidad y desean que esta reciprocidad se refleje en las decisiones tomadas por las autoridades universitarias. (Zuloaga, 2022).

Boada (2019), desarrolla una investigación en Lima-Perú, con el fin de investigar la relación entre el contenido en el trabajo y el rendimiento laboral en agentes de seguridad, encontrando que existe una influencia significativa entre la satisfacción y el desempeño en el trabajo. Se señala que el único factor de la satisfacción laboral con una fuerte correlación con el rendimiento es la satisfacción con la importancia de las tareas. Por otro lado, el aspecto de la satisfacción relacionado con el salario mostró una correlación más débil con el rendimiento. Estos resultados resaltan la importancia de evaluar regularmente la satisfacción laboral percibida por los empleados, abordando diferentes áreas de satisfacción, como la relevancia de las tareas, y tomar medidas en casos de insatisfacción para promover la motivación del personal en este aspecto. (Boada, 2019).

El análisis del ambiente laboral se enfoca en el papel tanto del contexto como de las personas que son parte de una institución. Se infiere que las características particulares de cada entidad afectan la forma en que los empleados interactúan, piensan, se organizan y conviven entre sí. En la actualidad, las instituciones del

sector público y privado son vulnerables a cambios constantes en su entorno, lo que conlleva a nuevos desafíos y ajustes en el ambiente de trabajo. Por esta razón, es crucial que el personal dentro de una institución esté capacitado y preparado para adaptarse a los cambios que puedan surgir. Una empresa que experimenta un clima laboral deficiente puede enfrentar serios problemas organizativos, lo cual tendría un impacto negativo en la consecución de sus metas empresariales. Además, el ambiente laboral es un factor determinante para comprender los conflictos y las necesidades que enfrentan los empleados al integrarse a una organización. Por el contrario, un ambiente de trabajo favorable influye de manera positiva en los logros y el éxito de la administración organizativa. (Cubas & Flores, 2020).

Las teorías más aplicadas, sobre clima laboral son la Teoría del X y el Y de Douglas McGregor, que plantea dos perspectivas contrapuestas acerca de la naturaleza humana y la gestión de los empleados. La Teoría X postula que las personas son naturalmente ociosas y requieren supervisión y dirección, mientras que la Teoría Y sostiene que las personas están motivadas internamente y buscan responsabilidades y desafíos. Estos enfoques tienen un impacto significativo en la manera en que se administra y se percibe el entorno laboral dentro de una organización.

"La teoría de ambiente Laboral de Likert" indica que el modo de actuar del personal está influenciado por las acciones de los jefes y las manifestaciones administrativas que perciben los trabajadores. Por tanto, se puede afirmar que la reacción del personal es el resultado de lo que observan. Likert identifica tres tipos de variables que caracterizan el clima laboral de una empresa, como primera variable tenemos a las causales o independientes que indican la dirección mediante el cual la empresa expande su alcance y logra sus metas; las variables intermedias evalúan la condición interna de la organización, reflejando la percepción de la motivación, el nivel de comunicación, la toma de decisiones y el rendimiento, lo que representa los procesos de dirección y las variables finales resultan de la relación entre las variables que generan efectos o resultados e intermedias, y están enfocadas en mostrar los resultados de la gestión, incluyendo el estado de productividad, ganancias y pérdidas.

La Teoría de Herzberg sobre la motivación e higiene como corrientes teóricas y filosóficas proporcionan modelos conceptuales significativos para comprender cómo distintos aspectos psicológicos y motivacionales impactan en el ambiente de trabajo y el rendimiento profesional en el establecimiento de salud de Abancay. Entender y aplicar estos enfoques resulta fundamental para mejorar tanto el entorno laboral como el desempeño de los trabajadores.

La Teoría de estímulo de Maslow, denominada también como la "pirámide de necesidades", postula que los individuos aspiran a cumplir una variedad de necesidades, jerarquizadas desde las más básicas como la alimentación y seguridad, hasta las más complejas como la autorrealización. Ha sido crucial para entender las motivaciones que influyen en el rendimiento laboral y cómo abordarlas en el ámbito laboral.

Así mismo la Teoría de la equidad de Adams se enfoca en cómo las personas perciben la igualdad entre las recompensas que reciben y los esfuerzos que realizan en el ambiente de trabajo. Plantea que las personas comparan sus propias recompensas y esfuerzos con los de otros y buscan lograr un equilibrio en esta relación. La manera en que se percibe esta igualdad o desigualdad puede tener un impacto considerable en el entorno de trabajo y en el rendimiento profesional.

En cuanto al enfoque epistemológico, el presente trabajo de investigación se considera un paradigma que enmarca este tipo de fenómenos que nos permita obtener una comprensión más completa y holística de la problemática investigada, en este caso hablamos del positivismo que se aplica en el diseño de estudios que se centren en recopilar datos objetivos y cuantificables sobre las condiciones laborales y el desempeño profesional de los trabajadores. Esto implicaría la utilización de métodos de investigación cuantitativos, como encuestas y análisis estadísticos, para obtener resultados concretos y medibles.

El positivismo también promueve el uso de teorías y modelos científicos establecidos para explicar los fenómenos observados. En este caso, los investigadores podrían recurrir a teorías organizacionales, psicológicas o sociológicas reconocidas para fundamentar su estudio y establecer hipótesis sobre las relaciones entre los factores del entorno laboral y el rendimiento profesional. Sin

embargo, es importante tener en cuenta que el positivismo tiene sus limitaciones, ya que tiende a ignorar aspectos subjetivos y contextuales que pueden influir en la comprensión de los fenómenos estudiados. Por lo tanto, en la investigación sobre este tema, también podría ser beneficioso complementar el enfoque positivista con métodos cualitativos que permitan explorar las experiencias y percepciones individuales de los trabajadores en el policlínico policial. (Herrera, 2018).

En cuanto a las dimensiones del entorno laboral tenemos las condiciones laborales como primera dimensión, que es el entorno creado por la empresa, donde los recursos materiales, financieros y aspectos psicosociales se organizan con el fin de alcanzar las metas trazadas. Por ejemplo, ofrecer una remuneración atractiva en comparación con otras empresas o implementar tecnología innovadora para mejorar y agilizar el trabajo. Es esencial que cada organización proporcione las condiciones óptimas para facilitar el cumplimiento de sus metas establecidas. Cada miembro del equipo debe tener acceso a beneficios socioeconómicos que estimulen su rendimiento laboral.

La comunicación como segunda dimensión del entorno laboral se refiere a cómo se percibe la fluidez, claridad, rapidez, consistencia y exactitud de todos los datos relacionados con la operación interna de la empresa y su desarrollo, así como en la interacción con los clientes o usuarios. Por ejemplo, tener acceso a información relevante de la empresa para mejorar el trabajo favorece a la interacción entre los integrantes de una organización.

La comunicación se centra en la transmisión bidireccional de información, permitiendo a los empleados cumplir con sus responsabilidades laborales y, por ende, mejorar la productividad y eficiencia, facilitando la integración de los equipos de trabajo. El intercambio de experiencias mediante la comunicación es esencial, ya que responde a una necesidad innata del ser humano. En el ámbito laboral, compartir experiencias agiliza los procesos laborales y facilita la realización de tareas a través de la comunicación de estas experiencias entre los individuos

la autorrealización como tercera dimensión que trata sobre la evaluación que los empleados hacen sobre el entorno laboral favorable para su crecimiento tanto profesional como personal, con el propósito de alcanzar sus metas a corto y mediano plazo según sus responsabilidades. Por ejemplo, se evidencian

posibilidades para avanzar dentro de la organización y las tareas desempeñadas ofrecen oportunidades de aprendizaje y progreso. En el ámbito laboral y personal, todos anhelan alcanzar sus metas y progresar. En este contexto, los empleados requieren oportunidades que contribuyan a su desarrollo y aprendizaje en la empresa. Se refiere al deseo de realización personal, reflejado en la búsqueda de satisfacción, sensación de logro, y percepción de control y dominio. Representa el cumplimiento de metas y aspiraciones que pueden desafiar al máximo el potencial del trabajador.

Como cuarta dimensión, tenemos el involucramiento laboral que se trata del compromiso hacia el avance de la empresa, reconociendo los valores que esta promueve. Por ejemplo, se valora a cada empleado como un elemento crucial para el triunfo de la institución, al mismo tiempo que los trabajadores están dedicados al crecimiento de la empresa.

El compromiso y la responsabilidad que cada empleado asume, bajo condiciones propicias para su desarrollo, resultan en una mayor implicación laboral. Así, el trabajador incrementa su nivel de participación en la empresa, convirtiéndose en un componente esencial para alcanzar los objetivos establecidos. Se considera que la respuesta efectiva a la identificación con la organización se traduce en una mayor participación, basada en el sentido de pertenencia y responsabilidad. Aquellas personas que se identifican plenamente con su lugar de trabajo son aquellas que han respondido al sentido de pertenencia y están altamente comprometidas con la organización, lo que crea un entorno propicio para el desarrollo tanto personal como empresarial.

Y como quinta dimensión tenemos a la supervisión, que se orienta principalmente a utilizar de manera eficiente los elementos que permiten llevar a cabo las labores y, a través de su gestión, contribuir al éxito de la empresa, creando un entorno altamente motivador para sus empleados. Supervisar implica observar y examinar de manera sistemática las acciones ejecutadas en un programa o proyecto específico. Se trata de recolectar información habitual sobre todos los aspectos del proyecto, controlando su progreso y comunicando estos avances a los responsables mediante informes detallados que permitan mejorar el desempeño general del proyecto.

La supervisión ejerce una función crucial en el desarrollo laboral al controlar de manera sistemática los diversos procesos de la organización y garantizar su funcionamiento adecuado, lo que facilita evaluar si el proyecto avanza positivamente o si requiere acciones correctivas. (Bautista & Bravo, 2017)

En cuanto al rendimiento profesional se refiere a las diversas tareas, comportamientos y actitudes que los empleados realizan para alcanzar las metas de la institución según sus responsabilidades. Evaluar estos procesos resulta esencial para el avance y desarrollo de las instituciones (Casimiro et al., 2023).

Existen diversos criterios para evaluar el desempeño laboral, como Las destrezas, aptitudes, requerimientos y particularidades individuales que se relacionan con el tipo de trabajo y la estructura organizacional influyendo en los comportamientos y resultados. Como ejemplos de estos puntos son la cantidad y calidad del trabajo, la colaboración, la responsabilidad, el conocimiento del rol, la asistencia y el requerimiento de supervisión.

El desempeño laboral refleja el nivel de conocimiento, habilidades, experiencia, actitudes ante desafíos, motivaciones, rasgos de personalidad y valores de un profesional, los cuales se combinan para alcanzar los objetivos organizacionales. Esta evaluación considera la destreza, aptitud y efectividad de cada trabajador en su labor dentro de un período de tiempo determinado por la dirección, así como su potencial de crecimiento futuro. (Casimiro et al., 2023)

El desarrollo de cada individuo que trabaja en una institución está restringido por las demandas y lineamientos de la propia organización, de modo que los resultados de este esfuerzo están determinados por el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad alcanzado. (Cubas & Flores, 2020).

Dentro de las dimensiones del desempeño de trabajo tenemos el rendimiento en relación con sus superiores como primera dimensión que establece que una de las relaciones más significativas en el ámbito laboral es la interacción entre empleados y sus superiores. Estas relaciones pueden provocar un ambiente y motivación necesarios para un desempeño óptimo en el trabajo. Sin embargo, esta dinámica no es uniforme en todas las empresas. La llegada de nuevas tecnologías ha provocado un cierto distanciamiento entre jefes y empleados. La mensajería online, particularmente los correos electrónicos, ha transformado la

manera en que se interactúa en el ambiente laboral. Los mensajes escritos se han vuelto ubicuos y representan un riesgo, ya que están reemplazando la comunicación oral y el contacto directo, lo que ha llevado a relaciones más superficiales y a una dinámica laboral menos entusiasta.

Como segunda dimensión tenemos al rendimiento en la participación en decisiones, teniendo en cuenta que la participación en el proceso decisorio puede elevar la eficiencia y aceptación de estas decisiones, motivar a los empleados, y fortalecer los vínculos interpersonales en el entorno laboral. No obstante, delegar responsabilidades no siempre resulta sencillo. Un granjero se cuestionaba por qué sus empleados acudían directamente a él con problemas y consultas, pasando por alto a su supervisor. Al analizar la situación, el granjero se percató de que al responder preguntas y resolver dilemas de sus empleados, inadvertidamente los alentaba a seguir con ese comportamiento. En lugar de eso, necesitaba respaldar a su supervisor, fomentando que los empleados acudieran a él con sus preocupaciones. No obstante, esta situación es complicada.

Como tercera dimensión tenemos al rendimiento con las condiciones físicas, donde las condiciones ambientales varían ampliamente entre diferentes oficinas y servicios, y se ha demostrado que incluso cambios relativamente pequeños en la temperatura, ruido, iluminación o calidad del aire pueden influir notablemente en el rendimiento y las actitudes de los empleados.

El rendimiento con el trabajo como cuarta dimensión, indica que la evaluación del rendimiento laboral ha sido abordada con múltiples técnicas derivadas de diversas áreas de la psicología, desde estrategias para modificar comportamientos hasta métodos para influir en el inconsciente de las personas. Sin embargo, se pasa por alto con frecuencia que mejorar el desempeño implica mucho más que trabajar a nivel individual. Un enfoque completo para mejorar el rendimiento debe considerar tanto el nivel organizacional como los procesos y las personas involucradas. Para comprender esto, es crucial que los empresarios vean sus compañías como sistemas complejos de interacciones. El rendimiento debe ser evaluado tanto a nivel individual como organizacional.

El desempeño individual de los empleados no se equipará necesariamente al desempeño general de la organización. Aunque un empleado tenga la mejor

capacitación, motivación y compromiso, si los procesos de la empresa no lo permiten, su rendimiento no alcanzará su máximo potencial. Es importante aclarar que no se trata de una "culpa" de la empresa si el empleado no produce; es esencial reconocer que, si se busca un excelente desempeño de los trabajadores, los empresarios también deben aceptar la responsabilidad que les compete en este proceso.

El rendimiento con el reconocimiento como quinta y última dimensión Reconocer que el desempeño representa una herramienta de gestión que fortalece la conexión entre la empresa y sus empleados, generando cambios positivos dentro de la organización. Al reconocer la eficacia y eficiencia de una persona, se refuerzan también las conductas y acciones que la empresa desea mantener entre su personal. Este reconocimiento constituye una parte fundamental de la aprobación que cada trabajador busca recibir en intervalos regulares. Nada resulta más motivador que el éxito, y el reconocimiento es una manifestación de este logro. Por consiguiente, cuando un empleado es reconocido por su labor, se observa una mejora en su rendimiento laboral. (Prado, 2015).

Finalmente, se propuso como hipótesis general lo siguiente: Los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay. Y como hipótesis específicas: Los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento en relación con sus superiores del personal en un establecimiento de salud de Abancay; los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con las condiciones físicas del personal en un establecimiento de salud de Abancay, los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con participación en las decisiones del personal en un establecimiento de salud de Abancay, los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con el trabajo del personal en un establecimiento de salud de Abancay, los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con el reconocimiento del personal en un establecimiento de salud de Abancay.

## II. METODOLOGÍA

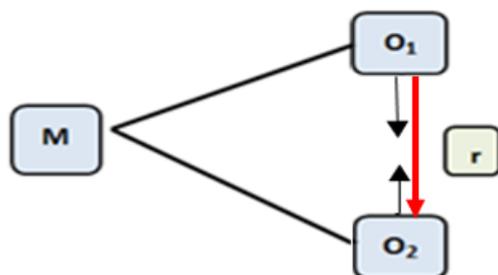
El presente trabajo es de tipo básica debido a que se enfoca en la ejecución de procedimientos científicos con el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos o innovar en el campo científico dentro de una disciplina específica, Este aspecto constituye la base conceptual para la investigación aplicada y tecnológica (Ñaupas et al., 2018). Se implementó un enfoque cuantitativo, notable por la recolección y análisis de datos numéricos. Este enfoque se centra en medir variables y establecer patrones y relaciones entre ellas, utilizando técnicas estadísticas y matemáticas. Los estudios cuantitativos buscan obtener resultados generalizables a partir de muestras representativas, empleando instrumentos de medición estructurados como cuestionarios, encuestas y experimentos controlados. La principal finalidad de este enfoque es probar hipótesis y teorías, permitiendo así una interpretación objetiva y precisa de los fenómenos estudiados. (Hernández et al., 2014)

Este estudio se desarrolló utilizando un diseño no experimental, el cual se caracteriza porque el investigador no manipula intencionadamente las variables independientes para analizar su influencia en las variables dependientes. En lugar de ello, se observan las variables en su entorno natural. Este tipo de diseño se emplea cuando la manipulación de variables no es viable, resulta éticamente problemática, o el objeto primordial es describir las relaciones entre las variables. De corte transversal debido a que es un tipo de investigación observacional que analiza datos de una población en un momento específico. Este diseño permite examinar la prevalencia y la relación entre variables en un único punto en el tiempo, sin evaluar cambios o desarrollos futuros. Es útil para identificar asociaciones y generar hipótesis sobre posibles relaciones causales, aunque no puede establecer causalidad debido a su naturaleza temporalmente limitada. (Hernández et al., 2014).

El nivel fue correlacional causal - explicativo debido a que se enfoca en descubrir las causas y efectos de los fenómenos, proporcionando una comprensión detallada de la influencia entre las variables. Este tipo de investigación no solo busca determinar si una variable influye en otra, sino también explicar el porqué y el cómo de esta relación. Se basa en pruebas empíricas y utiliza teorías y modelos

para desentrañar los mecanismos subyacentes que generan los efectos observados. (Hernández et al., 2014).

**Figura 1** Esquema del diseño correlacional- causal o explicativa



Donde:

M: Muestra, 50 personales de un establecimiento de salud de Abancay

O1: Factores del entorno laboral: Variable independiente

O2: Rendimiento profesional: Variable dependiente

r: Relación de causalidad de las variables

El concepto de entorno laboral se refiere a las cualidades fundamentales que definen a una organización y la distinguen de otras entidades similares, suelen ser consistentes y tienen un efecto en el comportamiento de los individuos dentro de la organización

El rendimiento profesional se refiere a las diversas tareas, comportamientos y actitudes que los empleados llevan a cabo para cumplir con los objetivos de la organización según sus responsabilidades. Evaluar estos procesos resulta fundamental para el progreso y desarrollo de las instituciones

Según Ñaupas et al. (2018), la población se define como el conjunto total de unidades de análisis que cumplen con las características requeridas para ser incluidas en un estudio. Estas unidades pueden ser personas, objetos, grupos, eventos o fenómenos que poseen las cualidades específicas necesarias para la investigación. En el contexto de este estudio, la población estuvo compuesta por el total del personal del establecimiento de salud de Abancay, que incluye a 50 trabajadores, tanto hombres como mujeres. Los criterios de inclusión para esta investigación son: ser parte del personal del policlínico con vínculo laboral activo,

pertenecer a ambos sexos, tener una edad entre 25 y 65 años, y contar con una antigüedad laboral mínima de 6 meses. Se excluye del estudio al personal que esté de permiso o vacaciones, a quienes se encuentren en comisión de servicio, a aquellos que no cumplan con los criterios de inclusión, y a quienes decidan no participar voluntariamente.

**Tabla 1** *Muestra del trabajo de investigación*

<b>Área</b>	<b>Total</b>
Administrativa – jefatura-OFAD	<b>10</b>
Asistencial departamento medico	<b>17</b>
Asistencial Apoyo al diagnóstico y tratamiento	<b>11</b>
Asistencial tópico y urgencias	<b>3</b>
Admisión y archivos	<b>3</b>
Triaje	<b>3</b>
Seguridad y prevención	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>50</b>

En lo concerniente a la muestra, Ñaupas et al. (2018) la define como una parte de la población que posee las características requeridas para el estudio es una forma clara y precisa de hacerlo. Sin embargo, es un error frecuente decir que "la muestra está formada por la población debido a su tamaño pequeño". Esta afirmación es incorrecta, ya que una muestra, al ser solo una fracción del total, no puede ser equivalente a la población completa. Sin embargo, Soto (2018) señala que cuando se decide estudiar a todos los miembros de una población en lugar de seleccionar solo una muestra, se recomienda denominar a este grupo como una muestra censal. Para esta investigación la muestra censal estuvo constituida por toda la personal, en este caso 50 personales del establecimiento de salud de Abancay.

En esta investigación se utilizaron encuestas con una escala de Likert para la recolección de datos. Se emplearon cuestionarios para medir variables relacionadas con el entorno laboral y el rendimiento profesional. El cuestionario utilizado para evaluar el entorno laboral es el desarrollado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo en el año 2004 y recogido por la Bach. Cynttia Gisell Prado Alvarez

en el año 2015 en una tesis de investigación, se centra en cinco factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, cada uno con 10 ítems, sumando un total de 50 preguntas. Estas preguntas se valoraron en una escala de 0 a 4, con una puntuación máxima de 50 puntos por cada factor y 200 en total. Los resultados fueron interpretados utilizando una tabla de categorías diagnósticas.

Para medir el rendimiento laboral, se utilizó la Hoja de Evaluación de Rendimiento Laboral, desarrollada y validada por Flor Sotomayor en 2013 en la Universidad Mayor de San Marcos, y recogido en una tesis de investigación en el año 2015 por la Bach. Cynttia Gisell Prado Alvarez. Este instrumento evalúa cinco factores: rendimiento en relación con los superiores, con las condiciones físicas, con la participación en decisiones, con su trabajo y con el reconocimiento.

La información obtenida se registró en una matriz de datos, se codificó en Excel y se analizó utilizando el software SPSS V.27. Se aplicó estadística descriptiva para alcanzar los objetivos y estadística inferencial no paramétrica, concretamente la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, para comprobar la normalidad de los datos, dada una muestra censal de 50 o más. Para contrastar las hipótesis, se utilizó la Regresión Logística Ordinal (RLO)

Este estudio se basó en los principios éticos, centrando su análisis en las personas o empleados del establecimiento de salud de Abancay. Para llevar a cabo esta investigación, se siguió un proceso ético que comienza con la obtención de la aprobación formal de la autoridad competente de la entidad. Posteriormente, se buscó el consentimiento informado de aquellos que participaron de manera voluntaria en la investigación. Se garantizó la confidencialidad de la información, ya que los cuestionarios son anónimos y se identificaron mediante códigos para preservar la privacidad de los participantes. Durante la aplicación de estos instrumentos, se prestó especial atención a los aspectos éticos relevantes.

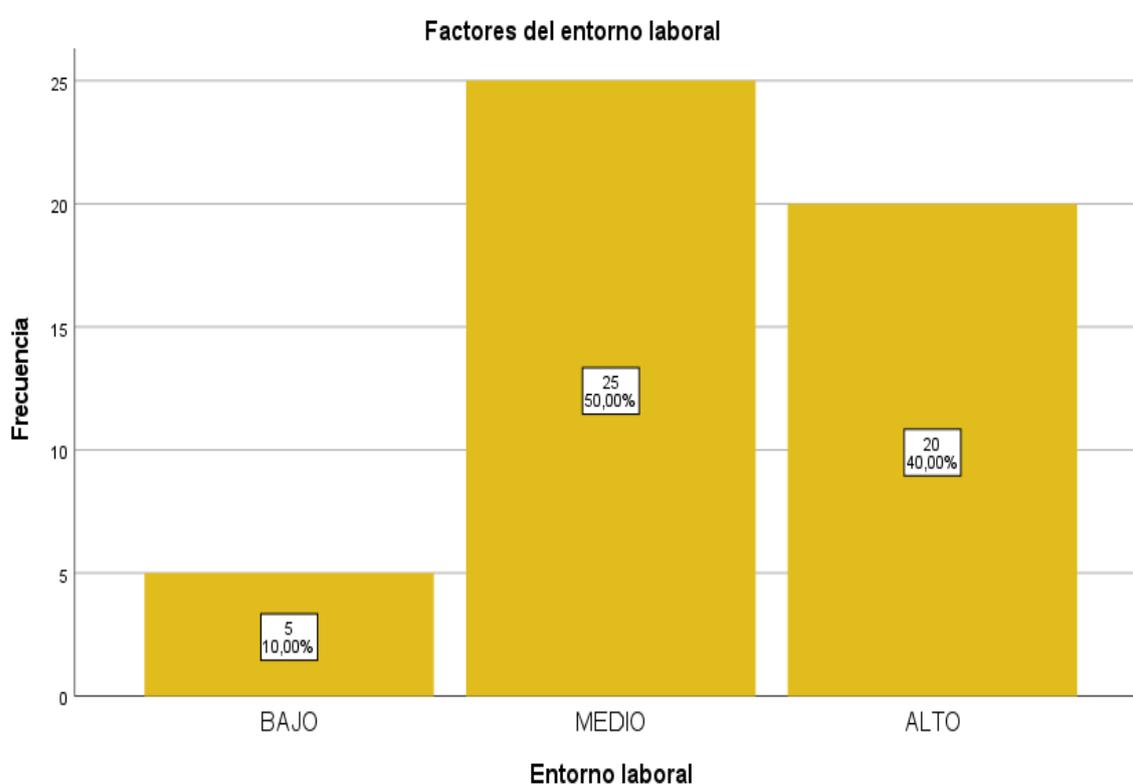
### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo:

En respuesta a cada uno de los objetivos planteados en el presente estudio, se muestran a continuación, las siguientes figuras y tablas con los datos descriptivos obtenidos de la aplicación de encuestas.

En relación al primer objetivo diagnóstico: Describir los factores del entorno laboral en un establecimiento de salud de Abancay, se presenta la siguiente figura.

**Figura 2** Descripción de los factores del entorno laboral

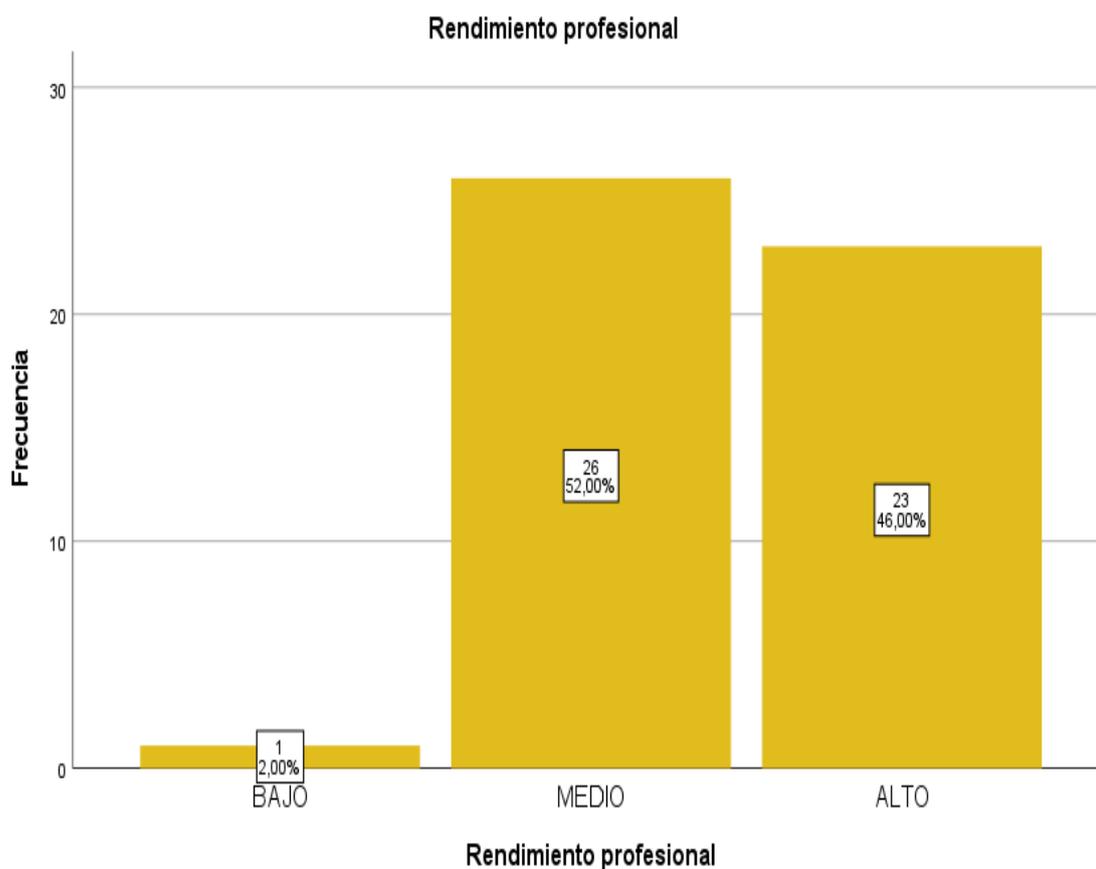


Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación.

En la figura 1 se muestra que el 50% del personal en un establecimiento de salud Abancay describe a los factores del entorno laboral como MEDIO y el 10% la describe como BAJO.

En referencia al segundo objetivo diagnóstico: Describir el nivel del rendimiento profesional en un establecimiento de salud, se presenta la siguiente figura.

**Figura 3** Nivel de rendimiento profesional



Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación.

En la figura N°03 se muestra que el 52% del personal del Policlínico Policial Abancay describe el nivel de rendimiento profesional como MEDIO, y solo el 2 % del personal describe su rendimiento profesional como BAJO.

En relación al objetivo general OG: Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 2 Entorno laboral y rendimiento profesional**

		RENDIMIENTO PROFESIONAL			TOTAL	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
<b>ENTORNO LABORAL</b>	<b>BAJO</b>	Recuento	1	4	0	5
		% del total	2,0%	8,0%	0,0%	10,0%
	<b>MEDIO</b>	Recuento	0	19	6	25
		% del total	0,0%	38,0%	12,0%	50,0%
	<b>ALTO</b>	Recuento	0	3	17	20
		% del total	0,0%	6,0%	34,0%	40,0%
<b>TOTAL</b>		Recuento	1	26	23	50
		% del total	2,0%	52,0%	46,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación.

De acuerdo a la tabla N°02, se observó que el 50% del personal del Policlínico Policial Abancay describe al entorno laboral como MEDIO, de los cuales el 38 % considera que su rendimiento profesional es MEDIO mientras que el 12% consideran que su rendimiento profesional es ALTO.

En cuento al objetivo específico OE1: Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento en relación con sus superiores del personal en un establecimiento de salud, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 3 Entorno laboral y rendimiento en relación con sus superiores**

**Tabla cruzada Entorno laboral\*Rendimiento en relación con sus superiores**

		RENDIMIENTO EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES			TOTAL	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
<b>ENTORNO LABORAL</b>	<b>BAJO</b>	Recuento	2	3	0	5
		% del total	4,0%	6,0%	0,0%	10,0%
	<b>MEDIO</b>	Recuento	0	18	7	25
		% del total	0,0%	36,0%	14,0%	50,0%
	<b>ALTO</b>	Recuento	0	8	12	20
		% del total	0,0%	16,0%	24,0%	40,0%
<b>TOTAL</b>		Recuento	2	29	19	50
		% del total	4,0%	58,0%	38,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación.

De acuerdo a lo presentado en la tabla N°03, se observó que del 50% del personal que describió como MEDIO el entorno laboral, el 36% describe también como MEDIO su rendimiento en relación con sus superiores, y el 14% la describe como ALTO.

En cuento al objetivo específico OE2: Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con las condiciones físicas del personal en un establecimiento de salud de Abancay, se presenta la siguiente tabla

**Tabla 4 Entorno laboral y Rendimiento con las condiciones físicas**

**Tabla cruzada Entorno laboral\*Rendimiento con las condiciones físicas**

		RENDIMIENTO CON LAS CONDICIONES FÍSICAS			TOTAL	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
		ENTORNO LABORAL	BAJO	MEDIO		ALTO
	<b>BAJO</b>	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	8,0%	2,0%	10,0%
	<b>MEDIO</b>	Recuento	1	17	7	25
		% del total	2,0%	34,0%	14,0%	50,0%
	<b>ALTO</b>	Recuento	0	2	18	20
		% del total	0,0%	4,0%	36,0%	40,0%
<b>TOTAL</b>		Recuento	1	23	26	50
		% del total	2,0%	46,0%	52,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación.

Según lo presentado en la tabla N°04, se observó que del 50% del personal que describió como MEDIO el entorno laboral, el 34% también describe como MEDIO su rendimiento con las condiciones físicas y solo el 2% describe como BAJO su rendimiento con las condiciones físicas.

En cuento al objetivo específico OE3: Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con participación en las decisiones del personal en un establecimiento de salud de Abancay, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 5 Entorno laboral y Rendimiento en la participación en las decisiones**

**Tabla cruzada Entorno laboral\*Rendimiento en la participación en las decisiones**

---

		RENDIMIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES			TOTAL	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
<b>ENTORNO LABORAL</b>	<b>BAJO</b>	Recuento	3	2	0	5
		% del total	6,0%	4,0%	0,0%	10,0%
	<b>MEDIO</b>	Recuento	1	21	3	25
		% del total	2,0%	42,0%	6,0%	50,0%
	<b>ALTO</b>	Recuento	0	8	12	20
		% del total	0,0%	16,0%	24,0%	40,0%
	<b>TOTAL</b>	Recuento	4	31	15	50
		% del total	8,0%	62,0%	30,0%	100,0%

---

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación.

Según lo presentado en la tabla N°05, se observó que del 50% del personal que describió como MEDIO el entorno laboral, el 42% describen como MEDIO su rendimiento en la participación en las decisiones y solo el 2% describen como BAJO su rendimiento en la participación en las decisiones.

En cuento al objetivo específico OE4: Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con el trabajo del personal del en un establecimiento de salud de Abancay, se presenta la siguiente tabla

**Tabla 6** *Tabla cruzada Entorno laboral y Rendimiento con su trabajo*

		RENDIMIENTO CON SU TRABAJO			TOTAL	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
			Recuento	1		4
<b>ENTORNO LABORAL</b>	<b>BAJO</b>	% del total	2,0%	8,0%	0,0%	10,0%
		Recuento	0	18	7	25
	<b>MEDIO</b>	% del total	0,0%	36,0%	14,0%	50,0%
		Recuento	0	6	14	20
	<b>ALTO</b>	% del total	0,0%	12,0%	28,0%	40,0%
		Recuento	1	28	21	50
<b>TOTAL</b>	% del total	2,0%	56,0%	42,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación.

Según lo presentado en la tabla N°06, se observó que del 50% del personal que describió como MEDIO el entorno laboral, el 36% describen como MEDIO su rendimiento con su trabajo mientras que el 14% describen como BAJO el rendimiento con su trabajo.

En cuanto al objetivo específico OE5: Determinar el impacto del entorno laboral en el rendimiento con el reconocimiento del personal en un establecimiento de salud de Abancay, se presenta la siguiente tabla

**Tabla 7 Entorno laboral y Rendimiento con el reconocimiento**

**Tabla cruzada Entorno laboral\*Rendimiento con el reconocimiento**

---

		RENDIMIENTO CON EL RECONOCIMIENTO		TOTAL	
		MEDIO	ALTO		
<b>ENTORNO LABORAL</b>	<b>BAJO</b>	Recuento	5	0	5
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	<b>MEDIO</b>	Recuento	19	6	25
		% del total	38,0%	12,0%	50,0%
	<b>ALTO</b>	Recuento	8	12	20
		% del total	16,0%	24,0%	40,0%
	<b>TOTAL</b>	Recuento	32	18	50
		% del total	64,0%	36,0%	100,0%

---

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación

Según lo presentado en la tabla N°07, se observó que del 50% del personal que describió como MEDIO el entorno laboral, el 38% describen que su rendimiento con el reconocimiento es MEDIO, mientras que el 12% describen como ALTO el rendimiento con el reconocimiento.

## Análisis inferencial

Para la prueba de hipótesis de este estudio, se aplicó la regresión logística ordinal como técnica estadística. La elección de esta técnica se fundamentó en los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, dado el tamaño de la muestra empleada, como se ilustra en la tabla a continuación.

**Tabla 8 Prueba de Normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Entorno laboral	,279	50	,000	,771	50	,000
Condiciones laborales	,140	50	,015	,974	50	,319
Comunicación	,094	50	,200*	,979	50	,494
Autorrealización	,078	50	,200*	,971	50	,251
Involucramiento laboral	,098	50	,200*	,963	50	,123
Supervisión	,083	50	,200*	,968	50	,195
Rendimiento profesional	,343	50	,000	,695	50	,000
Rendimiento en relación con sus superiores	,349	50	,000	,720	50	,000
Rendimiento con las condiciones físicas	,341	50	,000	,692	50	,000
Rendimiento en la participación en las decisiones	,347	50	,000	,745	50	,000
Rendimiento con su trabajo	,353	50	,000	,693	50	,000
Rendimiento con el reconocimiento	,411	50	,000	,608	50	,000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación.

La tabla muestra los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para diversas variables relacionadas con el entorno laboral y el rendimiento profesional. Estas pruebas se utilizan para determinar si una

muestra de datos sigue una distribución normal. En este caso de esta investigación se analizará la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov por la cantidad de la muestra mayor o igual a 50. Dado que muchas de las variables no siguen una distribución normal (como se evidencia por los valores significativos menores a (0.05), es apropiado utilizar un modelo de regresión logística ordinal. Este tipo de análisis no asume normalidad en las variables predictoras, lo cual es adecuado para los datos presentados. La regresión logística ordinal permite evaluar la relación entre las variables categóricas ordinales (como los niveles de rendimiento) y las variables predictoras sin requerir que estas últimas sigan una distribución normal.

En referencia a la Hipótesis General HG: donde H1= Los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay; Ho= Los factores del entorno laboral no tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 9** *Correlación – causal: Entorno laboral y Rendimiento profesional*

**Información de ajuste de los modelos para la Hipótesis General**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	32,862					
Final	8,215	24,647	2	<b>,001</b>	,389	,495

Función de enlace: Logit.

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación

Según la tabla N°09, el valor de Sig.= 0,001 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que existe una influencia del entorno laboral sobre el rendimiento profesional, asimismo, el valor de Pseudo R2 de Cox y Snell muestra una influencia del 38.9% y el valor de Pseudo R2 de Nagelkerke muestra una influencia de 49.5%; por lo que se acepta la Hipótesis General planteada y se rechaza la Ho, determinando que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay.

En referencia a la Hipótesis Especifica HE1: donde H1= los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento en relación con sus superiores del personal en un establecimiento de salud de Abancay; Ho= los factores del entorno laboral no tienen un impacto significativo en el rendimiento en relación con sus superiores del personal en un establecimiento de salud de Abancay, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 10** *Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento en relación con sus superiores*

**Información de ajuste de los modelos de la Hipótesis Especifica 1**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	26,979					
Final	9,039	17,940	2	<b>,001</b>	,301	,375

Función de enlace: Logit.

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación

Según la tabla N°10, el valor de Sig.= 0,001 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que existe una influencia del entorno laboral sobre el rendimiento en relación con sus superiores, asimismo, el valor de Pseudo R2 de Cox y Snell muestra una influencia del 30.1% y el valor de Pseudo R2 de Nagelkerke muestra una influencia de 37.5%; por lo que se acepta la Hipótesis Especifica 1 planteada y se rechaza la Ho, determinando que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento en relación con sus superiores del personal en un establecimiento de salud de Abancay.

En referencia a la Hipótesis Especifica HE2: donde H1= los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con las Condiciones Físicas del Personal en un establecimiento de salud de Abancay; Ho= los factores del entorno laboral no tienen un impacto significativo en el rendimiento con las Condiciones Físicas del personal en un establecimiento de salud de Abancay, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 11** *Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento con las condiciones físicas*

**Información de ajuste de los modelos de la Hipótesis Especifica 2**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	31,889					
Final	10,285	21,604	2	<b>,001</b>	,351	,445

Función de enlace: Logit.

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación

Según la tabla N°11, el valor de Sig.= 0,001 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que existe una influencia del entorno laboral sobre el rendimiento con las condiciones físicas, asimismo, el valor de Pseudo R2 de Cox y Snell muestra una influencia del 35.1% y el valor de Pseudo R2 de Nagelkerke muestra una influencia de 44.5%; por lo que se acepta la Hipótesis Especifica 2 planteada y se rechaza la Ho, determinando que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con las condiciones físicas del personal de un establecimiento de salud

En referencia a la Hipótesis Especifica HE3: donde H1= los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con la participación en las decisiones del personal de un establecimiento de salud; Ho= los factores del entorno laboral no tienen un impacto significativo en el rendimiento con la participación en las decisiones del personal de un establecimiento de salud, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 12** *Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento con la participación en las decisiones*

**Información de ajuste de los modelos de la Hipótesis Especifica 3**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	36,207					
Final	10,555	25,652	2	<b>,001</b>	,401	,489

Función de enlace: Logit.

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación

Según la tabla N°12, el valor de Sig.= 0,001 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que existe una influencia del entorno laboral sobre el rendimiento con la participación en las decisiones, asimismo, el valor de Pseudo R2 de Cox y Snell muestra una influencia del 40.1% y el valor de Pseudo R2 de Nagelkerke muestra una influencia de 48.9%; por lo que se acepta la Hipótesis Especifica 3 planteada y se rechaza la Ho, determinando que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con la participación en las decisiones del personal de un establecimiento de salud.

En referencia a la Hipótesis Especifica HE4: donde H1= los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con el trabajo del personal de un establecimiento de salud; Ho= los factores del entorno laboral no tienen un impacto significativo en el rendimiento con el trabajo del personal de un establecimiento de salud, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 13** *Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento con el trabajo*

**Información de ajuste de los modelos de la Hipótesis Especifica 4**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	26,214					
Final	8,571	17,643	2	<b>,001</b>	,297	,379

Función de enlace: Logit.

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación

Según la tabla N°13, el valor de Sig.= 0,001 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que existe una influencia del entorno laboral sobre el rendimiento con el trabajo, asimismo, el valor de Pseudo R2 de Cox y Snell muestra una influencia del 29.7% y el valor de Pseudo R2 de Nagelkerke muestra una influencia de 37.9%; por lo que se acepta la Hipótesis Especifica 4 planteada y se rechaza la Ho, determinando que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con el trabajo del personal de un establecimiento de salud.

En referencia a la Hipótesis Especifica HE5: donde H1= los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con el reconocimiento del personal de un establecimiento de salud; Ho= los factores del entorno laboral no tienen un impacto significativo en el rendimiento con el reconocimiento del personal de un establecimiento de salud, se presenta la siguiente tabla.

**Tabla 14** *Correlación – causal: Entorno laboral y rendimiento con el reconocimiento*

**Información de ajuste de los modelos de la Hipótesis Específica 5**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	17,685					
Final	6,818	10,867	2	<b>,004</b>	,195	,268

Función de enlace: Logit.

Fuente: elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento utilizado en esta investigación

Según la tabla N°14, el valor de Sig.= 0,004 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que existe una influencia del entorno laboral sobre el rendimiento con el reconocimiento, asimismo, el valor de Pseudo R2 de Cox y Snell muestra una influencia del 19.5% y el valor de Pseudo R2 de Nagelkerke muestra una influencia de 26.8%; por lo que se acepta la H1 y se acepta la Ho, determinando que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con el reconocimiento del personal de un establecimiento de salud.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay en 2024. Evaluar y mejorar estos aspectos debe ser una prioridad para las administraciones de salud pública, ya que un entorno laboral saludable no solo mejora el rendimiento profesional del personal, sino que también repercute positivamente en la atención y satisfacción de los pacientes.

Al analizar los datos del establecimiento de salud, se observó que la mitad del personal percibe el entorno laboral como "medio". Dentro de este grupo, el 38% de los empleados señala que su rendimiento profesional es igualmente "medio", indicando una correlación directa entre la percepción del entorno y su desempeño. Este hallazgo coincide con estudios previos, como el de Salazar (2019), quien concluyó que el entorno de trabajo y el confort laboral son indicadores clave del bienestar psicológico de los empleados, lo que a su vez influye en su rendimiento. Asimismo, López (2021) realizó un estudio sobre los elementos que influyen en el entorno de trabajo en el sector de las pequeñas y medianas empresas, con el propósito de determinar los factores que complican el ambiente laboral.

La investigación mostró que las empresas que priorizan el talento humano dentro de la organización mejoran el entorno de trabajo al desarrollar estrategias que reconocen los logros de los empleados, incrementando así la motivación y el compromiso del equipo.

Sin embargo, es importante destacar que un 12% de los trabajadores, a pesar de calificar el entorno laboral como "medio", considera que su rendimiento profesional es "alto". Esto sugiere que existen otros factores individuales, como la motivación personal, habilidades específicas o estrategias de gestión del tiempo y recursos, que permiten a algunos empleados mantener un alto nivel de rendimiento incluso en un entorno laboral percibido como moderado. Este hallazgo es consistente con el estudio de Ramírez y Nazar (2019), que señala la influencia de los aspectos motivacionales del diseño del trabajo en el rendimiento profesional.

En la investigación de Mendoza (2022) sobre el vínculo entre el entorno laboral y el rendimiento, se encontraron hallazgos que indican una conexión clara y relevante entre un entorno de trabajo sólido y el rendimiento de los practicantes. El estudio evidencia que el desempeño laboral está directamente influenciado por el clima organizacional. Además, se observó que la falta de interacción en el entorno laboral ha resultado en un bajo rendimiento en algunos participantes. Esta investigación subraya que el desempeño laboral es vital para el rendimiento de los trabajadores.

La prueba de hipótesis reveló que el valor de Sig. = 0.001 ( $p < 0.05$ ) indica una influencia significativa del entorno laboral sobre el rendimiento profesional. Asimismo, el valor de Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell muestra una influencia del 38.9% y el valor de Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke muestra una influencia del 49.5%. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, confirmando que los factores del entorno laboral en el Policlínico Policial de Abancay tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional.

Además, se analizó el impacto del entorno laboral en el rendimiento en relación con los superiores. Se encontró que el 50% del personal califica el entorno laboral como "medio". Dentro de este grupo, el 36% describe su rendimiento en relación con sus superiores también como "medio", mientras que el 14% lo califica como "alto". Esto sugiere una percepción consistente del desempeño acorde a las condiciones laborales percibidas, influenciada posiblemente por factores individuales. El valor de Sig. = 0.001 ( $p < 0.05$ ) y los valores de Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell (30.1%) y de Nagelkerke (37.5%) confirman esta influencia significativa, alineándose con estudios como el de Casimiro et al. (2023), que resaltan la relación positiva entre el ambiente organizacional y el rendimiento profesional.

Asimismo, Casimiro (2023), en su estudio sobre la interrelación entre el entorno de trabajo y el rendimiento laboral, evidenció que hay una unión significativamente positiva entre el ambiente organizacional y el rendimiento profesional. Resaltó que el entorno de trabajo se correlaciona moderadamente con la actitud de los participantes, señalando una conexión robusta y directa entre el clima organizacional y los aspectos operativos del personal.

En cuanto al rendimiento en relación con las condiciones físicas, se observó que el 50% del personal percibe el entorno laboral como "medio", con un 34%

describiendo su rendimiento en este aspecto como "medio" y solo un 2% como "bajo". Estos resultados subrayan que, aunque existen desafíos en el entorno laboral, la mayoría del personal mantiene un rendimiento aceptable. La prueba de hipótesis (Sig. = 0.001,  $p < 0.05$ ) y los valores de Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell (35.1%) y de Nagelkerke (44.5%) respaldan la influencia significativa del entorno laboral en el rendimiento relacionado con las condiciones físicas, conforme a los hallazgos de Boada (2019).

En el estudio de Huamán (2023) sobre la interacción del entorno de trabajo y el rendimiento laboral, se señala que las organizaciones tienen diversos elementos que contribuyen a su éxito, siendo el clima interno uno de los aspectos cruciales. Este clima está intrínsecamente vinculado al ambiente y la actitud de los empleados. El rendimiento laboral, por su parte, proporciona información pertinente para la toma de decisiones en cuanto al logro de metas y objetivos organizacionales. La investigación confirma la importancia del entorno interno para generar un ambiente y actitud significativa en el trabajo, lo cual repercute positivamente en el rendimiento laboral.

Respecto al rendimiento con participación en las decisiones, el 50% del personal califica el entorno laboral como "medio", con un 42% describiendo su rendimiento en esta área como "medio" y solo un 2% como "bajo". Estos resultados sugieren que, a pesar de las percepciones moderadas del entorno laboral, la mayoría del personal mantiene un nivel aceptable de participación en las decisiones. La prueba de hipótesis (Sig. = 0.001,  $p < 0.05$ ) y los valores de Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell (40.1%) y de Nagelkerke (48.9%) confirman esta influencia, apoyando las conclusiones de Cubas y Flores (2020) respecto a cómo el entorno laboral afecta la interacción y la organización del personal.

En su estudio, Salazar (2019) abordó el vínculo entre el entorno de trabajo y el rendimiento laboral, demostrando que estos factores, junto con el confort laboral, tienen un impacto directo en la capacidad de producción. Concluyó que tanto el entorno de trabajo como el confort laboral son indicadores clave del bienestar psicológico de los empleados. Diversas investigaciones han establecido una conexión directa entre estas variables y un rendimiento positivo, indicando que la percepción del entorno laboral tiene un impacto directo en el nivel de productividad y eficacia de los trabajadores. Estos hallazgos coinciden con los resultados de esta

investigación, que también revelan cómo el entorno laboral está relacionado con el rendimiento, destacando su importancia para mejorar la productividad

Asimismo, Cantú (2023) en su análisis sobre el ambiente de trabajo, la satisfacción, el compromiso y el rendimiento del personal, indicó que la estructura organizacional desempeña un papel significativo en políticas de gestión de los recursos humanos. Subrayó la necesidad de implementar estrategias que promuevan y fortalezcan acciones efectivas para formalizar una estructura organizacional que mejore el rendimiento laboral. Esto confirma la importancia de un ambiente laboral adecuado para mejorar la gestión del talento humano y, por ende, el rendimiento laboral.

En relación con el rendimiento y el reconocimiento, se encontró que el 50% del personal percibe el entorno laboral como "medio". Dentro de este grupo, el 38% describe su rendimiento con el reconocimiento recibido como "medio", mientras que el 12% lo describe como "alto". Esto indica que, aunque el entorno laboral sea percibido como moderado, el reconocimiento positivo puede impulsar un mejor rendimiento. La prueba de hipótesis (Sig. = 0.004,  $p < 0.05$ ) y los valores de Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell (19.5%) y de Nagelkerke (26.8%) respaldan la influencia significativa del entorno laboral en el rendimiento con reconocimiento, conforme a los hallazgos de Zuloaga (2022).

En su estudio, Ramírez (2019) investigó la conexión entre las cualidades motivacionales del diseño del trabajo y el rendimiento laboral. Encontró que los aspectos motivacionales tienen una relación significativa con el rendimiento profesional en las áreas de rendimiento situacional, eficacia adaptativa y rendimiento anticipativo. La investigación muestra que la autonomía dentro del diseño del trabajo está fuertemente relacionada con la eficacia adaptativa y el rendimiento. Además, la conexión entre los elementos motivacionales del diseño del trabajo y el rendimiento individual es especialmente notable en el caso del rendimiento contextual.

Los resultados de esta investigación confirman que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional del personal del establecimiento de salud de Abancay. Las administraciones de salud pública deben priorizar la mejora del entorno laboral para optimizar el rendimiento del personal y, en última instancia, la calidad de la atención y satisfacción de los pacientes. Un

enfoque integral que aborde tanto las condiciones físicas como psicosociales del entorno laboral es esencial para lograr estos objetivos y asegurar un sistema de salud eficiente y sostenible. La Teoría de la Equidad de Adams y la Teoría de la Pirámide de Maslow proporcionan un marco conceptual sólido para entender cómo las percepciones de equidad y satisfacción de necesidades influyen el rendimiento laboral. La implementación de políticas de reconocimiento y desarrollo profesional, junto con una infraestructura adecuada y un clima organizacional positivo, puede conducir a mejoras significativas en la motivación y el rendimiento del personal de salud

## V. CONCLUSIONES

Sobre el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional. La investigación confirma que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional del personal del en un establecimiento de salud de Abancay. La correlación directa entre la percepción del entorno laboral y el rendimiento profesional sugiere que mejorar las condiciones laborales puede optimizar el desempeño del personal. Los datos muestran que el 50% del personal percibe el entorno laboral como "medio" y dentro de este grupo, el 38% describe su rendimiento profesional también como "medio", mientras que el 12% lo considera "alto". La prueba de hipótesis indicó un valor de Sig. = 0.001 ( $p < 0.05$ ), confirmando la influencia significativa del entorno laboral en el rendimiento profesional, con valores de Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell (38.9%) y de Nagelkerke (49.5%).

Sobre el impacto del entorno laboral en el rendimiento en relación con los superiores. La investigación determina que los factores del entorno laboral influyen significativamente en el rendimiento del personal en relación con sus superiores. El 50% del personal calificó el entorno laboral como "medio", y dentro de este grupo, el 36% describe su rendimiento con sus superiores como "medio", mientras que el 14% lo describe como "alto". La prueba de hipótesis con un valor de Sig. = 0.001 ( $p < 0.05$ ) y los valores de Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell (30.1%) y de Nagelkerke (37.5%) respaldan esta conclusión.

Del impacto del entorno laboral en el rendimiento con las condiciones físicas. Se concluye que el entorno laboral influye significativamente en el rendimiento del personal en relación con las condiciones físicas del trabajo. El 50% del personal calificó el entorno laboral como "medio", con un 34% describiendo su rendimiento con las condiciones físicas como "medio" y solo un 2% como "bajo". La prueba de hipótesis arrojó un valor de Sig. = 0.001 ( $p < 0.05$ ), y los valores de Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell (35.1%) y de Nagelkerke (44.5%) confirman la influencia significativa del entorno laboral en este aspecto.

Sobre el impacto del entorno laboral en el rendimiento con la participación en las decisiones. Los resultados indican que los factores del

entorno laboral afectan significativamente el rendimiento del personal en su participación en las decisiones. El 50% del personal percibe el entorno laboral como "medio", y dentro de este grupo, el 42% describe su rendimiento en la participación en decisiones como "medio" y solo un 2% como "bajo". La prueba de hipótesis con un valor de Sig. = 0.001 ( $p < 0.05$ ) y los valores de Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell (40.1%) y de Nagelkerke (48.9%) confirman esta influencia.

En cuanto al impacto del entorno laboral en el rendimiento con el reconocimiento. La investigación concluye que los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento del personal en relación con el reconocimiento recibido. Del 50% del personal que percibe el entorno laboral como "medio", el 38% describe su rendimiento con el reconocimiento como "medio", mientras que el 12% lo describe como "alto". La prueba de hipótesis arrojó un valor de Sig. = 0.004 ( $p < 0.05$ ), con valores de Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell (19.5%) y de Nagelkerke (26.8%), confirmando la influencia significativa del entorno laboral en este aspecto.

Los resultados de esta investigación evidencian la importancia de los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional del personal del establecimiento de salud de Abancay. Las administraciones de salud pública deben enfocarse en mejorar estas condiciones laborales para optimizar el desempeño del personal y, en consecuencia, mejorar la calidad de la atención y satisfacción de los pacientes.

## VI. RECOMENDACIONES

Para mejorar el rendimiento profesional del personal en el establecimiento de salud de Abancay, es fundamental implementar una serie de acciones basadas en los hallazgos de esta investigación.

- Primero, es importante crear un entorno físico más cómodo y saludable. Esto incluye asegurar que haya suficiente luz y buena ventilación en todas las áreas, lo cual ayudará a reducir la fatiga y el estrés diario. También se recomienda rediseñar los espacios de trabajo para que sean más ordenados y cómodos, facilitando así el movimiento y el acceso a los equipos necesarios.
- Segundo, la carga de trabajo también necesita ser manejada de manera más efectiva. Es crucial revisar y ajustar los turnos y horarios para evitar que los empleados se sientan sobrecargados y garantizar que tengan suficiente tiempo para descansar. Distribuir las tareas de manera equitativa también ayudará a que todos tengan una carga de trabajo razonable y manejable. Asegurar que los empleados tengan acceso a los recursos y equipamientos necesarios es vital para su desempeño diario. Esto significa tener equipos médicos modernos y en buen estado, así como un suministro constante de los materiales y herramientas que necesitan para hacer su trabajo bien.
- Tercero, el ambiente psicosocial en el trabajo debe ser positivo y solidario. Fomentar relaciones basadas en el respeto y la colaboración puede mejorar significativamente la satisfacción laboral y reducir el estrés. Además, reconocer y celebrar los logros del personal puede motivarlos y hacer que se sientan valorados. La formación y el desarrollo profesional son esenciales para que el personal se sienta competente y motivado. Ofrecer oportunidades de capacitación continua les permitirá mejorar sus habilidades y mantenerse actualizados en su campo. También es importante crear programas de desarrollo de carrera para que el personal tenga oportunidades de crecimiento y ascenso.
- Cuarto, involucrar al personal en la toma de decisiones puede aumentar su sentido de pertenencia y responsabilidad. Promover su participación activa en las decisiones y establecer canales de comunicación efectivos para escuchar y considerar sus opiniones y sugerencias es crucial. Revisar y mejorar las

políticas y procedimientos laborales es otro paso importante. Asegurarse de que sean claros, justos y equitativos puede crear un entorno de trabajo más organizado y libre de conflictos. Estas políticas deben ser revisadas y actualizadas regularmente para mantenerse relevantes y efectivas.

- Quinto, implementar programas de bienestar es esencial para apoyar la salud mental del personal y ayudarles a manejar el estrés. Ofrecer programas de apoyo a la salud mental y organizar actividades y talleres de bienestar puede promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Es importante realizar evaluaciones periódicas del entorno laboral y del rendimiento del personal para identificar áreas de mejora. Monitorear el impacto de las mejoras implementadas asegurará que están teniendo el efecto deseado en el rendimiento profesional y la satisfacción del personal.

## REFERENCIAS

- Aguilar, Y. (2021). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la micro red Curahuasi. Apurímac, 2021* (tesis). Universidad César Vallejo.
- Álvarez, A. M., Condo, Y. C., y Salinas, M. (2023). *Condiciones laborales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del hospital de Chincheros, Apurímac 2023* (tesis). Universidad Nacional del Callao.
- Arango, G. L., Peña, B. S., Pulido, S., y Archila, E. D. (2023). *Work environment of nurses in a Public Colombian Hospital*. *Enfermería global*, 22(4), 14-25. <https://doi.org/10.6018/eglobal.553691>
- Bautista. L., y Bravo, M. T. (2017). *Clima laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del centro de salud Acapulco - Callao 2015*. Universidad César Vallejo.
- Bernal, i., Pedraza, N. A., y Sánchez, M. L. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Elsevier doyma, 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Bhesh, M., y Shashidbar, B. (2023). *Job satisfaction, professional growth, and mathematics teachers' impressions about school environment*. *Education policy analysis archives*, 31(22). <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7424>.
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of economics, finance and international business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/0.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bry, A., y Wigert, H. (2022). *Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: a qualitative study*. *Wiley online library*, 30(6), 2031-2038. <https://doi.org/10.1111/jonm.13650>
- Cantú, N. S., Pedraza, N. S., y Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias

- de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4), 11-20.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Casimiro, C. R., Camacho, F. M., Sempértegui, R. M., y Ríos, I. A. (2023). Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del sis- udr en. *Revista de investigación científica y tecnológica alpha centauri*, 4(1), 2-11.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.137>
- Cedron, Y. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la gerencia regional de salud la libertad, en tiempos covid-19: tesis para obtener el grado académico de magister*. Universidad César Vallejo.
- Cruz, N., Castillo, M. M., Armendáriz, N. A., y Lima, J. S. (2021). *Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática*. *Rev esp salud pública*, 95(23), 15.  
<https://doi.org/e202104057>
- Cubas, K., y Flores, D. L. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de motupe-2020*. Universidad Señor de Sipán.
- Espinoza, R., Ramos, O. M., Espinoza, M. A., y Asca, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la unidad de recursos humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Innova research journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Eurofound y organización internacional del trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y oficina internacional del trabajo, Santiago.
- Fassarela, C. S. (2021). Cultura organizacional de segurança na pandemia pela covid-19. *Revista de enfermagem referência*, 5(5), 1-3.  
<https://doi.org/10.12707/rv21ed5>
- Gallego, J. R. (2018). *Cómo se construye el marco teórico de la investigación*. Cuadernos de pesquisa, 48(169). <https://doi.org/10.1590/198053145177>

- González, J. (2020). *Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española* (tesis doctoral). Fundación dialnet.
- Guardia, J., Però, M., Carbó, M., y Cañete, C. (2024). Psychometric study of the mentallypro scale for the evaluation of exposure to psychological risk factors in the work environment. *Revista de la facultad de filosofía y ciencias de la educación, sección de psicología, Universidad de Murcia*, 40(2), 310-322. <https://doi.org/10.6018/analesps.579231>
- Gutiérrez, G. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del hospital la caleta de Chimbote*. Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación, sexta edición*. Mc Graw Hill
- Herrera, J. I. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista científica*, 3(7), 6-15. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>
- Huaita, D. M., y Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova research journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Huamán, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una caja municipal. *Innova research journal*, 8(2pp), 174-188. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- Jacob, J. (2022). *Calidad de las relaciones interpersonales entre el personal médico de urgencias de Cataluña y diferencias en el ámbito hospitalario y prehospitalario: un estudio de encuesta sobre la calidad de las relaciones entre profesionales de urgencias en Emergencia*, 34(5), 398-403.
- López, J. (2022). Gestión en los indicadores de ambiente de trabajo saludable en américa latina. Revisión exploratoria gerencia en los indicadores del entorno laboral saludable en Latinoamérica. Revisión exploratoria. *Revista*

*venezolana de gerencia*, 27(98), 452-463.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.5>

López, P. J. (2021). Determinación de los factores que perjudican el clima laboral en el sector de las pymes, cantón la concordia. *Journal of economic and social science research (jessr)*, 1(3).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n3/35>

Marcelo, E. A. (2018). *Satisfacción laboral y rotación de personal que labora en las organizaciones del sector público peruano* (trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte.  
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/11537/15167>

Marreros, J. T. (2018). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera*. Universidad Nacional de Trujillo.  
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.14414/12416>

Mendoza, J. M., Burbano, V. M., y Mendoza, H. H. (2022). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial Laemco en Tunja (Colombia)*. *Información tecnológica*, 33(6), 157-166.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/s0718-07642022000600157>

Ministerio de Salud (MINSU). (2019). *Análisis de situación de salud del Perú*.

Moreano, D., y Carrillo, J. (2019). *Normas APA 7.ª Edición*. Bogotá, Colombia: Universidad Central.

Morillo, J., Villareal, M., Alonzo, O. M., y Aveiga, M. V. (2022). Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario. *Revista investigación operacional*, 43(3), 382-391.

Moscós, K. M., y Villafuerte, M. A. (2020). Implementación de la cultura empresarial para el mejoramiento del desempeño laboral. *E-idea journal of business sciences*, 3(11), 25-35. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id90>

- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis, 5ta edición*. Ediciones de la U
- Naciones Unidas. (2021). *Informe de los objetivos de desarrollo sostenible*. New York: Lois Jensen.
- Olayemi, J. (2023). Capacitación, remuneración y trabajo en equipo como predictores del desempeño laboral de los empleados: una visión del consejo nacional de exámenes, Nigeria. *Academic journal*, 8(3), 119-133.
- Organismo Andino de Salud - Convenio Hipólito Unanue. (2023). *Condiciones que influyen en la elección de los puestos de trabajo del personal de salud, posibilidades de elección de su desempeño en zonas sub atendidas*.
- Prado, C. G. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo*. Universidad nacional de Trujillo. <https://doi.org/file:///c:/users/lenovo/documents/maestria%20gestion%20de%20servicios%20de%20la%20salud/metodologia%20ii/clima%20labora%20y%20desempe%c3%91o%20laboral.pdf>
- Puitiza, C. M., Tejada, S., Morales, E., Chávez, S., y Sánchez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la micro red de salud Bagua grande en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85. <https://doi.org/10.46925/rdluz.31.06>
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú*. *Archivos de medicina*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quispe, M. A., Rodríguez, J. L., y Lora, M. (2023). Motivation and job performance at the regional health management of la libertad during covid-19. *Research gate*, 1-8. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63)
- Ramírez, R., y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista psicología organizaciones de trabajo*, 19(4), 791-799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

- Rodríguez, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente. *Innova research journal*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Salazar, I. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Colección académica de ciencias estratégicas, 6(1).
- Soto, S. (2018). Muestreo y tamaño de muestra para una tesis. *Artículos de interés para investigadores*, 1-3. <https://doi.org/http://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>
- Vaca, L. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Serie asuntos de género, comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 3(154).
- Vergara, A. (2022). Revisión del alcance del ambiente de trabajo saludable en Asia y América del Norte entorno laboral saludable en Asia y América del Norte revisión de alcance. *Revista de Salud Pública*, 24(2). <https://doi.org/10.15446/rsap.v24n2.97150>
- Viloria, J. (2016). Aproximación al clima organizacional de la empresa promotora de la salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1), 80-91.
- Vinajera, A., Marrero, F., y Cespón, R. (2020). *Evaluación del desempeño de la cadena de suministro sostenible enfocada en procesos*. Estudios gerenciales, 36(156), 325-336. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.156.3699>
- Yang, Y., y Chang, Y. C. (2023). Un estudio sobre la relación entre la competencia docente y el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en la educación superior. *Academic journals*, 18(8), 203-217. <https://doi.org/10.5897/err2023.4337>
- Zuloaga, P. R. (2022). Clima institucional y desempeño laboral de docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. *Micaela revistas de investigación-UNAMBA*, 3(1), 51-56. <https://doi.org/10.57166/micaela.v3.n1.2022.78>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
ENTORNO LABORAL	El concepto de entorno laboral se refiere a "las características distintivas que definen a una organización y la diferencian de otras entidades similares, estas cualidades tienden a ser estables en el tiempo y ejercen influencia en la conducta de los individuos dentro de la organización	Se operacionalizará por sus dimensiones, a ser medido con un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, de 50 interrogantes que sondean la variable clima laboral, sobre la base de cuestiones como, lo percibido por el trabajador en el trabajo, factores de autorrealización, entre otros. Que una vez procesado va a medir como se encuentra el clima laboral en el establecimiento de Abancay.	Condiciones laborales	-Índice de compromiso y responsabilidad con el trabajo. -Grado tecnológico de soporte y gestión administrativa -Relación de remuneración con el trabajo desarrollado	Nunca/ Ninguno (0); Poco (1); Regular/A veces (2); Mucho/casi siempre (3); Siempre/Todo (4)
			Comunicación	Grado de acceso y fluidez a la información - Grado de coordinación y de tipos de comunicación en las relaciones de trabajo a nivel jerárquico e intralaboral. Vertical multidireccional	
			Autorrealización	Grado de desarrollo personal percibido por el trabajador Grado de valoración por resultados e innovación	
			Involucramiento laboral	Grado de identificación y compromiso con la empresa	

				Grado de satisfacción laboral e internalización de valores	
			Supervisión	Grado percibido de inducción y asistencia laboral al trabajador. Grado de información sobre objetivos planes y procedimientos de trabajo	
RENDIMIENTO PROFESIONAL	El rendimiento profesional se refiere a las diversas tareas, comportamientos y actitudes que los empleados llevan a cabo para cumplir con los objetivos de la organización según sus responsabilidades. Evaluar estos procesos resulta fundamental para el progreso y desarrollo de las instituciones.	La variable se operacionalizará por sus dimensiones a ser medidas con un cuestionario de 23 ítems, que contienen las dimensiones de la variable, que una vez procesado determinara el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud- El instrumento de recojo de información es el desarrollado y validado por Flor Sotomayor de la UNMM 2013, cuestionario de evaluación de rendimiento Laboral el cual está estructurado por 5 factores, y 23 ítems	Rendimiento en relación con sus superiores	grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados -Grado de apoyo cuando se requiere	Nunca/ Ninguno (0); Poco (1); Regular/A veces (2); Mucho/casi siempre (3); Siempre/Todo (4)
			Rendimiento con las condiciones físicas	Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales	
			Rendimiento con la participación en las decisiones	Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. -Grado de participación en las decisiones laborales.	
			Rendimiento con su trabajo	Grado de responsabilidad compromiso e identificación con la organización. -Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado	

			desempeño con el reconocimiento	Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. -Percepción de mejora del Incentivo económico y de capacitación. - Reconocimiento de logros alcanzados a través de incentivos	
--	--	--	---------------------------------	---	--

## ANEXO 2

### ESCALA DEL ENTORNO LABORAL (TOMADO DE SONIA PALMA CARRILLO, 2004)

Estimado participante, este cuestionario permitirá evaluar el entorno laboral en su institución:

Autorizo participar en la investigación: SI ( ) , NO( ).

Seguidamente usted observa una relación de preguntas con cinco opciones únicas de respuesta. Por favor sírvase marcar en el recuadro respectivo con una X como respuesta a cada pregunta, su forma de percibir el lugar laboral en el que usted está actualmente trabajando. Por favor responder con total sinceridad a todas. Gracias.

ESCALA				
Ninguno/Nunca	Poco/Casi nunca	Regular/A veces	Mucho/Casi siempre	Todo/Siempre
0	1	2	3	4

ÍTEM	0	1	2	3	4
<b>Condiciones Laborales</b>					
1. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
2. Los objetivos de trabajo son retadores.					
3. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
4. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
5. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
6. Existe buena administración de los recursos.					
7. La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.					
8. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
9. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
10. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

<b>Comunicación</b>					
11. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
12. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
14. Existen suficientes canales de comunicación.					
15. Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
16. En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
17. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
18. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
19. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
20. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
<b>Autorrealización</b>					
21. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
22. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
23. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
24. Se valora los altos niveles de desempeño.					
25. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
28. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
29. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
30. Se reconocen los logros en el trabajo.					

<b>Involucramiento Laboral</b>					
31. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
32. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
33. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
34. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
35. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
36. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
37. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
38. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
39. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
40. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>Supervisión</b>					
41. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.					
42. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
43. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
44. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
45. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
46. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
47. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
48. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
49. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
50. Existe un trato justo en la empresa.					

### Escala de evaluación

<b>CLIMA LABORAL</b>	Bajo nivel de clima laboral	0 – 66
	Nivel medio de clima laboral	67 – 133
	Alto nivel de clima laboral	134 – 200

**CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL RENDIMIENTO PROFESIONAL  
(TOMADO DE FLOR SOTOMAYOR, 2013).**

Estimado participante, este cuestionario permitirá evaluar los factores que influyen en su rendimiento profesional:

Autorizo participar en la investigación: SI ( ) , NO( ).

Seguidamente usted observa una relación de preguntas con cinco opciones únicas de respuesta. Por favor sírvase marcar en el recuadro respectivo con una X como respuesta a cada pregunta, que usted considere su percepción que describa los factores que influyen en su rendimiento profesional. Por favor responder con total sinceridad a todas. Gracias.

ESCALA				
Ninguno/Nunca	Poco/Casi nunca	Regular/A veces	Mucho/Casi siempre	Todo/Siempre
0	1	2	3	4

ÍTEMS	0	1	2	3	4
<b>Desempeño en relación con sus superiores</b>					
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
2. La supervisión que ejercen sobre usted.					
3. Las relaciones personales con sus superiores.					
4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
5. El apoyo que recibe de sus superiores.					
<b>Desempeño con las condiciones físicas</b>					
6. La ventilación de su lugar de trabajo.					
7. La iluminación de su lugar de trabajo.					
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
10. La temperatura de su local de trabajo					

<b>Desempeño con la participación en las decisiones</b>					
11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales					
13. Su participación en las decisiones de su Área,					
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución					
15. La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución					
16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
<b>Desempeño con su trabajo</b>					
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca					
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo					
20. Los objetivos y metas que debe alcanzar					
<b>Desempeño con el reconocimiento</b>					
21. Las oportunidades de ascenso que tiene					
22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución					
23. El salario que usted recibe					

### Escala de evaluación

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Bajo nivel de desempeño laboral	0 – 30
	Nivel medio de desempeño laboral	31 – 60
	Alto nivel de desempeño laboral	61 – 92

ANEÑO 3

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO VALIDADO Y UTILIZADO EN INVESTIGACIONES ANTERIORES  
 ESCALA DEL ENTORNO LABORAL (TOMADO DE SONIA PALMA  
 CARRILLO, 2004)

ESCALA				
Ninguno/Nunca	Poco/Casi nunca	Regular/A veces	Mucho/Casi siempre	Todo/Siempre
0	1	2	3	4
ÍTEMS				
Condiciones Laborales				
1. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				
2. Los objetivos de trabajo son retadores.				
3. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				
4. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				
5. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				
6. Existe buena administración de los recursos.				
7. La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.				
8. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				
9. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.				
10. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				

<b>Comunicación</b>					
11. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
12. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
14. Existen suficientes canales de comunicación.					
15. Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
16. En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
17. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
18. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
19. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
20. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
<b>Autorrealización</b>					
21. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
22. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
23. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
24. Se valora los altos niveles de desempeño.					
25. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
28. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
29. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
30. Se reconocen los logros en el trabajo.					

<b>Involucramiento Laboral</b>					
31. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
32. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
33. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
34. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
35. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
36. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
37. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
38. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
39. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
40. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>Supervisión</b>					
41. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.					
42. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
43. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
44. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
45. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
46. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
47. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
48. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
49. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
50. Existe un trato justo en la empresa.					

### Escala de evaluación

<b>CLIMA LABORAL</b>	Bajo nivel de clima laboral	0 – 66
	Nivel medio de clima laboral	67 – 133
	Alto nivel de clima laboral	134 – 200

**CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL RENDIMIENTO PROFESIONAL  
(TOMADO DE FLOR SOTOMAYOR, 2013).**

ESCALA				
Ninguno/Nunca	Poco/Casi nunca	Regular/A veces	Mucho/Casi siempre	Todo/Siempre
0	1	2	3	4

ÍTEMS	0	1	2	3	4
<b>Desempeño en relación con sus superiores</b>					
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
2. La supervisión que ejercen sobre usted.					
3. Las relaciones personales con sus superiores.					
4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
5. El apoyo que recibe de sus superiores.					
<b>Desempeño con las condiciones físicas</b>					
6. La ventilación de su lugar de trabajo.					
7. La iluminación de su lugar de trabajo.					
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
10. La temperatura de su local de trabajo					

<b>Desempeño con la participación en las decisiones</b>					
11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales					
13. Su participación en las decisiones de su Área,					
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución					
15. La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución					
16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
<b>Desempeño con su trabajo</b>					
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca					
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo					
20. Los objetivos y metas que debe alcanzar					
<b>Desempeño con el reconocimiento</b>					
21. Las oportunidades de ascenso que tiene					
22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución					
23. El salario que usted recibe					

### Escala de evaluación

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Bajo nivel de desempeño laboral	0 – 30
	Nivel medio de desempeño laboral	31 – 60
	Alto nivel de desempeño laboral	61 – 92

## ANEXO 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### ESCALA DEL ENTORNO LABORAL (TOMADO DE SONIA PALMA CARRILLO, 2004)

Estimado participante, este cuestionario permitirá evaluar el entorno laboral en su institución:

Autorizo participar en la investigación: SI , NO ( ).

Seguidamente usted observa una relación de preguntas con cinco opciones únicas de respuesta. Por favor sírvase marcar en el recuadro respectivo con una X como respuesta a cada pregunta, su forma de percibir el lugar laboral en el que usted está actualmente trabajando. Por favor responder con total sinceridad a todas. Gracias.

ESCALA				
Ninguno/Nunca	Poco/Casi nunca	Regular/A veces	Mucho/Casi siempre	Todo/Siempre
0	1	2	3	4

ITEMS	0	1	2	3	4
<b>Condiciones Laborales</b>					
1. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					X
2. Los objetivos de trabajo son retadores.	X				
3. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				X	
4. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					X
5. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			X		
6. Existe buena administración de los recursos.		X			
7. La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.	X				
8. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.			X		
9. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.		X			
10. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X				

<b>Comunicación</b>	0	1	2	3	4
11. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X		
12. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					X
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					X
14. Existen suficientes canales de comunicación.				X	
15. Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					X
16. En la institución, se afronta y superan los obstáculos.				X	
17. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				X	
18. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.				✓	
19. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					X
20. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.				X	
<b>Autorrealización</b>					
21. Existen oportunidades de progresar en la institución.	X				
22. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				X	
23. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				X	
24. Se valora los altos niveles de desempeño.	X				
25. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.		X			
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				X	
27. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.				X	
28. La empresa promueve el desarrollo del personal.				X	
29. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.				X	
30. Se reconocen los logros en el trabajo.		X			

<b>Involucramiento Laboral</b>	0	1	2	3	4
31. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					✓
32. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.				✓	
33. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				✓	
34. Los trabajadores están comprometidos con la organización.				✓	
35. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					✓
36. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.				✓	
37. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				✓	
38. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					✓
39. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					✓
40. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					✓
<b>Supervisión</b>					
41. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.					✓
42. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				✓	
43. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.				✓	
44. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			✓		
45. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					✓
46. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				✓	
47. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					✓
48. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					✓
49. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				✓	
50. Existe un trato justo en la empresa.					✓

#### Escala de evaluación

<b>CLIMA LABORAL</b>	Bajo nivel de clima laboral	0 - 66
	Nivel medio de clima laboral	67 - 133
	Alto nivel de clima laboral	134 - 200

**CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL  
(TOMADO DE FLOR SOTOMAYOR, 2013).**

Estimado participante, este cuestionario permitirá evaluar los factores que influyen en su rendimiento profesional:

Autorizo participar en la investigación: SI  , NO ( ).

Seguidamente usted observa una relación de preguntas con cinco opciones únicas de respuesta. Por favor sirvase marcar en el recuadro respectivo con una X como respuesta a cada pregunta, que usted considere su percepción que describa los factores que influyen en su rendimiento profesional. Por favor responder con total sinceridad a todas. Gracias.

ESCALA				
Ninguno/Nunca	Poco/Casi nunca	Regular/A veces	Mucho/Casi siempre	Todo/Siempre
0	1	2	3	4

ITEMS	0	1	2	3	4
<b>Desempeño en relación con sus superiores</b>					
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.			X		
2. La supervisión que ejercen sobre usted.			X		
3. Las relaciones personales con sus superiores.					X
4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					X
5. El apoyo que recibe de sus superiores.					X
<b>Desempeño con las condiciones físicas</b>					
6. La ventilación de su lugar de trabajo.				X	
7. La iluminación de su lugar de trabajo.				X	
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.			X		
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					X
10. La temperatura de su local de trabajo				X	

<b>Desempeño con la participación en las decisiones</b>				
11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales				✗
12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales		<		
13. Su participación en las decisiones de su Área.			✗	
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución			✗	
15. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución				✗
16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo				✗
<b>Desempeño con su trabajo</b>				
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca			✗	
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan			✗	
19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo				✗
20. Los objetivos y metas que debe alcanzar			<	
<b>Desempeño con el reconocimiento</b>				
21. Las oportunidades de ascenso que tiene			✗	
22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución				✗
23. El salario que usted recibe				✗

#### Escala de evaluación

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Bajo nivel de desempeño laboral	0 – 30
	Nivel medio de desempeño laboral	31 – 60
	Alto nivel de desempeño laboral	61 – 92

**ANEXO 5**  
**REPORTE DE SIMILITUD**

**INFORME FINAL NATALI ZEVALLOS**

**INFORME DE ORIGINALIDAD**



**FUENTES PRIMARIAS**

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>journalalphacentauri.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

## ANEXO 6

### AUTORIZACION DE LA INSTITUCIÓN

#### Autorización de uso de información del Policlínico Policial Abancay

Yo Mayor SPNP Miguel CERVANTES NINA identificado con DNI 42366199, en mi calidad de JEFE DEL POLICLÍNICO POLICIAL ABANCAY, ubicada en la ciudad de ABANCAY- APURÍMAC.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora CAP. SPNP Natali ZEVALLOS ESCOBAR Identificado con DNI N°47589452, para que utilice la siguiente información de la institución:

- Nombre de la institución:
- Datos obtenidos de los participantes mediante los instrumentos:
- Información de la cantidad de personal que labora y el tipo de función que desempeña (administrativo / asistencial):

con la finalidad de que pueda desarrollar su  Tesis para optar el Título de Magister,  Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller,  Trabajo académico,  Otro (especificar).

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la institución

  
OS - 36987  
CERVANTES NINA, Miguel  
MAY S. PNP  
JEFE POL. POL. ABANCAY  
Firma y Sello del Representante Legal  
DNI: 42366199

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante  
DNI: 47589452

**OTROS ANEXOS**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: FACTORES DEL ENTORNO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO PROFESIONAL EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE ABANCAY, AÑO 2024						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE 1: ENTORNO LABORAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE RIESGO
			¿Cómo influyen los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay?	Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay	Los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional en un establecimiento de salud de Abancay	Condiciones laborales
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	Comunicación	Grado de acceso y fluidez a la información -Grado de coordinación y de tipos de comunicación en las relaciones de trabajo a nivel jerárquico e intralaboral. Vertical multidireccional		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la influencia del entorno laboral en el factor rendimiento en relación con sus superiores en un establecimiento de salud de Abancay?</li> <li>¿Cuál es la influencia del entorno laboral en el factor rendimiento con</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento en relación con sus superiores del personal en un establecimiento de salud de Abancay</li> <li>, determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con las condiciones físicas del personal en un</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento en relación con sus superiores del personal en un establecimiento de salud de Abancay;</li> <li>los factores del entorno laboral tienen un impacto</li> </ul>	Autorrealización	-Grado de desarrollo personal percibido por el trabajador -Grado de valoración por resultados e innovación		
			Involucramiento laboral	. Grado de identificación y compromiso con la empresa		

<p>las condiciones físicas del personal en un establecimiento de salud de Abancay?;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la influencia del entorno laboral y el factor rendimiento con la participación en las decisiones del personal en un establecimiento de salud de Abancay?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia del entorno laboral y el factor rendimiento con el trabajo del personal en un establecimiento de salud de Abancay?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia del entorno laboral y el factor rendimiento con el reconocimiento del personal en un establecimiento de salud de Abancay?</li> </ul>	<p>establecimiento de salud de Abancay,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con participación en las decisiones del personal en un establecimiento de salud de Abancay</li> <li>• determinar el impacto de los factores del entorno laboral en el rendimiento con el trabajo del personal en un establecimiento de salud de Abancay</li> <li>• determinar el impacto del entorno laboral en el rendimiento con el reconocimiento del personal en un establecimiento de salud de Abancay</li> </ul>	<p>significativo en el rendimiento con las condiciones físicas del personal en un establecimiento de salud de Abancay</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con participación en las decisiones del personal en un establecimiento de salud de Abancay</li> <li>• los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento con el trabajo del personal en un establecimiento de salud de Abancay</li> <li>• los factores del entorno laboral tienen un impacto significativo en el reconocimiento del personal en un establecimiento de salud de Abancay</li> </ul>	Supervisión	<p>Grado percibido de inducción y asistencia laboral al trabajador.</p> <p>Grado de información sobre objetivos planes y procedimientos de trabajo</p>				
			VARIABLE DEPENDIENTE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL					
			Rendimiento en relación con sus superiores	grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados	<p>Muy insatisfecho (0) Algo insatisfecho (1) Indiferente (2) Algo satisfecho (3) Muy satisfecho (4)</p>	<p>Nivel Bajo:0-30 Nivel Medio: 31-61 Nivel Alto: 62-92</p>		
			Rendimiento con las condiciones físicas	<p>Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo.</p> <p>- Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales</p>				
			Rendimiento con la participación en las decisiones	<p>Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo.</p> <p>-Grado de participación en las decisiones laborales.</p>				
			Rendimiento con su trabajo	<p>Grado de responsabilidad compromiso e identificación con la organización.</p> <p>-Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado</p>				
			desempeño con el reconocimiento	<p>Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior.</p> <p>-Percepción de mejora del Incentivo económico y de capacitación.</p> <p>- Reconocimiento de logros alcanzados a través de incentivos</p>				

<b>Diseño de la investigación:</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
Tipo: Básica	Población: 50 personales de salud	Técnicas: Encuestas Instrumento: Cuestionario
Diseño: No experimental de corte transversal		
Nivel: Correlacional Causal-explicativo		