



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Ambiente laboral y desempeño de los trabajadores en un centro
de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022**

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

AUTORA:

Baldarrago Vega, Nirmi (ORCID:0000-0002-8407-6103)

ASESOR:

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (ORCID: 0000-0002-7077-0911)

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 alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado principalmente a madre y demás familiares, a la Universidad cesar vallejo por la instrucción, así como también a nuestro asesor por el apoyo y la constancia para tomar este nuevo reto y concluirlo dichosamente.

.

Agradecimiento

En primera estancia, al Mg Morán Requena, Hugo Samuel asesor de la Tesis, asimismo a todos los colaboradores que me apoyaron en esta investigación y también a la Universidad Cesar Vallejo

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de dato	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable ambiente laboral y dimensiones	16
Tabla 2 Distribución de frecuencias del desempeño de los trabajadores y dimensiones.....	17
Tabla 3 Correlación de las variables Ambiente laboral y desempeño de los trabajadores	18
Tabla 4 Correlación de las variables espacio físico y desempeño de los trabajadores	19
Tabla 5 Correlación de las variables grupos sociales y desempeño de los trabajadores	20
Tabla 6 Correlación de las variables grupos sociales y desempeño de los trabajadores	21

Índice de gráficos y figuras

	pág.
Figura 1 Esquema del diseño	12

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia entre ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022 y se tiene una investigación con un enfoque: cuantitativo tipo: básico ,diseño: no experimental, transversal y correlacional con una muestra de 58 participantes en la que se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario en ambas variables, utilizándose la escala de Likert siendo los resultados al análisis descriptivo, que el 72,4% dijeron que su ambiente laboral es bueno, el 25,9% dijeron que el ambiente laboral es regular y 1,7% dijeron que el ambiente laboral es malo. en el desempeño de los trabajadores encuestados por la misma dijeron que el , el 93,1% son eficientes, el 6,9% que son regulares; al análisis inferencial se observa los resultados de la prueba paramétrica de Pearson se mostró un valor de coeficiente de correlación 0,673, lo cual determina que existe una correlación positiva alta .lo que concluye que existe una correlación significativa entre ambas variables de ambiente laboral y desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: ambiente laboral, prueba paramétrica

Abstract

The objective of this research was to determine the influence between the work environment and the performance of workers in a health center in Andahuaylas, Apurímac 2022 and there is an investigation with an approach: quantitative type: basic, design: non-experimental, cross-sectional and correlational. with a sample of 58 participants in which the survey technique and the questionnaire instrument were used in both variables, using the Likert scale, the results being descriptive analysis, that 72.4% said that their work environment is good , 25.9% said that the work environment is regular and 1.7% said that the work environment is bad. in the performance of the workers surveyed by the same they said that the , 93.1% are efficient, 6.9% that they are regular; the inferential analysis shows the results of Pearson's parametric test, a correlation coefficient value of 0.673 was shown, which determines that there is a high positive correlation, which concludes that there is a significant correlation between both variables of work environment and job performance. Workers.

Keywords: work environment, parametric test

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el ambiente laboral está considerado como un argumento muy importante para mejorar la relación entre los compañeros de trabajo en su organización, también para saber si el trabajador está satisfecho y a gusto en su centro laboral. El saber si un trabajador está conforme con su trabajo y si este se siente reconocido, de esta manera se podrá visualizar el éxito de la empresa como también del colaborado. (Mathsumi, 2021).

El trabajador se encuentra expuesto a distintos riesgos y factores que influyen en su desempeño laboral, por ejemplo uno de los casos más comunes son el salario y la carga laboral excesiva, de tal forma según la organización mundial de la salud (OMS), nos habla sobre la importancia de la salud de un trabajador en su campo laboral, por otra parte se toma en cuenta que más de la mitad de la población que trabaja contribuye en el desarrollo económico de la población, por consiguiente es importante mejorar la calidad del trabajador (Orosco, 2019).

Las exigencias que se da a cada trabajador pueden ser distintas depende de la función que cumplan, sean cognitivas, emocionales o cargo mayor de responsabilidad, es decir que a mayor cargo que pueda poseer mayor demanda se requiere, por ejemplo la concentración, en efecto esta tarea implica tal responsabilidad que no puede trasferirse a otro tan fácilmente, por otro lado, el lugar donde se encuentra es otro factor del desempeño laboral, por ejemplo la luz temperatura, humedad y ventilación, además la duración de la jornada implica que el cansancio aumente, de tal forma se ha desarrollado varios estudios sobre el ambiente laboral que nos dice que a más exigencia laboral el entorno se torna más estresante. Lo que en el empleador aumenta o disminuye la posibilidad de mejorar el desempeño laboral (Hernández, 2021).

En Brasil el ambiente laboral es un tema de salud pública, esto tiene como resultado la ampliación de plan proceso salud enfermedad introduciendo temas referentes a distintas formas de trabajo que requiere clasificación y remuneración distinta, en la cual se aplicó relevancia del movimiento de la reforma sanitaria.

(Goncalves, 2019) en Latinoamérica existen investigaciones sobre ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores, lo cual se ha resaltado la importancia de un ambiente de trabajo saludable, esto ayuda a para promover resultados óptimos en el trabajador, por esa razón la investigación explora la relación entre un ambiente de trabajo saludable y el agotamiento excesivo de carga laboral. (Kelly, 2017).

A sí mismo en Paraguay se visualizó la importancia de mejorar el clima laboral, porque se dice que los trabajadores cuando no tienen un ambiente laboral estable o que no se sienten valorados buscan otros empleos, eso generaba fracaso para la organización, por esa razón un clima laboral es de suma importancia para la productividad de una organización. (Ruíz, 2021).

Consiguientemente el Perú no es ajeno a este problema, el ambiente laboral ha existido sea bueno o malo en los trabajadores, una de las principales causas es la carga laboral excesiva que se da a cada trabajador y que no se toma en cuenta, por ende, la salud del trabajador en el Perú se ve cada vez más deteriorada, teniendo en cuenta que no hay un buen salario y se le da más trabajo de lo que se debería. (Castro, 2021). Está claro que esta problemática siempre ha existido por lo que los trabajadores del país experimentaron síntomas de estrés debido a la carga laboral excesiva. (Miranda, 2018)

Por tal razón es importante esta investigación en el centro de salud de Andahuaylas Apurímac, para lo cual se plantea la siguiente pregunta ¿De qué manera el ambiente laboral se relaciona en el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022?; Los problemas específicos ¿Como se relaciona el espacio físico en el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022?,¿De qué manera se relaciona las formas ocupacionales en desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud Andahuaylas, Apurímac 2022?,¿Cómo se relaciona el grupo social en el desempeño laboral en un centro de salud de Andahuaylas, Apurimac,2022?

La investigación se justificará de forma práctica. Porque la indagación lograda, ayudará a establecer maniobras en la cual se pueda mejorar el ambiente laboral mejorará el desempeño de los trabajadores de salud. Por otro lado, Habrá

justificación teórica, de la cual los efectos nos servirán como una contribución teórica y por tanto podrán ser examinados por nuevos investigadores locales para perpetuar con nuevos estudios de la investigación. También tendrá una Justificación metodológica, esta accederá validar los cuestionarios del ambiente laboral la cual permitirá verificar como es el desempeño de los trabajadores a partir un enfoque efectivo, que lograrán ser manejadas por otros investigadores por consiguiente; justificación social, son las acciones que se mejoraran una vez salga el estudio que la cual , optimizará el desempeño de los trabajadores del centro de salud de Andahuaylas y tendrán mejor desempeño en su ambiente laboral.

Este estudio presenta como objetivo general: determinar la relación entre ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022. Los objetivos específicos serán: determinar cómo se relaciona el espacio físico con el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022. Identificar de qué manera se relaciona las formas ocupacionales con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022. Describir cómo se relaciona el grupo social con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas Apurímac 2022.

Como la hipótesis general se ha planteado: existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores del centro en un salud de Andahuaylas, Apurímac 2022.La hipótesis específicas son: el espacio físico en los resultados de laboratorio se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022 ,las formas ocupacionales en los resultados de laboratorio se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas Apurímac 2022, el grupo social en los resultados de laboratorio se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas Apurímac 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales encontramos la investigación hecha por Madero y Ortiz (2021) con su objetivo establecer sobre las Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual, el estudio fue cuantitativo, se utilizó una muestra de 282 trabajadores, y un cuestionario de 38 reactivos. el Resultado es que el 95.4% de los entrevistados dijeron que tienen interés por al menos una vez de las diferencias flexibles que existen en el trabajo y también dijeron que el trabajo en espacios abiertos fue la menos seleccionada también se encontró que el 7.8% encontró una cierta similitud en el ambiente profesional y el arqueo efectivo por el trabajo dúctil en el ambiente profesional lo que resulta beneficioso en el argumento actual para ambas declaraciones

En la Investigación hecha por Molina (2021) con su objetivo identificar el estrés laboral de enfermería de las unidades críticas; tuvo un estudio descriptivo transversal, así mismo se trabajó con una población de 37 personas, siendo un muestreo no probabilístico; de tal forma se utilizó la técnica de la encuesta, con el modelo stress nurses escale Gray-Toft y Anderson en la que se midió 7 factores principales desencadenantes del estrés, esta se dividió en 3 conjuntos; ambiente psicológico carga laboral y ambiente social, teniendo como resultado que de 86.5% son mujeres de mediana de edad de 34-38 años, el 86.5% trabajan en distintos lugares, el 48.6% se relacionó con la excesiva carga laboral que se le dispone, y el 70.2% es por un factor estresante por la usencia del médico cuando el paciente entra a un estado de emergencia, en conclusión excesiva carga laboral y dolor del paciente provocan estrés psicológico.

En la investigación hecha por de Goñi y Medina (2017), el objetivo fue identificar los principales factores del riesgo laboral y su prevalencia con del síndrome de burnout en los médicos internistas y residentes de hospital de Uruguay., el método utilizado fue descriptivo, con una muestra de 119 médicos, los datos fueron recogidos desde el año 2012 siendo una investigación de tipo trasversal,

utilizándose la técnica de encuesta, para ello se utilizó el modelo Maslach Burnout Inventory para el síndrome de burnout, teniendo como resultado, que se comprobó que dos de cada tres médicos trabaja más de 48 horas por semana teniendo en cuenta que el trabajo nocturno es de 12,8 horas ,por otra parte las condiciones de higiene, seguridad y la elevada asignación de pacientes son factores del estresor ,se observó que el 10% de los encuestados presenta síndrome de burnout y el 4% presenta casos de goldbert en conclusión las condiciones de trabajo repercuten negativamente en la salud del trabajador.

En la investigación hecha por Aguirre (2020).el objetivo fue establecer la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional, el tipo de investigación fue cualitativa descriptiva no probabilística, teniendo como muestra a 37 personas, como instrumento emplearon un cuestionario multifactorial que les permitió investigar a medianas empresas, sobre todo aquellas que tenían una organización familiar poco estructurada, y como resultados encontraron que dichas empresas tenían una poca percepción sobre el clima organizacional, concluyeron que la satisfacción laboral es deficiente

En la investigación de Pérez y Zamora (2021) el objetivo fue identificar el clima laboral, salud mental y conducta alimentaria en las enfermeras mexicanas de los hospitales públicos y privados, se realizó un estudio transversal, con una muestra probabilística aleatoria con 190 enfermeras de la Ciudad de México; utilizando la técnica de la encuesta, en la cual se busca conocer las características laborales, las dificultades de salud mental, la depresión, ansiedad, la alimentación emocional, y la pérdida de control de la alimentación, en la cual se midieron mediante escalas estandarizadas de la salud mental y el comportamiento alimentario y se evalúan mediante modelos de regresión logística, ajustados por características sociodemográficas, a si pues se encontraron una alta prevalencia de depresión con un 35%, ansiedad 33%,estrés 28%, alimentación emocional 27%, y pérdida de control de la alimentación 38%,por ende los problemas de salud mental se han asociado a varios factores relacionados con la sobrecarga de trabajo, poca

apreciación del trabajo realizado, y exposición al sufrimiento de muerte de los pacientes.

Entre los antecedentes nacionales tenemos la investigación de Balarenzo y Nina (2020) teniendo como objetivo comprobar la influencia del ambiente laboral en el desempeño de los participantes de la sede del gobierno región la madre de dios, 2019, el método que se utilizó es diseño de tipo experimental de enfoque cuantitativo trasversal teniendo un total de población de 193 personas y una muestra de 78 se realizó mediante la encuesta, el resultado se llegó a que el ambiente laboral influye a que mejore o empeore el desempeño del trabajador.

La investigación hecha por Gonzales y Brisas (2021). el objetivo es establecer la relación del clima laboral y el desempeño de colaboradores del personal de salud de red Conchucos sur, el método que se utilizó fue correlacional básico teniendo una muestra de 24 colaboradores, se aplicó el cuestionario, llegando a una conclusión, el clima laboral es regular, y que el desempeño laboral también fue regular.

La Investigación hecha por Campos y Ruesta (2018) el objetivo es determinar cómo es el ambiente laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de los personales de la autoridad nacional de agua Huarmey Chicama del año 2018, el estudio es descriptivo trasversal, se tuvo una muestra de 30 trabajadores de la autoridad administrativa de agua de Huarmey Chicama, se utilizó la encuesta en los trabajadores, en las consideraciones teóricas importantes se utilizó el desenvolvimiento en el ámbito laboral y la buena ocupación laboral, los resultados permitieron llegar a los objetivos de la investigación concluyendo que el clima laboral de la institución es excelente.

La investigación hecha por Gutierrez (2018) el objetivo es establecer la relación de la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones futuro Group S.R.L del año 2018, el método de estudio fue diseño no experimental, trasversal, teniendo una Muestra es de 45 personas, se utilizó la encuesta, los resultados se dan por medio de un coeficiente RHO Spemann en la cual se tuvo un valor de 0,775 lo que quiere decir que existen

una relación entre ambas variables teniendo de los datos obtenidos de la comunicación interna y el desempeño laboral.

La investigación Huamán y Beltrán (2019) el objetivo fue determinar la relación entre la asechanza sexual y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa venturosa, el tipo de estudio es básica de nivel correlacional, diseño descriptivo, teniendo una población total de 70 personas y una muestra de 40 participantes de la empresa venturosa, asimismo se aplicó la encuesta, con respecto a las consideraciones teóricas se mostró que es un problema de la sociedad y que vemos a diario, y más si es trama de acoso o asechanza sexual en la cual se observaron en la oficina, en las calles, en los buses y en la redes sociales, y la empresa venturosa no se salva del acoso sexual o asechanza sexual, teniendo como resultado donde se determinó que existe acoso sexual o asechanza sexual en el ámbito laboral.

La teoría que observa de la variable del ambiente laboral, la cual se relaciona con el modelo de ocupación humana, y menciona que los individuos que están motivados y desean alcanzar un objetivo, son personas que hacen su labor de manera más eficiente, se explica que cada motivación que forja cada individuo es tan dinámica que por los contrastes propios forjan la estimulación para realizar su tarea lo que influye en el desempeño de la labor realizada. (kielhoner, 1990).

El ambiente laboral es de suma importancia en una organización, el que un personal este permanente en una su área generara mayor productividad y beneficio en su organización, para que dicha organización sea productiva es importante la comunicación entre los compañeros de trabajo, de esta manera se verá las ventajas y la limitación de cada personal, lo que permitirá mejorar como organización, por ende, se tendrá una organización más estructura. (Drucker, 1999).

De tal forma el ambiente laboral se percibe tanto de manera directa o indirecta por los empleados lo que influenciara la conducta del empleador respecto a las distintas situaciones que se le presenten en su área, es decir que es un conjunto de percepción de una organización que comparten entre los miembros en

torno al ambiente laboral, se trata de un concepto de liderazgo o conflicto de comunicaciones en el trabajo. (Hall, 1972).

Por otro lado, se dice que la energía puede dar fuerzas negativas como positivas lo que influye en la conducta del empleado dependiendo como es el ámbito en la que se encuentra, de tal forma también se habla sobre los comportamientos que tienen como resultado un conjunto de factores del sistema de impulsores y represores, que son conjuntos de equilibrio y la dinámica dentro del sistema lo que puede mejorar o disminuir el comportamiento de acuerdo al entorno (Kurt, 1940).

En cuanto, al entorno físico que es parte de la dimensión del ambiente laboral, nos dice que es una organización que posee distintos puntos de vista, de la cuales se realiza un enfoque psicosociológico con una estrategia para que dicha institución o empresa tenga soluciones en la que se pueda adaptar al ambiente, y tener un entorno físico saludable, por medio de la comunicación, de esta manera resolverá problemas en su entorno, además la satisfacción de un trabajador existirá cuando haya un entorno físico saludable, asimismo un lugar adecuado bien diseñado, por lo que contribuirá a una buena salud, y a la seguridad del trabajador, por lo tanto reducirá los signos de estrés en el personal, de tal forma hará que la organización sea más productiva (Serrato, 2004).

De tal manera las formas ocupacionales también son parte de la dimensión del ambiente laboral, lo que significa que aquí cambian sus roles buscando nuevas maneras de identificarse, por otro lado la investigación concede oportunidades de aprendizaje, descubriendo nuevas formas de realizar su rol, ciertas maneras de enunciar habilidades y aprender por medio de la experiencia, asimismo se desempeñara de una manera placentera en la actividad realizada, teniendo un significado en la vida, además se requiere que un ambiente sea favorable y no tan demandante, es decir que cuando una persona se incorpora a una institución tiene inseguridad sobre su capacidad y lo que se quiere es ayudar a que se integre de manera adecuada con la participación de todos los elementos, de tal forma que las

acciones sobre sus tradiciones de los trabajadores no puedan repercutir en las actividades y esta forma habrá mejor desempeño en su labor. (kielhoner, 1990)

Además, las habilidades de las formas ocupacionales son necesariamente aprendidas, de tal forma esto dependerá del área en la que se desempeñe, además esta habilidad tendrá un factor importante para mejorar su habilidad, siendo la observación, en efecto estas tendrán participes de un conjunto de equipo para brindarle su apoyo, y se adecue de manera correcta. (kielhoner, 1990) .

Por otro lado, los Grupos sociales son parte de la dimensión del ambiente laboral, asimismo los grupos sociales tienen impacto en el ámbito laboral, es decir que ayuda a mejorar la relación entre de los trabajadores y las habilidades de la misma. (fayol, 1916) .

En cuanto a la política dentro del contexto del grupo social se caracterizan como una estructura organizada, el grupo social tiene un objetivo de conseguir el interés y resolver conflictos sociales, de tal forma el poder político es una fuente principal que constituye en mejorar las labores humanas de la organización, en efecto estos se desenvuelven de distintas formas conforme a su personalidad, por otro lado estas se despliegan en distintas fundaciones y organizaciones gubernamentales; es decir que forma parte de la estructura social, y a su vez proyecta metas, objetivos sobre la organización, de modo que esta se transforma en una unidad de una organización de política. (Marx, 1951)

De tal forma los grupos sociales se manifiestan según el rol que se desempeña en la organización, así pues conformándose de distintas características e interacciones entre sus compañeros, de tal forma los grupos sociales son una parte importante de interrelación entre los compañeros de trabajo, asimismo se permitirá trabajar en equipo, por ende tener una mejor coordinación (Domínguez, 2012). De tal manera se dice que problema principal es debido a que los elementos no llegan a interactuar entre sí y no poseen una interrelación activa lo que conlleva a que ámbito laboral no sea sano (fayol, 1916)

Por consiguiente, se desarrolló 14 principios del desempeño laboral, en la cual se habla sobre la buena administración en una empresa, asimismo los 14 principios son herramientas importantes para que la empresa funcione de manera correcta, es decir que el ser humano es el motor de un buen funcionamiento de una empresa (fayol, 1916).

Por otro lado, el conocimiento es parte de la dimensión del desempeño laboral, asimismo el conocimiento es el sub consciente que aprende de una manera intencional todo lo que se allá sobre su alrededor, además el ser humano no tiene límites de conocimiento, es decir que el conocimiento es una parte fundamental para un buen desempeño del empleador (Pimentel, 2009).

De tal forma el conocimiento hace referencia al desafío colectivo individual de aprendizaje, haciendo referencia a dos tipos de recolección de información, uno que es por testimonios de personas y otro por raciocinio, de tal forma esta se respaldara por medio de la evidencia, asimismo la información que se pueda retener de los distintos dominios genera preguntas y respuestas, es decir que esto llega ser importante en una construcción de conocimiento (Fernabach, 2019).

También se habla sobre la organización que parte de la dimensión del desempeño laboral teniendo como teoría que la organización es fundamental para ejercer de manera funcional un trabajo organizado por ende haya mayor productividad en dicha empresa (fayol, 1916).

por otro lado, no se necesita que un libro de texto diga que a los trabajadores se les deben de dar azotes. No obstante, en la realidad, no en todos los aspectos de la administración radican en ese sentido habitual. Los errores como golpear a los trabajadores son perceptibles y obvios, pero es habitual que los rectores cometan esas equivocaciones debido a su falta de conocimientos. En efecto ahí es donde la conducta organizacional ingresa en juego. Para visualizar hasta dónde lo lleva el sentido común. (Judge, 2009)

Por consiguiente, la organización debe realizar la acreditación, la cual es una parte importante para establecer estándares y trabajar con una atención de mayor

calidad, asimismo una organización acreditada garantizara un buen desempeño del trabajador en el ámbito laboral, es decir que la acreditación mide la calidad de los servicios y el rendimiento de los empleadores. (Viswanathan Y Salmon, 2000).

El origen de la responsabilidad no entra en relación a la madures, está relacionada con la protección autónoma de sí misma, por la ética de comportamiento hacia su misma persona, asimismo se plantea que es parte de la responsabilidad fundamental del ser humano, por ello también se determina como elegible de hacer algo que se le asigna (Melado y Pietro, 2020).

La responsabilidad empieza cuando se han cumplido los deberes de una organización asimismo pocas veces se cuestiona de qué manera se cumplen esas obligaciones, en definitiva el análisis de algunos factores determinados dan gran importancia a la sociedad y su vinculación con las organizaciones y su responsabilidad con la seguridad social, ejemplo el medio ambiente laboral, la dignidad de los trabajadores jóvenes, asimismo, la responsabilidad en general será el deber de cumplir la labor realizada, de tal forma resulta atrayente entender lo que es la responsabilidad en el ser humano, además se relaciona con la responsabilidad jurídica que toma en cuenta la relación entre la causa, efecto, y consecuencia, por lo cual esta se fracciona en la responsabilidad objetiva, es decir es el resultado único que se usa para la sanción de haber causado un resultado, y la responsabilidad subjetiva, que radica en la culpa y consecuencia que engloba la voluntad del individuo. (Mendizábal, 2013)

En la epistemología, El ambiente laboral es un tema de suma importancia en los trabajadores, además hoy en día las instituciones buscan mejorar el ámbito laboral de sus personales, de esta manera tener un mejor desempeño en su labor ejercida, para investigar este tema contaremos con la opinión de diferentes autores para llegar a una solución factible (Robbins, 1999).

III. METODOLOGÍA

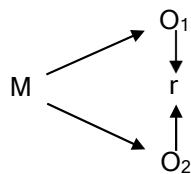
3.1 Tipo y diseño de la investigación

La metodología utilizada para el estudio fue de tipo básico, este tipo de investigación se centralizo en diagnosticar la realidad, además busca otras formas de entender dicho problema desarrollando y enfocando conocimientos sobre el problema, También se denomina investigación pura porque se origina intrínsecamente del marco teórico, teniendo como finalidad de aumentar el conocimiento sin realizar el aspecto práctico (Muntane, 2010)

Diseño de investigación: la investigación tuvo un diseño no experimental, es decir que no manipulo directamente las variables , y dónde se observó los fenómenos de cada variable, de tal forma se basó con las sub variables para estudiar el problema, asimismo tuvo un nivel correlacional porque se buscó la relación entre ambas variables. (Martínez, 2012)

Figura 1

Esquema del diseño



M: muestra

Donde O1: ambiente laboral

Donde O2: desempeño de los trabajadores

R: influencia

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: ambiente laboral

Definición conceptual: La importancia de un ambiente saludable en el trabajo ayuda al profesional de la salud a promover resultados óptimos, por lo que la investigación examina la relación entre un ambiente de trabajo saludable y el agotamiento que puede ser limitada. (Navarro, 2017), de tal forma el ambiente se desarrolla en medio del trabajo cotidiano, por consiguiente la calidad del ambiente laboral se influencia por la productividad de los trabajadores (Sánchez L. , 2010)

Definición operacional: La variable ambiente laboral se desprendió de 3 dimensiones que son: espacio físico, formas ocupacionales y grupos sociales.

Indicadores: los indicadores para la dimensión de espacio físico son: cualidad sensorial ambiental, arquitectura/disposición y lugares complementarios; para la dimensión de formas ocupacionales son; demanda de tiempo, demanda de tareas, atracción por las tareas laborales, horario de trabajo y estándares del rol laboral; La dimensión de grupos sociales es; interacción entre compañeros de trabajo, pertenecía a un grupo de trabajo, interacción con el supervisor, interacción con otros, gratificaciones y clima y humor.

Escala de medición: se utilizó la escala de tipo ordinal

Variable dependiente: desempeño de los trabajadores

Definición conceptual: el desempeño laboral es el resultado de la conducta de los trabajadores frente al cargo que desempeñan, ejemplo las tareas asignadas, actividades realizadas, asimismo depende de un proceso de intervención entre el trabajador y su organización, por ende, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores nuevos que ingresan a las organizaciones mediante tratos adecuados, y distintos benéficos según el puesto que llegue a ocupar. (Pedraza & Glenys, 2010)

Definición operacional: la dimensión de la variable de desempeño de los trabajadores se realizó a través de un cuestionario donde se evaluó 3 dimensiones que son: conocimiento, organización y responsabilidad

Indicadores: la dimensión de conocimiento estuvo compuesta por 4 indicadores que son: calidad, cantidad, conocimiento del puesto del trabajo e iniciativa. Así mismo, la dimensión de organización tuvo 3 indicadores que son: liderazgo, cooperación y fiabilidad. Del mismo modo, la dimensión de responsabilidad posee 3 indicadores que son: adaptabilidad, asistencia y presencia.

Escala de medición: se utilizó la escala de tipo ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo

Población: hace referencia a la totalidad de los partícipes que se estudió teniendo una característica en común (Tamayo, 2012), por ende, cuando se habla de una población no solo hace referencia a los seres humanos, si no también referencia a los animales, objetos y otras cosas que se podrá utilizar como análisis estudio del universo (Gómez, 2016)

Esta investigación tubo una población de 68 participantes, todos ellos trabajadores centro de salud de Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac.

Criterios de inclusión: los participantes que se consideraron en el estudio fueron los trabajadores del centro de salud de Andahuaylas tanto administrativo como personal asistencial, incluyendo nombrados y contratados con régimen CAS, de la provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac 2022.

Criterios de exclusión: dentro del estudio no se consideraron a los trabajadores con contratos por terceros, pasantes, practicantes e internos.

Muestra: se considera muestra a la porción de la población en la cual se realizó instrucciones para obtener la cantidad que se necesita, en este caso se usó una formula lógica (lopez, 2004) la muestra fue de 58 trabajadores.

Muestreo: Reside en un conjunto de normas, instrucciones y juicios mediante los cuales se eligió una cierta población en que se representaron dicha población (Mata, 1997) se usó el muestreo probabilístico.

Unidad de análisis: la investigación se realizó a los trabajadores del centro de salud de Andahuaylas y aceptaron responder el cuestionario.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de dato

Técnica: Es donde se planteó fuentes y técnicas con los datos recolectados para obtener información (Mendez, 2003).

En el estudio se aplicó la técnica de la encuesta en cada una de las variables.

Instrumentos: para este estudio de ambas variables se utilizó un cuestionario de variables e indicadores (Mejía, 2005)

Este estudio fue una producción propia, en la cual se utilizó la escala de Likert: la variable de ambiente laboral, donde se elaboró con 13 ítems que fueron distribuidos con sus dimensiones: espacio físico (2 ítems), formas ocupacionales (5 ítems), grupos sociales (6 ítems); variable desempeño de los trabajadores se elaboró un cuestionario de 10 ítems que fueron distribuidos con sus dimensiones; conocimiento (4 ítems), organización (4 ítems), responsabilidad (3 ítems) con niveles de respuesta Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

Validez: se describió al proceso de encargar y comprobar que el instrumento sea válido en la que pueda medir la variable. (Muntane, 2010).

La validez del instrumento se realizó por medio de un certificado de validez, por ende, estuvo conformada por 3 expertos, denominados juicio de expertos. (Ver anexo 4)

Confiabilidad: aquí se refiere el nivel de confianza que se obtuvo para ver la confiabilidad de los instrumentos (Mata, 2020)

En esta prueba se utilizaron 20 personas con Alpha de Cronbach saliendo de la primera variable ambiente laboral 0,801 y desempeño de los trabajadores 0,715. (Ver anexo 5)

3.5 Procedimientos

Para el proceso de recolección de los datos se requirió el permiso del jefe del centro de salud de Andahuaylas, esto se obtuvo a través de un documento presentado a dicha institución especificando lo correspondiente a la investigación y la aplicación del instrumento, a su vez la recolección de los datos donde se realizó de forma anónima y de manera virtual, haciendo llegar el instrumento por correo o WhatsApp a los participantes.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez obtenido los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores del centro de salud de Andahuaylas se procesó los datos en el software Microsoft Excel, consiguiente a esto para el procesamiento estadístico y la obtención de los resultados se utilizó el programa de SPSS en su versión 25.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se elaboró respetando el código de ética en la que se desarrolló en un centro de salud de Andahuaylas de Apurímac respetando la confidencialidad, también la información no fue manipulada, se respetó su originalidad también se utilizó el programa del turnitin con las normas APA 7ma edición y lineamientos determinados por la universidad Cesar Vallejo. (UCV, 2022)

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable ambiente laboral y dimensiones

Nivel	VI. Ambiente laboral		D1. espacio físico		D2. formas ocupacionales		D3. grupos sociales	
	f	%	F	%	F	%	f	%
Malo	1	1,7%	0	0,0%	8	13,8%	1	1,7%
Regular	15	25,9%	25	43,1%	45	77,6%	7	12,1%
Bueno	42	72,4%	33	56,9%	5	8,6%	50	86,2%
Total	58	100,0	58	100,0	58	100,0%	58	100,0

Fuente Spss versión 25

En la tabla 1, se examinaron los datos obtenidos de la primera variable de ambiente laboral. De los 58 colaboradores que fueron encuestados, el 72,4% dijeron que su ambiente laboral es bueno, el 25,9% dijeron que el ambiente laboral es regular y 1,7% dijeron que el ambiente laboral es malo, en lo que respecta a sus dimensiones, se observa que para la dimensión espacio físico el 56,9% percibieron que el espacio físico es bueno, y el 43,1% dijeron que es regular y el 0,0% no respondieron a la respuesta de malo. Para la dimensión formas ocupacionales, el 77,6% percibieron que es regular, el 13,8% es malo y 8,6% es bueno, Por último, para la dimensión grupos sociales, el 86,2% se ubican en el nivel bueno, el 12,1% es regular y el 1,7% es malo, es decir que el mayor porcentaje que respondieron los participantes dijeron que el ambiente laboral es bueno, lo de que demuestra que la gran mayoría se siente cómodo en su ámbito laboral, en cuanto a sus dimensiones el mayor porcentaje obtenido fue de los grupos sociales con la respuesta bueno, por lo que podemos afirmar que el gran porcentaje de los participantes están de acuerdo con que existe buena relación dentro de su ambiente laboral.

Tabla 2*Distribución de frecuencias del desempeño de los trabajadores y dimensiones*

Nivel	VI. Desempeño de los trabajadores		D1. conocimiento		D2. organización		D3. responsabilidad	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	2	13,8%	0	0,0%
Regular	4	6,9%	6	10,3%	23	77,6%	26	44,8%
Eficiente	54	93,1%	52	89,7%	33	8,6%	32	55,2%
Total	58	100,0	58	100,0	58	100,0%	58	100,0

Fuente Spss versión 25

En la tabla 2, se observaron los datos obtenidos de la segunda variable del desempeño de los trabajadores; de los 58 colaboradores encuestados, el 93,1% se muestra que es eficiente, el 6,9% se muestra que es regular y el 0,0% no se muestra respuesta en deficiente. En lo que respecta a sus dimensiones, se observa que para la dimensión conocimiento, el 89,7% se percibió que es eficiente, y es regular es 10.3% y el 0,0% no respondieron a la respuesta deficiente, para la dimensión de organización, el 77,6% es regular, el 13,8% deficiente y el 8,6% es eficiente. Por último, para la dimensión responsabilidad, el 55,2% dijeron que es eficiente, el 44,8% es regular y el 0,0% no respondieron a la pregunta deficiente. Es decir que el mayor porcentaje del desempeño de los trabajadores dijeron que son eficientes en su área de trabajo. En consecuencia, sus dimensiones su mayor porcentaje es el conocimiento que dicen ser eficientes, es decir que se afirma que el gran porcentaje de los personales tienen conocimiento en su área

4.2 Análisis Inferencial

En el análisis inferencial se presentan las 4 pruebas de hipótesis planteadas en

la investigación, las cuales se realizaron en el estadístico SPSS versión 25. Los resultados se presentan en cuatro tablas.

Prueba de hipótesis general

H₀: Existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores del centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022

Tabla 3

Correlación de las variables Ambiente laboral y desempeño de los trabajadores

			Ambiente laboral	Desempeño de los trabajadores
Pearson	ambiente laboral	coeficiente de correlación	1,000	,673**
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	desempeño de los trabajadores	coeficiente de correlación	,673**	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Fuente Spss versión 25

En la tabla 3 se observaron los resultados de la prueba paramétrica, teniendo el valor de significancia bilateral que es 0,000, de tal forma se acepta la hipótesis general que se planteó, lo que nos dice que existe una relación significativa entre la variable ambiente laboral con el desempeño de los trabajadores, por consiguiente, se muestran el valor del coeficiente de correlación siendo 0,673, lo cual establece que tiene una correlación alta.

Hipótesis específica 1

H1: el espacio físico en los resultados de laboratorio se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022.

Tabla 4

Correlación de las variables espacio físico y desempeño de los trabajadores

		Espacio Físico	Desempeño De Los Trabajadores
	Espacio Físico	Coeficiente De Correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	,458
Pearson		N	58
	Desempeño De Los Trabajadores	Coeficiente De Correlación	,458
		Sig. (Bilateral)	,005
		N	58

Fuente Spss versión 25

en la tabla 4 se observaron los resultados de la prueba paramétrica teniendo como el valor de significancia bilateral de 0,005, de tal forma se acepta la hipótesis específica planteada, lo que significa que hay una relación significativa entre el espacio físico con el desempeño de los trabajadores, por consiguiente, la muestra valor del coeficiente de correlación es 0,458, lo cual determina que tiene una correlación moderada,

Hipótesis específica 2

H2: las formas ocupacionales en los resultados de laboratorio se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022.

Tabla 5

Correlación de las variables formas ocupacionales y desempeño de los trabajadores

		grupos sociales	desempeño de los trabajadores	
Pearson	formas ocupacionales	coeficiente de correlación	1,000	,551**
		sig. (bilateral)	.	,003
		N	58	58
	desempeño de los trabajadores	coeficiente de correlación	,551**	1,000
		sig. (bilateral)	,003	.
		N	58	58

Fuente Spss versión 25

en la tabla 4 se observa los resultados de la prueba paramétrica que nos muestra que el valor de significancia bilateral es 0,03, lo que quiere decir es que acepta la hipótesis específica planteada es decir hay una relación significativa entre las formas ocupacionales con el desempeño de los trabajadores, de tal forma muestra que su valor del coeficiente de correlación es 0,551, lo cual establece que tiene una correlación moderada.

Hipótesis específica 3

H3: el grupo social en los resultados de laboratorio se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022.

Tabla 6

Correlación de las variables grupos sociales y desempeño de los trabajadores

		Grupos Sociales	Desempeño De Los Trabajadores
Pearson	Grupos Sociales	Coeficiente De Correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	,651**
		N	,000
	Desempeño De Los Trabajadores	Coeficiente De Correlación	58
		Sig. (Bilateral)	,651**
		N	1,000

Fuente Spss versión 25

en la tabla 5 se observa los resultados de la prueba paramétrica que nos muestra que su valor de significancia bilateral es 0,000 lo que significa que acepta la hipótesis específica planteada es decir que existe una relación significativa entre los grupos sociales con el desempeño de los trabajadores de tal manera nos muestra que su valor del coeficiente de correlación es 0,651, lo cual determina que tiene una correlación alta.

V. DISCUSIÓN

1. En la presente investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación entre ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas Apurímac 2022. Para lo cual se planteó la hipótesis general; el ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores, donde apreciamos que de acuerdo a los resultados la tabla 3 se muestra el valor calculado sig. bilateral de 0.000, demostrando un coeficiente de Pearson 0,673*, que significa que tiene una correlación alta, en cuanto los resultados descriptivos de la tabla 1 se tiene que ambiente laboral de los 58 colaboradores que fueron encuestados, el 72,4% se ubican en el nivel muy bueno, y en la tabla 2 se observaron que la variable del desempeño de los trabajadores, el 93,1% se ubican en el nivel de eficiente el 6,9% es regular, y al relacionar con el antecedente del estudio de Malatesta y Balarenzo (2019) El resultado obtenido del trabajo aplicando la prueba estadística de Rho Spearman, se tiene que el 71.8% de los colaboradores encuestados de la Sede del Gobierno Regional de Madre de Dios, perciben un ambiente laboral de nivel medio, y respecto a la variable desempeño el 55.1% muestran un desempeño de nivel medio. Asimismo, se demostró la existencia de una correlación positiva media entre la variable independiente del ambiente laboral y el dependiente desempeño según el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,635 al 95% de confianza, como lo muestra en la tabla 17, para un $(0,000 < 0.05$; nivel de aceptación de 95%, $Z= 1.96$) y teniendo como teoría que se percibe de la variable ambiente laboral, con la que se relaciona con el modelo de ocupación humana, que menciona que los individuos que están motivados y tienen objetivos al cual desean alcanzar son personas hacen su labor de manera más eficiente, se explica que cada motivación que forja cada individuo es tan dinámica que por los contrastes propios forjan la motivación para realizar una tarea lo que influye en el desempeño de la labor realizada. (kielhoner, 1990)

2. En lo que se refiere al objetivo específico 1 determinar cómo se relaciona el espacio físico con el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022, en la cual se planteó la hipótesis específica 1 teniendo Correlación de las variables espacio físico y desempeño de los trabajadores con una significancia bilateral ,005 por lo tanto acepta la prueba de hipótesis, es decir hay una correlación 0,45, lo que significa que existe una correlación moderada; en cuanto a los resultados descriptivos se dijo que el 56,9% dicen que el espacio físico es muy bueno; relacionando a la dimensión del entorno físico se dice que cuando la organización posee distintos puntos de vista, de la cual se realiza un enfoque psicosociológico con una estrategia para que dicha institución o empresa tenga soluciones de la que se pueda adaptar al ambiente y tener un entorno físico saludable por medio de la comunicación de esta manera resolver problemas en este entorno (serrato, 2004)

3. En lo que se refiere al objetivo específico 2 Identificar de qué manera se relaciona las formas ocupacionales con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022; en la cual se plantea la hipótesis específica de la tabla 3 donde observa los resultados de la prueba paramétrica de Pearson en la que muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000 , de tal forma se acepta la hipótesis específica que se planteó, es decir que existe una relación significativa entre la variable ambiente laboral con el desempeño de los trabajadores por consiguiente tiene una muestra con el valor del coeficiente de correlación que es 0,673, lo cual establece que tiene una correlación alta. Con lo respecta a la dimensión de las formas ocupacionales nos dice (kielhoner, 1990) que la investigación concede oportunidades de aprendizaje, descubriendo nuevas formas de realizar las actividades y ciertas maneras de enunciar sus habilidades y aprender nuevas cosas de su organización, es decir que cuando una persona se incorpora a una institución tiene inseguridad sobre su capacidad y lo que se quiere es ayudar y enseñar a que se integre de manera adecuada con la participación de toda su organización, de esta manera haya un mejor desenvolvimiento de ella.

4. En lo que se refiere al objetivo específico 3 Describir cómo se relaciona el grupo social con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas Apurímac 2022, en la cual se plantea la prueba de hipótesis de la tabla 4, observándose los resultados de la prueba paramétrica de Pearson que nos muestra que el valor de significancia bilateral que es 0,03, es decir que acepta la hipótesis específica planteada teniendo una relación significativa entre las formas ocupacionales con el desempeño de los trabajadores en cuanto a la muestra su valor del coeficiente de correlación de Pearson que es 0,551, lo cual establece que tiene una correlación moderada con lo que respecta a la dimensión del grupo social según (Fayol, 1916) Nos refiere que los grupos sociales tienen impacto en el ámbito laboral ya que ello ayuda a mejorar la relación entre de los trabajadores y también ayuda en mejorar las habilidades de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Primero: existe un nivel alto de correlación de con Pearson 0,673 entre el ambiente laboral y desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022, sosteniéndose por lo tanto que a un mejor ambiente laboral que exista en la organización mayor será el desempeño de los trabajadores.

Segundo: existe una correlación moderada con Pearson 0,458 entre espacio físico y desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022, señalando que espacio físico influye en baja medida con el desempeño de los trabajadores.

Tercero: existe una correlación de Pearson moderada 0,551 entre las formas ocupacionales con el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022, señalando por lo tanto que las formas ocupacionales tienen influencia en el desempeño de los trabajadores

Cuarto: existe una correlación alta de Pearson 0,651 entre grupos sociales y desempeño de ellos trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022, señalándose por lo tanto que los grupos tiene influencia en el desempeño de los trabajadores

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Recomendar al director del centro de salud de Andahuaylas la importancia de mejorar el ámbito laboral de los trabajadores de tal forma haya un mejor desempeño de los trabajadores en el centro de salud de Andahuaylas, Apurímac.

Segundo: para tener un mejor ambiente laboral se necesita mejorar el espacio físico por medio de un espacio agradable donde trabajadores se sientan cómodos y augustos de tal forma mejorara el desempeño de los trabajadores.

Tercero: para mejorar el ambiente laboral de las formas ocupacionales se debería dar el rol que le correspondiente a cada personal, de esta manera efectué su rol con más eficiencia, así habrá mejor desempeño en su área.

Cuarto: para mejorar el ambiente laboral se debería de mejorar la interacción con los grupos sociales, por medio de la organización y la comunicación de esta manera se mejorará las relaciones interpersonales de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Aguirre, D. G. (2020). *Satisfacción laboral vs Clima organizacional Percepciones de los empleados de una organización comercial de Guatemala(maestría en administración)*. Universidad EAFIT, "Percepciones de los empleados de una organización comercial de Guatemala. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17463/GersonDavid_Aguirre_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Balarenzo, M. M., & Nina, H. C. (2020). *INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS, 2019(tesis de licenciatura)*. UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP, LIMA - PERÚ. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1255/1/BALAREZO%20MALATESTA%20MARIA%20DOLORES-NINA%20HUANCA%20CRISTINA.pdf>
- Campos, A. M., & Ruesta, C. S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama-2018(tesis licenciatura)*. universidad cesar vallejo, Chimbote, Peru. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28669/Ruesta_CSE-Campos_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, R. M. (14 de abril de 2021). *public administration*. scielo: <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Domínguez, A. Z. (2012). Paradigmas de la cultura organizacional. https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/144/217
- Drucker. (1999). El clima laboral. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSulcendenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf>
- fayol. (1916). teoría funcional. *Evolución de la teoría de la organización*. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187214467001.pdf>
- Fernabach, M. (2019). Representación individual en una comunidad de conocimiento. *Tendencias en Ciencias Cognitivas*, 23(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tics.2019.07.011>
- Gómez, A. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Goncalves, R. R. (2019). *Riscos e circunstâncias de acidentes com material biológico com o trabalhador de enfermagem*. Revista Enfermagem Atual In Derme. <https://doi.org/10.31011/reaid-2019-v.87-n.25-art.195>
- Gonzales, P., & Brisas, E. (2021). *Clima laboral y desempeño laboral del personal de salud de la Red Conchucos Sur - Huari, 2021()*. chimbote, peru.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86367/Pinedo_GEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goñi, M., & Medina, F. (2017). Desgaste profesional y caracterización de las condiciones laborales de especialistas y posgrados en Medicina Interna(tesis licenciatura). *Revista Médica del Uruguay*. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rmu/v31n1/v31n1a06.pdf>

Gutierrez, P. P. (2018). *La comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Telecomunicaciones Futuro Group S.R.L. – Nuevo Chimbote 2018(tesis de licenciatura)*. Cesar Vallejo, Chimbote, peru.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28975/Gutierrez_PPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hall. (1972). de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Bogotá, Colombia*. REVISTA DIVERSITAS – PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67920212.pdf>

Hernández, G. T. (2021). Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana. *scielo*, 37.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.14482/sun.37.3.613.62>

Huamán, P. ., & Beltrán, R. . (2019). Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019(tesis de licenciatura). 2019. Universidad Peruana Los Andes Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Chanchamayo, peru.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS%20BELTRAN%20-%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Judge, T. R. (2009). comportamiento organizacional.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Kelly, T. M. (2017). *pubmed*. DOI: 10.4037 / aacnacc2017283

kielhoner. (1990). *modelo de ocupacion humana*. (c. g. pablo, Ed.) madrod: sintesis. Retrieved 21 de abril de 2022.

Kurt, L. (diciembre de 1940). *LA TEORIA DEL CAMBIO SEGUN KURT LEWIN*. amandapalazon:
<https://amandapalazon.com/la-teoria-del-cambio-segun-kurt-lewin/>

lopez, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *scielo*.
http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Madero, G. S., & Ortiz, M. O. (2021). *Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual*. *revistaciencia*.
<https://revistaciencia.uat.edu.mx/index.php/CienciaUAT/article/view/1462>

Madero, G. S., & Ortiz, M. O. (2021). *Flexibility strategies and their relationship with workplace environment, dedication and intellectual challenge(tesis licenciatura)*. Tecnológico de Monterrey, Escuela de Negocios, Monterrey, Nuevo León, México., Mexico.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>

- Martínez, S. A. (2012). DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. PRINCIPIOS TEÓRICOMETODOLÓGICOS Y PRÁCTICOS PARA SU CONCRECIÓN.
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/moyas,+Journal+manager,+05+--+MARTINEZ-IV-2012-2013_037-063.pdf
- Marx. (1951). en torno a los grupos sociales su jerarquía y la noción de estructura social. En *Etudes philosophiques*. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-EnTornoALosGruposSocialesSuJerarquíaYLaNociónDeEst-1705254.pdf
- Mata, m. c. (1997). Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. *Cuadernos de investigación*, 5. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Mata, S. L. (2020). *investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Mathsumi, G. . (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto educativo de Tarma - Junín 2021(Tesinade bachuillerato)*. universidad continental, Peru.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9172/4/IV_FHU_501_TI_Felix_Barrera_2021.pdf
- Mejía, M. E. (2005). tiposdeinvestigacion. En T. e. investigacion. Instrumentos de Investigación: <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Melado, G., & Pietro, M. (2020). The vaccine against COVID-19 and institutional trust. *Enferm Infecc Microbiol. sciencedirect*. <https://doi.org/10.1016/j.eimc.2020.08.001>
- Mendez. (2003). *investigacion*. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094051/cap03.pdf>
- Mendizábal, B. . (2013). Análisi de la responsabilidad empresarial en Mexico frente a los trabajadores. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271005.pdf>
- Miranda, C. M. (2018). ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana. (*tesina de licenciatura*). universidad de piura, piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina,Chailán, P. M., Muñoz,Coloma, M., & Schlegel,SanMartín, G. (2021). *Work-related stress in Nurses at Critical Care Units*. Universidad San Sebastián Concepción-Chile(tesis de licenciatura), chile. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lang=es
- Muntane, R. J. (2010). investigacion basica.
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf
- Navarro, A. O. (2017). EL AMBIENTE LABORAL COMO POTENCIADOR DE LOS RESULTADOS OPERACIONALES EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA. BOGOTA.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16010/NaranjoAlvarezOscarDavid2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Oliveira, E. S. (2018). Violencia laboral en psiquiatría en la percepción de trabajadores de enfermería. *Revista Electrónica Salud Mental Alcohol Y Drogas*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.v13i2p86-92>
- Orosco, C. S. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco). *scielo*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300343&lang=es#B1
- Pedraza, E., & Glenys, A. C. (2010). *Revista de Ciencias Sociales*.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez, C. R., & Zamora, M. M. (2021). Work Environment, Mental Health, and Eating Behavior in Mexican Nurses. *Healio*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3928/02793695-20210623-05>
- Pimentel, M. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica. *scielo*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall Interamericana, Mexico.
<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>
- Ruíz, D. M. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- SALDAÑA.OROZCO, C., & POLO, V. J. (s.f.).
- Sánchez, L. (2010). *¿Qué es el clima laboral?* <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html#:~:text=El%20clima%20laboral%20no%20es,tanto%20en%20la%20productividad%20empresarial>.
- Sánchez, P. (2010). Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA. *tesis*. cesar vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9992/Palomino_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- serrato, a. (2004). formas ocupacionales. *gestion practica de riesgos laborales*.
<http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd0000018165.pdf>
- Tamayo. (2012). Metodología de la investigación pautas para hacer lka tesis: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- UCV, v. d. (2022). guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa.
https://ucv.edu.pe/pluginfile.php/1049636/mod_resource/content/1/GUIA%20QUE%20INCLUYE%20LAS%20LINEAS%20DE%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL.pdf
- Viswanathan, H., & Salmon, J. (2000). Accrediting organizations and quality improvement. *Am J Manag Care*. *pubmet*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11184667/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
Título: Ambiente laboral y desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022.
Autora: Nirmi Baldarrago Vega

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿De qué manera el ambiente laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en un Centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Como se relaciona el espacio físico en el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona las formas ocupacionales en el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud Andahuaylas, Apurímac 2022?</p> <p>¿Como se relaciona el grupo social en el desempeño laboral en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac, 2022?</p>	<p>Objetivo general. determinar la relación entre ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar cómo se relaciona el espacio físico con el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas Apurímac 2022. Identificar de qué manera se relaciona las formas ocupacionales con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022. Describir cómo se relaciona el grupo social con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas Apurímac 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores del centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022.</p> <p>Hipótesis específicas El espacio físico en los resultados de laboratorio se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022 . Las formas ocupacionales en los resultados de laboratorio se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022 El grupo social en los resultados de laboratorio se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022.</p>	Variable independiente: ambiente laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
			Espacio físico	Cualidades Sensoriales Ambientales. Arquitectura / Disposición.	1-2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3)A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo (13-30) regular (31-48) bueno (49-65)
			Formas ocupacionales	Demandas del tiempo de las tareas. Atracción por las tareas laborales. Horario de trabajo. Estándares del rol laboral.	3-7		
			Grupos sociales	Interacción entre compañeros de trabajo. Pertenencia a un grupo de trabajo Interacción con el supervisor. interacción con otros. Gratificaciones. Ambiente: clima/humor.	8-13		
			Variable dependiente: desempeño de los trabajadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
			Conocimiento	Calidad Cantidad Conocimiento del puesto de trabajo Iniciativa	1-4	(1) Nunca (2) Casi nunca (3)A veces 4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (10-23) Regular (24-37) Eficiente (38-50)
			organización	Liderazgo Cooperación Fiabilidad	5-7		
			responsabilidad	Adaptabilidad Asistencia Presencia	8-10		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Instrumentos	Método de análisis
<p>Enfoque: cuantitativo Tipo: básico Diseño: no experimental, transversal y correlacional</p> <p style="text-align: center;">O₁</p> <p>M</p> <p style="text-align: center;">r</p> <p style="text-align: center;">O₂</p> <p>M: muestra Donde O₁: ambiente laboral Donde O₂: desempeño de los trabajadores r: influencia entre las variables</p>	<p>Población: 68 colaboradores Muestra: muestra censal, 58 colaboradores Muestreo: probabilístico</p>	<p>Variable 1: ambiente laboral Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p> <p>Variable 2: desempeño de los trabajadores Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p>	<p>Análisis de tipo descriptivo.</p>

Anexo 2 de operacionalización

Tabla 8 operacionalización de ambiente laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensión	Niveles y rangos según variables
Ambiente Laboral	Los saberes han destacado la importa de un ambiente de trabajo saludable lo que ayuda a promover resultados óptimos del profesional de salud, pero la investigación que examina la relación entre un ambiente de trabajo saludable y el agotamiento es limitada". (Urrego, 2018)	se medirán en 3 dimensiones espacio físico, formas ocupacionales, grupos sociales	espacio físico	Cualidades Sensoriales Ambientales	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo (1-2) Regular (3-7) Bueno (8-13)	Malo (13-30) regular (31-48) bueno (49-65)
				Arquitectura / Disposición			
			formas ocupacionales	Demandas del tiempo		Malo (1-2) Regular (3-7) Bueno (8-13)	
				Demandas de las tareas			
				Atracción por las tareas laborales			
				Horario de trabajo			
				Estándares del rol laboral			
				interacción entre compañeros de trabajo			
			grupos sociales	Pertenencia a un grupo de trabajo		Malo (1-2) Regular (3-7) Bueno (8-13)	
				Interacción con el supervisor			
				Interacción con otros			
				Gratificaciones			
				Ambiente: clima/humor			

Tabla 9 operacionalización de desempeño de los trabajadores

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensión	Niveles y rangos según variables
desempeño de los trabajadores	Los trabajadores del país están experimentando síntomas de estrés en el trabajo y todavía tienen miedo de perder sus puestos de trabajo lo que afecta el desempeño laboral (Carrillo, 2018)	la dimensión de la variable de desempeño de los trabajadores se realizará a través de un cuestionario donde se evaluará 3 dimensiones que son conocimiento, organización y responsabilidad	Conocimiento	Calidad	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (1-4) Regular (5-7) Eficiente (8-10)	Deficiente (10-23) Regular (24-37) Eficiente (38-50)
				Cantidad			
				Conocimiento del puesto de trabajo			
				Iniciativa			
			Organización	Liderazgo		Deficiente (1-4) Regular (5-7) Eficiente (8-10)	
				Cooperación			
				Fiabilidad			
			Responsabilidad	adaptabilidad		Deficiente (1-4) Regular (5-7) Eficiente (8-10)	
				asistencia			
				Presencia			

Nota: Adaptado Palominos. Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de ambiente laboral

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

	Dimensión 1: espacio físico	1	2	3	4	5
1	¿te sientes cómodo en su ambiente laboral?					
2	¿el espacio donde labora es agradable?					
	Dimensión 2: formas ocupacionales					
3	¿Son flexibles con la disposición de tu tiempo?					
4	¿Realizas tareas más de lo establecido?					
5	¿te dieron algún incentivo para seguir mejorando en tu desempeño laboral?					
6	¿Usted trabaja más horas de lo normal?					
7	¿Usted realiza otro rol que no le corresponde?					
	Dimensión 3: grupos sociales					
8	¿Usted se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					
9	¿Usted participa en las reuniones sociales en tu trabajo?					
10	¿usted se lleva bien con el supervisor de su establecimiento?					
11	¿Usted es empático con sus pacientes?					
12	¿usted alguna vez ha recibido alguna gratificación por su buen desempeño laboral?					
13	¿Te llevas bien con tus compañeros de trabajo?					

Cuestionario desempeño de los trabajadores.

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

	Dimensión 1: conocimiento	1	2	3	4	5
1	¿consideras que tú que trabajas de manera efectiva en tu rol asignado?					
2	¿consideras que los personales son suficientes para abastecerse de manera adecuada en tu establecimiento?					
3	¿Consideras tú que tienes el suficiente conocimiento sobre tu área?					
4	¿tienes iniciativa en tu rol asignado?					
	Dimensión 2: organización					
5	¿Existe el liderazgo por parte del encargado del área donde laboras?					
6	¿Existe el compañerismo en tu establecimiento de trabajo?					
7	¿considera usted que se debería de trabajar bajo presión para un buen resultado?					
	Dimensión 3: responsabilidad					
8	¿se adaptan con facilidad a tu área de trabajo?					
9	¿Asistes de manera puntual a tu área de trabajo?					
10	¿alguna vez te ausentaste en horario laboral?					

Anexo 4. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg Sonia molina Alfaro

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **ambiente laboral y desempeño de los trabajadores de centro de salud Andahuaylas, Apurímac 2022.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma



Nombre completo: Nirmi Baldarrago Vega

DNI: 70792949

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AMBIENTE LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	ESPACIO FISCO							
1	¿te sientes cómodo en su ambiente laboral?	X		X		X		
2	¿el espacio donde labora es agradable?	X		X		X		
	FORMAS OCUPACIONALES							
3	¿Son flexibles con la disposición de tu tiempo?	X		X		X		
4	¿en demanda de tarea que se tiene que realizar, se le hace hacer más de lo debido?	X		X		X		
5	¿te dieron algún incentivo para seguir mejorando en tu desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Usted trabaja más horas de lo normal?	X		X		X		
7	¿Usted realiza otro rol que no le corresponde?							
	GRUPOS SOCIAL							
8	¿Usted se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted participa en las reuniones sociales en tu trabajo?	X		X		X		
10	¿usted se lleva bien con el supervisor de su establecimiento?	X		X		X		
11	¿Usted es empático con sus pacientes?	X		X		X		
12	¿usted alguna vez ha recibido alguna gratificación por su buen desempeño laboral?	X		X		X		
13	¿Te llevas bien con tus compañeros de trabajo?	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. MAG Sonia Molina Alfaro

DNI: 07519527

Especialidad del validador: Salud Pública y Comunitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lunes 10 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	CONOCIMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿consideras que tú que trabajas de manera efectiva en tu rol asignado?	X		X		X		
2	¿consideras que los personales son suficientes para abastecerse de manera adecuada en tu establecimiento?	X		X		X		
3	¿Consideras tú que tienes el suficiente conocimiento sobre tu área?							
4	¿tienes iniciativa en tu rol asignado?	X		X		X		
5	ORGANIZACIÓN							
6	¿Existe el liderazgo por parte del encargado del área donde laboras?	X		X		X		
7	¿Existe el compañerismo en tu establecimiento de trabajo?	X		X		X		
8	¿considera usted que se debería de trabajar bajo presión para un buen resultado?	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	X		X		X		
9	¿se adaptan con facilidad a tu área de trabajo?	X		X		X		
10	¿Asistes de manera puntual a tu área de trabajo?							
11	¿alguna vez te ausentaste en horario laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. MAG Sonia Molina Alfaro

DNI: 07519527

Especialidad del validador: Salud Público Y Comunitaria

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lunes 10 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

MOLINA ALFARO, SONIA DNI 07519527	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/02/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
MOLINA ALFARO, SONIA DNI 07519527	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 24/09/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
MOLINA ALFARO, SONIA DNI 07519527	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL - ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA ESPECIALISTA EN: SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 26/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/03/2016 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
Molina Alfaro, Sonia DNI 07519527	Magíster Scientiae en Salud Pública con mención en: Dirección y Gestión de Servicios de Salud Fecha de diploma: 28/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/08/2013 Fecha egreso: 17/05/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg Raúl Ayquipa Romero

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021- II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **ambiente laboral y desempeño de los trabajadores de centro de salud Andahuaylas, Apurímac 2022.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma



Nombre completo: Nirmi Baldarrago Vega

DNI: 70792949

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AMBIENTE LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	ESPACIO FISICO							
1	¿te sientes cómodo en su ambiente laboral?	X		X		X		
2	¿el espacio donde labora es agradable?	X		X		X		
	FORMAS OCUPACIONALES							
3	¿Son flexibles con la disposición de tu tiempo?	X		X		X		
4	¿en demanda de tarea que se tiene que realizar, se le hace hacer más de lo debido?	X		X		X		
5	¿te dieron algún incentivo para seguir mejorando en tu desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Usted trabaja más horas de lo normal?	X		X		X		
7	¿Usted realiza otro rol que no le corresponde?							
	GRUPOS SOCIAL							
8	¿Usted se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted participa en las reuniones sociales en tu trabajo?	X		X		X		
10	¿usted se lleva bien con el supervisor de su establecimiento?	X		X		X		
11	¿Usted es empático con sus pacientes?	X		X		X		
12	¿usted alguna vez ha recibido alguna gratificación por su buen desempeño laboral?	X		X		X		
13	¿Te llevas bien con tus compañeros de trabajo?	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Raul Aquipa Romero

DNI: 42102037

Especialidad del validador: **Salud Público Y Comunitaria con mención en gestión en salud**

Lunes 10 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	CONOCIMIENTO							
1	¿consideras que tú que trabajas de manera efectiva en tu rol asignado?	X		X		X		
2	¿consideras que los personales son suficientes para abastecerse de manera adecuada en tu establecimiento?	X		X		X		
3	¿Consideras tú que tienes el suficiente conocimiento sobre tu área?							
4	¿tienes iniciativa en tu rol asignado?	X		X		X		
5	ORGANIZACIÓN							
6	¿Existe el liderazgo por parte del encargado del área donde laboras?	X		X		X		
7	¿Existe el compañerismo en tu establecimiento de trabajo?	X		X		X		
8	¿considera usted que se debería de trabajar bajo presión para un buen resultado?	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	X		X		X		
9	¿se adaptan con facilidad a tu área de trabajo?	X		X		X		
10	¿Asistes de manera puntual a tu área de trabajo?							
11	¿alguna vez te ausentaste en horario laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Raul Aquipa Romero

DNI: 42102037

Especialidad del validador: Salud Público Y Comunitaria con mención en gestión en salud

Lunes 05 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AYQUIPA ROMERO, RAUL DNI 42102037	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 24/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
AYQUIPA ROMERO, RAUL DNI 42102037	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/12/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
AYQUIPA ROMERO, RAUL DNI 42102037	MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 30/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/04/2014 Fecha egreso: 07/12/2015	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA S.A.C. PERU

Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace: <https://online.cunadu.gob.pe/>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag Roció Cahuana Lipa

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021- II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **ambiente laboral y desempeño de los trabajadores de centro de salud Andahuaylas, Apurímac 2022.**y y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma



Nombre completo: Nirmi Baldarrago Vega

DNI: 70792949

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AMBIENTE LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	ESPACIO FISICO							
1	¿te sientes cómodo en su ambiente laboral?	X		X		X		
2	¿el espacio donde labora es agradable?	X		X		X		
	FORMAS OCUPACIONALES							
3	¿Son flexibles con la disposición de tu tiempo?	X		X		X		
4	¿en demanda de tarea que se tiene que realizar, se le hace hacer más de lo debido?	X		X		X		
5	¿te dieron algún incentivo para seguir mejorando en tu desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Usted trabaja más horas de lo normal?	X		X		X		
7	¿Usted realiza otro rol que no le corresponde?							
	GRUPOS SOCIAL							
8	¿Usted se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted participa en las reuniones sociales en tu trabajo?	X		X		X		
10	¿usted se lleva bien con el supervisor de su establecimiento?	X		X		X		
11	¿Usted es empático con sus pacientes?	X		X		X		
12	¿usted alguna vez ha recibido alguna gratificación por su buen desempeño laboral?	X		X		X		
13	¿Te llevas bien con tus compañeros de trabajo?	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag Roció Cahuana Lipa

DNI: 41407681

Especialidad del validador: Dr. En Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lunes 10 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿consideras que tú que trabajas de manera efectiva en tu rol asignado?	X		X		X		
2	¿consideras que los personales son suficientes para abastecerse de manera adecuada en tu establecimiento?	X		X		X		
3	¿Consideras tú que tienes el suficiente conocimiento sobre tu área?							
4	¿tienes iniciativa en tu rol asignado?	X		X		X		
5	ORGANIZACIÓN							
6	¿Existe el liderazgo por parte del encargado del área donde laboras?	X		X		X		
7	¿Existe el compañerismo en tu establecimiento de trabajo?	X		X		X		
8	¿considera usted que se debería de trabajar bajo presión para un buen resultado?	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	X		X		X		
9	¿se adaptan con facilidad a tu área de trabajo?	X		X		X		
10	¿Asistes de manera puntual a tu área de trabajo?							
11	¿alguna vez te ausentaste en horario laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag Roció Cahuana Lipa

DNI: 41407681

Especialidad del validador: Dr. En Administración

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lunes 10 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

DNI 4140/681	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PERU
CAHUANA LIPA, ROCIO DNI 41407681	LICENCIADA EN NUTRICION HUMANA Fecha de diploma: 29/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
CAHUANA LIPA, ROCIO DNI 41407681	MAESTRO EN ECONOMIA MENCION POLITICA Y GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 27/01/2015 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
CAHUANA LIPA, ROCIO DNI 41407681	SEGUNDA ESPECIALIDAD TOXICOLOGIA Y CONTROL ALIMENTARIO Fecha de diploma: 15/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/06/2007 Fecha egreso: 25/10/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CAHUANA LIPA, ROCIO DNI 41407681	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 26/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/03/2016 Fecha egreso: 24/02/2019	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

Anexo 5 confiabilidad

Tabla 10 análisis de confiabilidad de variable 1 ambiente laboral

Alfa de Cronbach	Reactivos
0,801	13

Tabla 11 análisis de confiabilidad de variable 2 desempeño de los trabajadores

Alfa de Cronbach	Reactivos
0,715	10

Anexo 6 Calculo de muestra

Con la fórmula siguiente:

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

Leyenda:

n, = muestra inicial

Z, = nivel de confianza

P, = probabilidad de éxito

q, = probabilidad de fracaso

N, = población

E, = margen de error

En base los siguientes términos:

Z = 95% semejó a 1,96

E = 5% semejó a 0,05

p = 50% semejó a 0,50

q = 50% semejó a 0,50

$$(1,96)^2 (0,50) (0,50) (68)$$

$$n = \text{-----}$$

$$(0,05)^2 (68-1) + (1,96)^2(0,50) (0,50)$$

n 58

ANEXO 7 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 11

prueba de normalidad de ambiente laboral y desempeño de los trabajadores

	Kolmogórov-Smirnov		
	estadístico	gl	sig.
ambiente laboral	,200	58	,000
desempeño de los trabajadores	,160	58	,001

a. corrección de significación de lilliefors

tabla 12

prueba de normalidad de espacio físico y desempeño de los trabajadores

	Kolmogórov-Smirnov		
	estadístico	gl	sig.
espacio físico	,221	58	,000
desempeño de los trabajadores	,160	58	,001

a. corrección de significación de lilliefors

tabla 12

prueba de normalidad de formas ocupacionales y desempeño de los trabajadores

	Kolmogórov-Smirnov		
	estadístico	gl	sig.
formas ocupacionales	,194	58	,000
desempeño de los trabajadores	,160	58	,001

a. corrección de significación de lilliefors

tabla 13

prueba de normalidad de grupos sociales y desempeño de los trabajadores

	kolmogorov-smirnov^a		
	estadístico	Gl	sig.
grupos sociales	,168	58	,000
desempeño de los trabajadores	,160	58	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8 CONSENTIMIENTO INFORMADO

AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Nirmi Baldarrago Vega estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la influencia entre ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas, Apurímac 2022.

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde un cuestionarios de ambiente laboral y desempeño de los trabajadores. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar al teléfono 917213965 o correo nelyvega@gmail.com

 Se guardó el borrador

Correo electrónico *

huamankatherine76@gmail.com

Nombre completo

Katherine huaman ccorahua

Ambiente laboral

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

ANEXO 6 BASE DE DATOS

TRABAJADORES	AMBIENTE LABORAL													DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES									
	espacio físico		formas ocupacionales					grupos sociales						conocimiento				organización			responsabilidad		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	3	3	1	1	3	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	2	3	1	1	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	
4	4	5	3	5	2	3	1	4	1	3	5	4	5	5	4	2	1	5	5	1	2	5	
5	4	3	5	2	2	1	1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	1	4	5	
6	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	
7	3	3	4	2	2	1	1	4	3	4	4	1	4	4	3	5	4	5	4	1	3	4	
8	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	
9	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	
11	5	5	4	3	2	3	1	5	4	4	5	1	5	5	4	3	4	4	5	1	4	5	
12	4	5	4	4	2	5	2	5	5	4	5	1	5	5	4	4	3	5	4	1	3	5	
13	4	5	4	5	2	3	1	5	4	5	5	2	5	5	4	4	4	5	4	2	3	5	
14	4	2	2	1	1	3	3	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	1	2	5	3	5	
15	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	
16	4	4	1	3	1	5	4	5	4	3	5	1	4	4	2	2	4	4	4	1	4	5	
17	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	
18	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
19	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	
21	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
22	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	5	5	2	2	5	
23	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	5	1	5	4	3	3	5	4	5	
24	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	5	
25	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	
26	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	
27	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	
28	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	
29	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	
30	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	
31	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	
32	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	
33	5	4	3	2	3	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	
34	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	
35	5	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	
36	5	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	
37	4	4	3	2	2	3	1	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	5	
38	5	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	
39	5	4	3	1	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	
41	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	
42	3	4	2	5	1	3	5	3	5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	
43	4	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	
44	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	5	5	2	5	5	3	4	4	3	5	
45	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	5	3	3	4	3	3	5	
46	3	5	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	4	1	3	5	
47	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	
48	5	4	2	1	4	3	1	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	1	4	5	
49	5	4	4	3	3	3	1	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	
50	4	4	3	2	3	3	1	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	3	2	5	5	
51	4	2	2	3	3	3	1	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	
52	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	2	3	5	
53	4	4	3	3	3	3	1	5	4	4	5	3	5	5	2	4	4	4	4	3	3	5	
54	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3	1	2	4	
55	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	
56	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	5	
57	4	4	3	2	3	4	2	4	5	4	4	2	5	5	3	4	4	4	4	1	3	5	
58	4	5	2	2	2	3	3	5	4	3	5	3	5	4	2	5	4	4	3	1	4	4	

