

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA



ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN
EL CENTRO DE SALUD CHANCAS DE ANDAHUAYLAS - SANTA ANITA**

Presentado por:

ELSA ISABEL DELGADO CORAL

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

ASESOR: DR. FERNANDO RAFAÉL VIGIL CORNEJO

**LIMA – PERÚ
2021**

DEDICATORIA

A Dios, por cuidarme y guiarme hasta estas instancias de mi vida.

A mis padres, por su amor, ejemplo y apoyo brindado durante toda mi vida, a mi hija mi mayor logro y a las personas claves que siempre me acompañan de forma incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia.

A mis asesores y profesores de la escuela de postgrado de la UIGV, por compartir sus sabias enseñanzas y apoyarme incondicionalmente, para así lograr mí tan anhelado sueño

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1	3
1.2	7
1.3	8
1.3.1	8
1.3.2	9
1.3.3	12
1.3.4	15
1.3.5	23
1.3.6	26
1.4	27
1.4.1	27
1.4.2	28
1.4.3	28
1.5	28
1.5.1	28
1.5.2	32
1.6	35
CAPITULO II. EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
2.1	38
2.1.1	38
2.1.241	

2.2	42	
2.2.1	42	
2.2.2	42	
2.2.3	42	
2.2.4	43	
2.3	45	
2.3.1	45	
2.3.2	46	
2.3.3	46	
CAPITULO III. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		48
3.1	48	
3.1.1	48	
3.1.2	48	
3.1.3	48	
3.1.4	48	
3.1.5	48	
3.2	49	
3.2.1	49	
3.2.2	49	
3.3	49	
3.3.1	50	
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		51
4.1	51	
4.2	103	
4.2.1	104	
4.3	107	
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		112
5.1	110	
5.2	111	
BIBLIOGRAFÍA		114
ANEXOS		119

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Riesgos	19
Cuadro 2 Variables e Indicadores	47
Cuadro 3 Estadístico de Fiabilidad Sobre el Instrumento	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Recursos de Bioseguridad	51
Figura 2 Nivel de Ruido	53
Figura 3 Exposición a la Luz Solar	54
Figura 4 Manipula Sustancias Tóxicas	55
Figura 5 Respira Sustancias Químicas	57
Figura 6 Está en Contacto con Animales	58
Figura 7 Riesgos para su Salud y Seguridad	59
Figura 8 Equipos de Protección Personal	61
Figura 9 Evaluaciones Periódicas	62
Figura 10 Exposición a Peligros	63
Figura 11 Fatiga Muscular al Salir del Trabajo	65
Figura 12 Posturas Incómodas	66
Figura 13 Levanta Peso	67
Figura 14 Movimientos Repetitivos	69
Figura 15 Presenta Alguna Dolencia	70
Figura 16 Comunicación Inmediata	71
Figura 17 Disposición para Apoyar a los Demás	73
Figura 18 Remuneración Adecuada	74
Figura 19 Remuneración Adecuada	75
Figura 20 Termina su Labor a la Hora Habitual	77
Figura 21 Trabaja Horas Adicionales	78
Figura 22 Trabajo Permite Seguir Línea de Carrera	80
Figura 23 Conoce los Procedimientos	81
Figura 24 Acceso a Prevención de Riesgos	82
Figura 25 Prioridades Definidas en el Logro de Objetivos	84
Figura 26 Tardan en Realizar Trámites Administrativos	85
Figura 27 Usuarios Regresan Periódicamente	86
Figura 28 Capacitaciones Laborales Durante todo el Año	88
Figura 29 Cargo Laboral le Permite Buena Productividad	89
Figura 30 Cargo Laboral le Facilita Tomar Decisiones	90

Figura 31 Cumple sus Tareas en el Tiempo Adecuado	92
Figura 32 Cumple sus Tareas con los Recursos Necesarios	93
Figura 33 Ofrece Soluciones Inmediatas	94
Figura 34 Se Ofrece Mejoras y Atención Personalizada	96
Figura 35 Fatiga Mental en el Trabajo	97
Figura 36 Fatiga Física en el Trabajo	98
Figura 37 Realiza Trabajo de Manera Eficaz	100
Figura 38 Realiza Trabajo de Manera Eficiente	101
Figura 39 Recibe Bonificación por su Productividad	102
Figura 40 Incurre en Sobrecostos	104

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Recursos de Bioseguridad	51
Tabla 2 Nivel de Ruido	52
Tabla 3 Exposición a la Luz Solar	54
Tabla 4 Manipula Sustancias Tóxicas	55
Tabla 5 Respira Sustancias Químicas	56
Tabla 6 Está en Contacto con Animales	58
Tabla 7 Riesgos para su Salud y Seguridad	59
Tabla 8 Equipos de Protección Personal	60
Tabla 9 Evaluaciones Periódicas	62
Tabla 10 Exposición a Peligros	63
Tabla 11 Fatiga Muscular al Salir del Trabajo	64
Tabla 12 Posturas Incómodas	66
Tabla 13 Levanta Peso	67
Tabla 14 Movimientos Repetitivos	68
Tabla 15 Presenta Alguna Dolencia	70
Tabla 16 Comunicación Inmediata	71
Tabla 17 Disposición para Apoyar a los Demás	72
Tabla 18 Remuneración Adecuada	74
Tabla 19 Remuneración Adecuada	75
Tabla 20 Termina su Labor a la Hora Habitual	76
Tabla 21 Trabaja Horas Adicionales	78
Tabla 22 Trabajo Permite Seguir Línea de Carrera	79
Tabla 23 Conoce los Procedimientos	81
Tabla 24 Acceso a Prevención de Riesgos	82
Tabla 25 Prioridades Definidas en el Logro de Objetivos	83
Tabla 26 Tardan en Realizar Trámites Administrativos	85
Tabla 27 Usuarios Regresan Periódicamente	86
Tabla 28 Capacitaciones Laborales Durante todo el Año	87
Tabla 29 Cargo Laboral le Permite Buena Productividad	89
Tabla 30 Cargo Laboral le Facilita Tomar Decisiones	90

Tabla 31 Cumple sus Tareas en el Tiempo Adecuado	91
Tabla 32 Cumple sus Tareas con los Recursos Necesarios	93
Tabla 33 Ofrece Soluciones Inmediatas	94
Tabla 34 Se Ofrece Mejoras y Atención Personalizada	95
Tabla 35 Fatiga Mental en el Trabajo	97
Tabla 36 Fatiga Física en el Trabajo	98
Tabla 37 Realiza Trabajo de Manera Eficaz	99
Tabla 38 Realiza Trabajo de Manera Eficiente	101
Tabla 39 Recibe Bonificación por su Productividad	102
Tabla 40 Incorre en Sobrecostos	103
Tabla 41 Correlación de Spearman - hipótesis específica 1	106
Tabla 42 Correlación de Spearman - hipótesis específica 2	107
Tabla 43 Correlación de Spearman - hipótesis específica 3	108

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Coherencia Interna

Anexo 2 Instrumento de Recolección de Datos (Encuesta)

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, establecer la influencia de las condiciones de trabajo en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.

Respecto a los aspectos metodológicos del trabajo, el tipo de investigación fue el descriptivo y el nivel aplicado.

La población de estudio estuvo constituida por los 65 trabajadores de salud que laboran en el Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

La muestra estuvo conformada por los 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita, a los cuales se les aplicó el instrumento que constó de 40 preguntas, utilizando la escala de Likert con alternativas de respuesta múltiple.

Se procedió a analizar los resultados, luego se realizó la contrastación de hipótesis, utilizando la prueba estadística conocida como coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables de estudio son cualitativas.

Finalmente, se pudo determinar que la condición de trabajo influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

Palabras claves: Condiciones, Condiciones de trabajo, Productividad, Productividad personal, Centro de Salud.

ABSTRACT

The objective of this research work was to establish the influence of the work conditions on the productivity of health personnel Chancas de Andahuaylas Health Center - Santa Anita.

Regarding the methodological aspects of the work, the type of research was descriptive and the applied level.

The study population was made up of 65 health workers who work at the Chancas de Andahuaylas Health Center - Santa Anita.

The sample consisted of 65 health workers who work at the Chancas de Andahuaylas Health Center - Santa Anita, to whom the instrument consisting of 40 questions was applied, using the Likert scale with multiple response alternatives.

The results were analyzed, then hypothesis testing was carried out, using the statistical test known as the spearman's correlation coefficient, since the study variables are qualitative.

Finally, it was determined that the work condition positively influences the productivity of the health personnel of the Chancas de Andahuaylas Health Center - Santa Anita.

Key words: Conditions, Work Conditions, Productivity, Personal Productivity, Health Center.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el trabajo, la tecnología y la humanidad ha evolucionado y generado más conocimientos que tienen que ser regularizados por principios normativos para avanzar ordenadamente sin infortunios y peligros para la sociedad.

Las diferentes instituciones políticas en los distintos países, para tener una organización más ordenada y duradera, generó normativas para proteger a la sociedad, que con el trabajo genera un medio de subsistencia, ya sea en una empresa pública o privada, estas normativas ayudan a evitar los peligros y riesgos que se generan por la evolución de la tecnología y las actividades a las que se dedican esas empresas.

En todos los países se establecieron estas normativas para proteger al trabajador en las diferentes actividades económicas, ya que en todas ellas en mayor o menor grado existen peligros como factores físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales, locativos, biológicos, seguridad y mecánico.

Estos peligros y factores de riesgos a los que los trabajadores están expuestos son por las condiciones de trabajo que se evidencian en todas las empresas, las cuales pueden producir una alteración de la calidad de vida de estos trabajadores, dándole una percepción favorable o desfavorable, la cual puede ser identificada y con esta información se puede encontrar medidas de mejora y bienestar para ellos.

Es por esta razón, que la presente tesis, pretende establecer la influencia de la condición de trabajo en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.

El estudio fue elaborado en varios capítulos, estableciéndose así en el primero de ellos los fundamentos teóricos, donde se incluyen los antecedentes de la investigación, marco teórico, así como el marco conceptual correspondiente.

El segundo capítulo, que se titula el problema de la investigación, abarcó la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación y planteamiento del problema, así como los objetivos, hipótesis y las variables e indicadores, luego incluyéndose con la justificación e importancia del estudio.

En el tercer capítulo, se muestra la metodología empleada, comprendiendo la misma el tipo y diseño, población y muestra, así como la técnica e instrumento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, titulado presentación y análisis de resultados, se consideró la presentación de resultados, discusión de resultados y contrastar la hipótesis.

Finalmente, en el quinto capítulo se mencionan las conclusiones que se arribaron durante el presente trabajo de investigación, así como también las recomendaciones que correspondan.

CAPITULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco Histórico

Las condiciones de trabajo iniciales que se presentaban en el siglo XVII eran bastante inseguras y llevaban a los hombres, mujeres y niños a situaciones de explotación con largas jornadas que iniciaban a las cinco de la mañana y culminaban a las cinco de la tarde, durante todo el año; considerando que esas jornadas no les permitían sustentar la economía de sus hogares y con ello proporcionar una alimentación adecuada que sumada a las situaciones mencionadas mermaba la salud de los trabajadores llevándolos en muchos casos a enfermarlos.

La Revolución industrial marcó un cambio en la situación de trabajo que hasta ese momento existía, los propietarios de las fábricas que abundaban incorporaban el uso de la maquinaria en sus procesos para aumentar su producción y para lo cual necesitaban más personal que se dedicara día y noche a mantenerlas en funcionamiento, esto originó que las horas de trabajo fueran más extensas de lo acostumbrado.

Esta dinámica de trabajo inicia un período en el desarrollo de las condiciones de trabajo que aumentó los conflictos que ya venían existiendo hasta ese momento, la deshumanización del trato por parte de los capitalistas quienes buscaban generar mayores ganancias incrementaban y acentuaban las deplorables condiciones físicas e higiénicas además del aumento de horas de trabajo, que no repercutió en un aumento de salario, el cual era bajo en comparación a la productividad generada por los obreros y el abuso de la condición de necesidad de la población.

Como consecuencia de los abusos a los que los trabajadores eran expuestos día tras día se generó la creación de los primeros sindicatos de trabajadores que lucharon por generar cambios a través de acciones como huelgas en pos de conseguir aumentos en sus salarios como mejora de las condiciones de trabajo a las que habían sido expuestos por tanto tiempo.

Esta situación se fue agravando y se sintió la protesta en las calles no solo en las fábricas cuyo único fin era el de aumentar la producción y generar ganancias a costos bajos, oprimiendo a los trabajadores y ejerciendo una enorme presión de labor cuyo lema principal era “el tiempo es oro”.

A raíz de este ritmo de trabajo tan exigente se realizaron continuas protestas de los trabajadores quienes poco a poco se volvieron más organizados y resistentes a esta situación y a medida que la situación empeoraba se prohibieron las asociaciones obreras en 1799.

Para 1824 las cosas cambiaron y se legalizaron las asociaciones obreras iniciándose de esta manera la indagación de formas que permitieran mejorar su situación, así surgen las cooperativas obreras de producción y posteriormente se genera la “Carta al Pueblo”, perteneciente a la Asociación de Trabajadores en 1837.

El temor creciente de ser reemplazados por las máquinas los lleva a solicitar a los diferentes gobiernos de sus países respectivas leyes que regulen la relación entre los obreros y los patrones lo cual también implicaba el reconocimiento de sus asociaciones y la disminución de las horas de trabajo, de esta forma se observa la búsqueda por parte de la clase obrera por encontrar esas condiciones óptimas para el desarrollo de sus labores.

A partir de los años 50 surge un gran interés en explorar el tema de la vida laboral y con ello de las condiciones de trabajo, se realizan diferentes investigaciones en diversas especialidades como la sociología, la medicina y la psicología. De esta forma nacen nuevos enfoques que dejan de lado a los recursos económicos y ponen de manifiesto la importancia de

los individuos y su relación con el entorno laboral, lo cual se consideró debía ser visto como un todo y no como una situación aislada.

Es en Francia donde la necesidad de mejores condiciones de trabajo se traduce en una ley a partir del año 1968, en la cual se considera que las empresas deben invertir parte de sus ganancias en mejorar las condiciones de trabajo de su personal. Alemania, Suecia, Italia, Estados Unidos comienzan a mostrar un interés por desarrollar programas y otras acciones que logren incrementar la productividad y la satisfacción laboral.

Con este auge de encontrar mecanismos para la mejora de las condiciones de trabajo la OIT en 1976 lanzó un Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (PIMCT).

La OIT y la OMS recomiendan desarrollar y aplicar programas sostenibles para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores sanitarios a nivel nacional, subnacional y de los centros de salud. Dichos programas deben abarcar todos los riesgos laborales: infecciosos, ergonómicos, físicos, químicos y psicosociales. Según cifras de la OMS, el costo de los accidentes y enfermedades profesionales representa entre el 4 % y 6 % del Producto Bruto Interno (PBI).(OMS 2021)

En el Perú el personal de salud presenta una situación laboral marcada por un desorden administrativo, bajos niveles salariales, diferentes regímenes laborales y condiciones de trabajo bastante limitadas. De acuerdo a las cifras y reportes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Perú es el país con mayor cantidad de accidentes de trabajo reportados en América Latina, alcanzando el 13.8 % de accidentes laborales fatales. En ese contexto, la salud ocupacional se convierte en una de las principales preocupaciones de las empresas.

Las condiciones de trabajo para el personal de salud son deficientes y presentan riesgos en la salud de los profesionales de esta área, no se dan los recursos necesarios para poder contar con el personal suficiente que cubra la demanda por lo cual se genera una sobrecarga de trabajo y aumenta el estrés en el trabajador. Los organismos que velan por la salud ocupacional recomiendan, que se debe asegurar el acceso a los EPP, mejorar las condiciones laborales integradas con las medidas de prevención establecidas en los planes organizacionales. La crisis sanitaria ocurrida en la pandemia ha evidenciado la precariedad y fragilidad de los sistemas de salud del mundo que han estado sometidos a una creciente presión asistencial. Así mismo, la pandemia ha dejado al descubierto la escasez de profesionales de la salud. Bartoli(2021)

En el Ministerio de salud se exige el logro de objetivos a pesar de no brindar los recursos necesarios para alcanzarlos y esto incide de manera preocupante en el clima de trabajo que se genera en sus establecimientos.

La tasa de enfermedades adquiridas en el centro de trabajo es alta especialmente referida a la Tuberculosis. No se cumplen con las condiciones que a nivel internacional se reconocen.

La productividad es un término que va de la mano con las condiciones de trabajo pues presenta variaciones que están relacionadas con el ambiente de trabajo que las organizaciones puedan generar, en 1766 se utiliza el término de productividad con un carácter formal y un siglo más tarde en el año de 1833 Littré nos indica que es la facultad de producir como definición. Pero a principios del siglo XX encontramos una nueva definición que contempla un significado más preciso que apunta a la medición de la utilización de los recursos para lograr los objetivos establecidos en un determinado periodo de tiempo.

1.2 Marco Filosófico

Las sociedades buscan la satisfacción de sus necesidades, y al lograr ese objetivo generar riquezas las cuales serán distribuidas entre las partes involucradas. Es importante considerar que las organizaciones dependen de los cambios que se producen en el ámbito de los negocios, de que los objetivos que se busquen alcanzar sean establecidos de forma clara y de brindar la libertad necesaria para elegir los medios y formas que permitan el logro de dichos objetivos.

La era de la modernidad sumada a la corriente filosófica positivista en el siglo XVII e inicio del siglo XIX contrastaron y establecieron la forma de construir y comprender al mundo, a través de sus principales instrumentos la razón, la ciencia, la tecnología, y de esta forma transformaron la eficacia en el objetivo, así como lo pragmático y lo tangible en factores importantes y sumamente necesarios para el desarrollo de una manera de vivir y sentir nuestro entorno y las relaciones que generamos con él.

La búsqueda de acciones que le permitan al ser humano cubrir las necesidades propias de su existencia lo lleva a generar diferentes técnicas muchas veces como medio de imposición más que como uno de colaboración frente a la naturaleza; los pensamientos acerca de cómo deben funcionar las organizaciones con respecto a su entorno han cambiado por aquellos que indican que debe conquistarla, realizar modificaciones que le permitan obtener el mayor provecho en relación al rendimiento y la productividad.(ortega y Gasset 2004). De igual forma podemos afirmar que el ser humano busca constantemente una explicación a la razón de su existencia en el mundo eliminando toda creencia en algo divino, solo tomará en consideración lo que es tangible, lo que puede explicar y a lo que su razón responde. Comellas, (2004).

El conocimiento se ha vuelto un elemento de vital importancia muy útil y aplicable a nuestra sociedad, su aplicación brinda un beneficio a los individuos y les permite probar todo en forma científica así se manifiesta el pensamiento positivista; así la ciencia nos permite disponer de herramientas que van a ser útiles para buscar resultados con eficacia aunadas al método cognitivo y su reconocimiento como experto en las relaciones de trabajo. Montero (2004).

La escuela del pensamiento administrativo a través de la aplicación del método científico desarrolló formas de mejorar la productividad de los trabajadores estudiando los tiempos y movimientos necesarios para mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos de producción, ese conocimiento ha servido para facilitar el progreso de las organizaciones en beneficio de la sociedad, basándose en resolver los problemas gracias al conocimiento y con resultados tangibles, racionales; de esta forma en el inicio de la modernidad sustituimos la confianza divina por la razón humana en su capacidad de resolver problemas de índole ético, político y epistémico.

La corriente del positivismo nos permite obtener mayor eficacia y resultados de productividad en las organizaciones de salud, nos permite un mejor control de los procesos, como la implantación de medidas orientadas a favorecer la gestión del recurso humano en el sector sanitario, lo que no se puede cuantificar no existe ya que consideramos la importancia de la optimización de los recursos ya que lo más importante son los medios que utilizamos para alcanzar los fines o metas establecidos. Moreno, (1999).

1.3 Marco Teórico

1.3.1 Condiciones Laborales

Cuando nos referimos a las condiciones laborales hablamos de las características que envuelven la realización de las tareas que pertenecen a una labor o trabajo, tomando en cuenta aspectos como: medioambientales, físicos y los organizativos que se dan en la organización. Hay que considerar que los aspectos mencionados podrían ser los causantes de alteraciones en la salud laboral y aumentar los riesgos laborales para el trabajador indistintamente de cual fuere su ocupación desestabilizándolo física, psíquica, social o emocionalmente.

Debemos mencionar que a la hora de tratar de definir el término de condiciones laborales se presentan algunas dificultades, pues no hallamos una definición que sea precisa, sin embargo, a nivel operativo podemos decir que son características diversas que influyen en forma significativa en la generación de situaciones de riesgo para la integridad y seguridad del trabajador y que se reflejan en la disminución de los costos de salud del empleado. Boada, Ficapal (2012).

1.3.2 Clasificación de las condiciones laborales:

En referencia a la clasificación de las condiciones laborales encontramos diferentes clasificaciones de acuerdo con los aspectos de la actividad laboral, algunos de ellos se clasifican en:

Condiciones de empleo: esta clasificación considera las condiciones de contratación, salariales, estabilidad y seguridad en el trabajo, así como la situación del mercado laboral.

Condiciones ambientales: esta clasificación comprende:

El ambiente físico. - se refiere a las condiciones de temperatura, grados de humedad, el ruido, la ventilación, la pureza del aire tomando en consideración que este podría estar contaminado, o contener sustancias nocivas, exceso de polvo, etc; asimismo también incluye las condiciones generales de higiene, limpieza y orden en el área de trabajo.

Las variables espacio-geográficas. – está relacionada con el espacio disponible para desarrollar las actividades laborales, tales como la distribución, configuración y la relación entre el espacio y los trabajadores (privacidad, intimidad, hacinamiento, aislamiento y territorialidad).

El diseño espacial- arquitectónico del lugar de trabajo. - aquí se consideran los materiales, el espacio físico y equipamiento que son necesarios para realizar las labores de trabajo, considera por ello la configuración, diseño ergonómico y distribución del espacio de trabajo.

Condiciones de Seguridad e Higiene: en esta clasificación se toman en consideración todas aquellas condiciones que suponen un riesgo en la salud e integridad del trabajador tales como accidentes, enfermedades o patologías profesionales. Asimismo, se incluyen agentes que puedan ocasionar riesgos físicos, químicos o mecánicos y otros que podrían provocarlo de manera indirecta. Boada- Ficapal. 2012.

El ambiente de trabajo es considerado como una circunstancia que debe poseer características propicias que ayuden al desempeño del trabajador y en el cual podremos apreciar diferentes tipos de ambientes que responden a la naturaleza de las organizaciones y el trabajo que ella se desempeña. En algunos casos el trabajador puede desarrollar problemas de salud propios de la naturaleza o el ambiente de su trabajo y en cual podemos encontrar insumos contaminantes, sustancias nocivas, uso de maquinarias y otros agentes; todo ello pasa a formar parte del mundo de riesgos con los que interactúa diariamente el trabajador.

Por ello las condiciones laborales son de suma importancia en el proceso de las labores de trabajo e indican un conjunto de factores que intervienen en las acciones del individuo en relación con su trabajo, estableciendo su actividad que se derivan en múltiples consecuencias tanto para el personal como para la organización. Por ello podemos sostener que esta situación

es impuesta por la naturaleza del trabajo del individuo y por el ambiente que la empresa le proporciona de acuerdo a la labor que debe desarrollar en ella.

Las condiciones de trabajo más sobresalientes según Henao (2010) se pueden resumir en intrínsecas y extrínsecas. Las condiciones intrínsecas envuelven aspectos como:

Del trabajo:

- Naturaleza y tipo
- Intensidad
- Materias primas y estándares de producción
- Contenido e integridad

Del individuo:

- Posibilidad del desarrollo personal
- Interés intelectual
- Responsabilidad y estatus que implica

Factores materiales:

- Condiciones de higiene y seguridad
- Bienestar físico - ambiental
- Bienestar cinético – operacional
- Ubicación, espacio, etc.

Por otro lado, las condiciones extrínsecas señalan lo siguiente:

Factores organizacionales

- Políticas de la empresa
- Horarios de trabajo
- Salario

- Estabilidad del empleo

Factores psicosociales

- Características del trabajo (valores y actitudes)
- Relaciones interpersonales dentro de la jerarquía
- Características de mando, información y canales de comunicación.
- Henao Robledo (2010)

El poder brindar condiciones de trabajo que permitan que los trabajadores se ganen la vida a través de un empleo digno, bajo los principios que viene buscando como la equidad, la seguridad, libertad y lograr una vida laboral regida por la dignidad humana tanto en el ámbito formal como informal le permite alcanzar un trabajo decente con remuneraciones justas y condiciones laborales salubres.

Es preocupación de la OIT establecer objetivos que competen a las condiciones laborales como la protección social, ya que no es suficiente solo abordar temas como seguridad social sino también incluir en ello los salarios, el tiempo del trabajo, la salud misma y la seguridad en el ambiente de trabajo.

Estas condiciones se convierten en derechos fundamentales para los trabajadores sin tomar en cuenta el sector económico en el que ellos se encuentren.

En el sector salud la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) establecen dimensiones con relación a las condiciones laborales entre los cuales destacan las dimensiones laborales, la contratación, mecanismos de protección para la salud del personal profesional, mejora de las condiciones salariales e incentivos de diferentes tipos. Somavía (1999).

1.3.3 Condiciones de trabajo de los profesionales de la salud

En el mundo el sector salud representa un gran generador de puestos de trabajo, pues según la OMS ha estimado un aproximado de nueve millones de trabajadores en las Américas, a partir de los años noventa el interés en mejorar la atención a la salud a nivel mundial, sin embargo, no se han considerado cuales serían las repercusiones sobre la administración del talento humano, ya que este es un tema que la OMS considera unos de los aspectos más difíciles de tratar en su agenda.

En relación con las condiciones de trabajo en el sector de la salud se deben tener en cuenta algunas variables tales como: las políticas en el ámbito nacional y también desde el aspecto económico del trabajo, la situación mercantil del sector, la tercerización de tareas que vienen muchas veces acompañados de condiciones precarias de trabajo. Acompañado a todo lo antes mencionado podemos añadir los altos costos de la atención en salud, la poca estabilidad de las organizaciones prestadoras de servicios de salud tanto en el sector público como en el sector privado, que no solo se focalizan en los usuarios sino también en los trabajadores que tienen más de un empleo y que junto a ello están constantemente expuestos a diferentes factores que ponen en riesgo su trabajo y su propia salud.

Dentro del ámbito intralaboral del sector salud y sus condiciones laborales podemos encontrar tres categorías:

Condiciones del ambiente

- Agentes químicos
- Agentes físicos
- Agentes biológicos

Condiciones de la tarea

- Cargas de trabajo (movilización de pacientes, posturas)

Condiciones de la organización

- Ritmo del trabajo
- La jornada
- La autonomía
- Las formas de contratación
- El volumen y complejidad de las tareas
- La responsabilidad, etc.

Si bien es cierto las dos primeras tienen gran presencia en las condiciones laborales de los trabajadores de salud son las condiciones de la organización a las que debemos prestarles más atención en el sector salud.

Las cabezas de las organizaciones que se dedican al campo de la salud deben comprometerse a mejorar estas condiciones que se relacionan con la estructura de sus organizaciones de esta manera se podrá realizar modificaciones que permitirán cumplir con los principios de protección social relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores.

Las organizaciones deben propiciar las condiciones de seguridad y salud que las normas establecen, sin embargo, a pesar de existir normas a nivel internacional la situación de los trabajadores de salud aún presenta condiciones precarias. Los profesionales de salud están expuestos a altos niveles de estrés e inseguridad laboral porque la mayor preocupación está centrada en la calidad de los servicios que se prestan más que a las condiciones de trabajo que se les brinda a los trabajadores de salud, es importante entender y reconocer que ellos son la clave para poder lograr la excelencia en la atención dando les la oportunidad de convertirse en un personal debidamente capacitado, saludable, seguro y motivado en su ambiente de trabajo, en pocas palabras que cuente con las condiciones de un trabajo seguro y decente. Condiciones de Salud y Trabajo en el sector salud (2008).

1.3.4 De la seguridad y salud en el trabajo: trabajo decente

Es necesario hoy en día cambiar el enfoque tradicional que se ha venido dando a la gestión de seguridad y salud en el trabajo pasar de una visión individual a una visión integral que logre involucrar una real comprensión y análisis completa del ser humano reconociendo las características y necesidades intra y extra laborales; las instituciones de salud deben ser gestoras en el cambio de las condiciones de trabajo que se brindan a los profesionales de salud buscando estrategias que permitan el desarrollo del trabajo decente especialmente en lo relacionado a la protección y seguridad de la labor en los centros de trabajo. (OIT)

La nueva tendencia en los modelos económicos exige a las instituciones a nivel internacional a elevar sus estándares de calidad y también establecer costos o precios que les permitan ser competitivos, lo cual establece la necesidad de modificar las condiciones que se dan en el proceso de producción como parte de los métodos que buscan modificar la organización del trabajo.

Debemos preocuparnos por que los cambios requeridos tengan un impacto positivo en la vida laboral de los trabajadores y no todo lo contrario, como se viene visualizando en la actualidad un deterioro progresivo de la misma.

Los estilos de dirección que encontramos hoy en día en las organizaciones del sector salud buscan aumentar la productividad a través del uso eficiente de los recursos tanto humanos, materiales, financieros y técnicos para lograr sobrevivir y posicionarse, sin embargo esta dirección pierde de vista la importancia de generar un ambiente saludable y seguro para los trabajadores que acarrea consecuencias en su salud, en la satisfacción que debe producir el trabajo, aumento progresivo de la carga laboral, exposición a sustancias nocivas, largas horas de trabajo nocturno incrementan los riesgos.

Esto nos muestra que el estilo de las direcciones que se viene dando en las organizaciones de salud repercuten en forma directa sobre la salud de los trabajadores lo cual genera efectos a corto, mediano y largo plazo en el funcionamiento no solo de la organización sino también de la productividad de los profesionales de salud.

La Organización Internacional del Trabajo señala que todas las organizaciones deberían tener la capacidad de afrontar los retos que implican brindar seguridad y salud a los trabajadores a través de estrategias efectivas y dinámicas de gestión. Sin embargo, existe un aumento de casos de negligencia que en muchas ocasiones generan demandas legales, lo cual es el reflejo de una gestión de salud y seguridad ineficaz a causa de los errores que presenta.

El personal de salud y el funcionamiento de la organización son claves para la obtención de resultados en la calidad de la atención en salud que se brinda a los pacientes, y esto nos muestra la necesidad de que los administradores generen trabajos decentes. La seguridad y salud en el ambiente de trabajo ayuda a mejorar el ambiente laboral, disminuir los peligros y promover la calidad de las condiciones de trabajo teniendo como consecuencia una enorme mejora en la fuerza laboral.

Los procesos de evaluación de riesgos deben ser debidamente estructurados y sistemáticos considerando las características propias de las labores asignadas al trabajador de esta forma se debe desarrollar la gestión de la seguridad y salud de los profesionales del sector salud. La disposición de recursos financieros y contar con profesionales especialistas en seguridad y salud laboral son parte de una gestión efectiva para desarrollar proyectos o programas de esta índole.

Las mayores dificultades se presentan en el ámbito de los recursos financieros lo que no ayuda a alcanzar los objetivos planteados, sin embargo, una forma de tratar de superar esta situación es el trabajo coordinado y articulado con otras organizaciones.

Por otro lado, la alta dirección debe pues liderar los procesos de planeación de las acciones en salud conjuntamente con la participación de los profesionales miembros de la organización, apoyados en la aplicación de evaluaciones permanentes de los resultados e impacto de estas acciones y de esa forma poder plantear acciones que permitan la mejora continua de las condiciones de trabajo de los profesionales del sector salud. Casas (2009)

Seguridad y Salud en el Trabajo

Los siguientes términos representa algunos de los conceptos claves que son necesarios tomar en cuenta cuando nos referimos a la seguridad y salud laboral

- **Peligro**

El peligro representa una situación que puede provocar un daño como lesiones o enfermedades, así también como daños a propiedades, medio ambiente o combinar cualquiera de estos. De esta forma podemos referirnos a situaciones que se produzcan en el ambiente de trabajo y repercutan negativamente en la condición física o psicológica de los trabajadores. BSI (2007)

- **Riesgo**

Este término está referido a las posibilidades de la presencia de algún evento o exposición peligrosa y que pueda causar en el personal lesiones o enfermedades por dicha situación. BSI (2007)

- **Evaluación de riesgos**

Es un proceso que implica hacer una exhaustiva revisión de las condiciones de trabajo que permitan identificar cualquier situación de riesgo o peligro, de esta forma se puede planificar para evitar y eliminar cualquier situación que perjudique al trabajador y a la organización. EU-OSHA (2008).

- **Seguridad**

Es una situación ideal difícil de conseguir en la realidad pues implica brindarles a los trabajadores una situación “segura”, libre de cualquier daño o riesgo, por lo cual podríamos decir que la seguridad implicaría el mínimo nivel de riesgo al que pudieran estar expuestos los colaboradores y que sea aceptable. L. Harms-Ringdahl, Taylor & Francis (2001).

- **Salud**

En relación a la actividad laboral estaríamos hablando de la ausencia de enfermedades, elementos físicos, mentales que puedan afectar negativamente la salud de los trabajadores.

ILO (1981).

- **Enfermedad profesional**

Es aquella que ha sido contraída por el trabajador durante una exposición por un periodo de tiempo, asimismo puede incluir cualquier tipo de dolencia que se haya producido por una actividad laboral, y están relacionadas o son más frecuentes en determinados sectores laborales.

ILO (1998)

- **Accidente laboral**

Es un suceso preciso que se da en el transcurso de la actividad laboral dentro o fuera de las instalaciones de la organización o causado por terceros que ocasiona daños tanto físicos como mentales. EU (2001).

- **Prevención**

Es la acción que toman las organizaciones para establecer pasos o medidas que permitan evitar o disminuir cualquier tipo de riesgo durante la actividad laboral. EC (1989)

Evaluación de Riesgos:

Las siguientes tablas se encuentran en el campo de la evaluación de riesgos, que es necesaria para poder implantar medidas propias de control y seguridad en el trabajo según la Directiva Marco. Para este tipo de acciones es necesario la intervención de expertos que puedan evaluar, ordenar y clasificar los tipos de riesgos permisibles.

En este sentido cuando se trata de la seguridad lo primero es la prevención de cualquier accidente laboral y luego lo referido a la salud laboral.

El presente cuadro muestra ejemplos de situaciones altamente peligrosas posibles causantes de un accidente en el ambiente de trabajo.

Cuadro 1

Riesgos

Relacionado con equipos de trabajo:	Relacionado con actividades laborales:	Relacionados con el uso de electricidad:
<ul style="list-style-type: none"> • Maquinaria no vigilada • Suelo mojado • Piezas sueltas • Maquinaria o vehículos en movimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Levantar pesos pesados • Trabajo en altura • Trabajo en lugares cerrados • Movimientos bruscos 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar equipos eléctricos mal aislados • Líneas eléctricas suspendidas

EC (1996.)

El siguiente cuadro muestra ejemplos de posibles situaciones que podrían darse y repercutir en la salud de los empleados, después de una evaluación de riesgos se puede tomar las medidas necesarias para implementar aquellas que nos permitan controlar, brindar seguridad y evaluar cuales son las más funcionales de acuerdo al contexto y diversidad de situaciones.

Es necesario adecuar estas evaluaciones que se pueden alterar cuando se introducen nuevos cambios en el ambiente de trabajo (insumos, materiales, herramientas, procedimientos, etc).

Manipulación de sustancias químicas (líquidos, sólidos, polvo, humos, vapores y gas): <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Falta de oxígeno<input type="checkbox"/> Inhalación, ingestión y absorción de materiales peligrosos para la salud
Condiciones ergonómicas no adecuadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Malas posturas<input type="checkbox"/> Largos periodos de tiempo de pie<input type="checkbox"/> Ritmo de trabajo acelerado<input type="checkbox"/> Malas posturas<input type="checkbox"/> Trabajo repetitivo<input type="checkbox"/> Descansos insuficientes
Exposición a agentes físicos: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Ruido<input type="checkbox"/> Vibraciones<input type="checkbox"/> Temperaturas extremas<input type="checkbox"/> Radiación electromagnética (rayos X, radiación ionizante)<input type="checkbox"/> Iluminación inadecuada
Riesgos psicológicos: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Inseguridad laboral<input type="checkbox"/> Aislamiento<input type="checkbox"/> Acoso laboral<input type="checkbox"/> Acoso sexual
Exposición a agentes biológicos: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Virus<input type="checkbox"/> Bacterias<input type="checkbox"/> Hongos

EC (1996)

Costes de Accidentes Laborales y Enfermedades del Trabajo

Aquí lo más importante es señalar que los accidentes como las enfermedades generadas en el ámbito de trabajo traen consigo grandes costes a las organizaciones y también a los trabajadores y sus familias, más allá del aspecto económico se resalta el del sufrimiento humano. Existen costos directos e indirectos los cuales son aplicados tanto a los trabajadores, familias y empresas, la siguiente tabla muestra ejemplos de los costes que se ocasionan por esta situación tanto en consecuencia a accidentes como a enfermedades laborales.

Costes directos	Costes indirectos
<p><u>Trabajadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Síntomas de la enfermedad o de la lesión producida <input type="checkbox"/> Angustia <input type="checkbox"/> Pérdida salarial <input type="checkbox"/> Posible pérdida del trabajo <input type="checkbox"/> Costes de los cuidados recibidos <input type="checkbox"/> Cambios en el estilo de vida <p><u>Empresas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gastos del seguro de accidentes 	<p><u>Trabajadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sufrimiento de los allegados del afectado. <p><u>Empresas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gastos asociados a la parada de los empleados durante el accidente <input type="checkbox"/> Sustitución del trabajador herido <input type="checkbox"/> Costes de formación del nuevo trabajador <input type="checkbox"/> Costes de adaptación del trabajador sustituto <input type="checkbox"/> Tiempo empleado en rellenar formularios, etc. <input type="checkbox"/> Preocupación entre los nuevos empleados <input type="checkbox"/> Publicidad negativa para la empresa <input type="checkbox"/> Reemplazo de maquinaria o equipos dañados <input type="checkbox"/> Paradas en la producción

ILO, EU-OSHA (2001)

Es importante recalcar que los costos generados por accidentes y enfermedades laborales van en aumento, son muy significativos, el tratar de mejorar estas condiciones o prevenir estas situaciones está relacionada más con una cuestión política, económicamente el prevenir estas situaciones reduciría los costes y generaría una mayor productividad. EU-OSHA (2001).

Nuevos Riesgos y Futuro de la Salud y Seguridad Laboral

Existe una nueva definición “riesgos nuevos y emergentes”, son los riesgos que anteriormente no existían y se dan debido a las nuevas tecnologías y continuos cambios que en el entorno laboral se han generado, eso ocasiona nuevos procesos, ámbitos de trabajo, alteraciones en el aspecto social y organizacional. EU-OSHA (2005).

De esta situación el Observatorio Europeo de Riesgos de la UE – OSHA que se encuentra conformado por diversos expertos han detectado nuevos riesgos emergentes lo cuales han sido relacionados en cuatro áreas:

- Físicos
- Químicos
- Biológicos
- Psicosociales

EU-OSHA (2005)

Se han detectado nuevos riesgos biológicos, nuevas condiciones laborales que aumentan la carga de trabajo si no se tiene en cuenta los factores ergonómicos, migración laboral, todo ello ocasiona deterioro en la calidad de vida del trabajador. Figueira, Cruz, Nunes, (2012)

Aumento del estrés, problemas psicológicos, dolencias son algunas de las consecuencias de las nuevas fórmulas de contratación y condiciones que se ofrecen. ILO (2010), EU-OSHA (2010).

1.3.5 La productividad

Para que las organizaciones alcancen los fines propuestos harán uso de la productividad, considerándola como un medio más no un fin, no obstante, para alcanzar un mejor futuro es necesario lograr la mayor productividad de esta forma podemos considerarla como una condición ineludible para establecer una mejor empresa.

Hablar de la productividad de una empresa implica realizar un análisis interno y externo en el que la organización actúa, de tal forma que podemos relacionar la cantidad de bienes y servicios producidos en referencia a la cantidad de recursos utilizados de esta manera se puede evaluar el nivel de rendimiento del personal.

Con referencia a los servicios de salud la medida de la productividad se da por la relación entre el número de consultas brindadas por hora/médico, aquí podemos decir que el costo sería un factor decisivo para medir la productividad y en el cual estaría conformado por el tiempo de los profesionales, los materiales e insumos necesarios para la labor asistencial así también los medicamentos.

Se puede obtener diferentes formas de medir la productividad dependiendo del rubro de las organizaciones sin embargo lo más importante es ir observando las tendencias o cambios dentro de la productividad si estas afectan la eficiencia o efectividad en los resultados de modo que podamos aplicar correcciones necesarias y obtener una mayor rentabilidad.

Jiménez, Castro, Brenes (2009).

PRODUCTIVIDAD LABORAL

TIPOS DE PRODUCTIVIDAD

En la productividad podemos considerar básicamente dos tipos de conceptos, tenemos la productividad laboral y la productividad total de los factores (PTF).

Con referencia a la productividad laboral, podemos encontrar definiciones que la señalan como el aumento o disminución de los resultados en relación con el trabajo que se requiere para el logro de un producto final, podemos diferenciar lo que sería una productividad con relación a las horas de trabajo que los países miembros de la OCDE en el año 2007 la establecieron como una medida o unidad de PBI por hora trabajada.

PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES

El PTF se puede definir como el incremento o disminución de los rendimientos en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital o técnica, entre otros. Asimismo, se relaciona con el rendimiento del proceso económico medido en unidades físicas o monetarias, aquí observamos la relación entre factores empleados y productos obtenidos. Es uno de los términos que define el objetivo del subsistema técnico de la organización por ello la productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD

Además de la relación de cantidad producida por recursos utilizados, en la productividad entran a juego otros aspectos muy importantes como:

Calidad:

La calidad del producto y del proceso se refiere a que un producto se debe fabricar con la mejor calidad posible según su precio y se debe fabricar bien a la primera, o sea, sin reprocesos.

Productividad:

Salida/ Entradas. Es la relación de eficiencia del sistema, ya sea de la mano de obra o de los materiales.

Entradas:

Mano de Obra, Materia prima, Maquinaria, Energía, Capital, Capacidad técnica.

Salidas:

- Productos o servicios.
- Misma entrada, salida más grande
- Entrada más pequeña misma salida
- Incrementar salida disminuir entrada
- Incrementar salida en mayor proporción que la entrada
- Disminuir la salida en forma menor que la entrada

Mejora de la productividad

- La mejora de la productividad se obtiene innovando en:
- Tecnología
- Organización
- Recursos humanos
- Relaciones laborales
- Condiciones de trabajo

- Calidad
- Otros.3

Productividad, sustentabilidad e impacto social

Según las hipótesis de la economía neoclásica, la productividad se evalúa según los factores de producción capital y trabajo únicamente, ignorando la cantidad de recurso natural empleado. Esto es consecuencia de la época en que el modelo fue ideado (siglo XIX), en la que no se conocían límites a la explotación de estos recursos. Sin embargo, hoy en día la situación ha evolucionado mucho y sabemos que cada vez estamos más cerca del agotamiento de las energías fósiles (ver Pico petrolero) y diversas materias primas. Esto se traduce en el hecho que la huella ecológica global de la humanidad sobrepasa la biocapacidad de la Tierra para renovar sus recursos naturales.

Así, cuando la productividad aumenta, en general, para una misma cantidad de capital y de trabajo, la cantidad de recurso natural empleado aumenta. Esto se traduce en un efecto negativo en términos de sustentabilidad, excepto si los recursos proceden del reciclaje.

De la misma forma, si la productividad aumenta, el número de horas trabajadas para obtener una misma cantidad de producción disminuye, por lo que se necesitan menos trabajadores para mantener la producción, provocando un aumento del desempleo.

1.3.6 Indicadores de la productividad

PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

Experiencia laboral

- Cargo del puesto
- Cumplimiento de tareas
- Soluciones inmediatas

Nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico Mejoras

- Mejoras Atención Individualizada
- Fatiga del trabajo mental
- Fatiga del trabajo físico
- Eficiencia Eficacia

Proceso participativo

- Bonificación

Costos Incurridos

- Inventario
- Costos de Capital
- Espacio Físico
- Volumen de Almacenaje

1.4 Marco Legal

Aprobada por las naciones unidas en 1948 e incorporada al ordenamiento peruano en 1959 mediante resolución legislativa N.º 13282, en el cual se señala el derecho que toda persona tiene a la elección libre de su trabajo, así como a la seguridad y protección a la salud que este le provea y las condiciones equitativas y satisfactorias que le brinden seguridad en el trabajo.

1.4.1 El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Culturales

En vigencia desde el 28 de julio de 1978, en su artículo 7º contempla el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en el cual se le asegure

mejorar los aspectos de la higiene en el trabajo y del medio ambiente, así como la prevención y tratamiento de enfermedades profesionales entre otras.

1.4.2 La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En sus convenios relativos a la seguridad y salud en el trabajo declara la necesidad de fomentar programas que protejan a la vida y salud de los trabajadores de todas las ocupaciones a partir de medidas preventivas.

(Diagnóstico situacional en seguridad y salud en el trabajo Perú, instituto salud en el trabajo ISAT, con la colaboración de Canadá 2011)

1.4.3 Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

DECRETO SUPREMO N.º 005-2012-TR

Reglamento referido a promover una cultura de prevención en los riesgos laborales en trabajo conjunto empleadores con empleados para velar por la promoción y difusión de la presente normativa.

1.4.6. Ley General de Salud (Ley N°26842-1997): Art. 96°, 99°, 104° y 107°.

1.5 Investigaciones

1.5.1 Nacionales:

Cusacani Arcata, Nilda Rosalía (2017), llevó a cabo una investigación titulada “rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015-abril 2016” Tacna. Para ello se estableció el objetivo general determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Se utilizó el método tipo correlacional, con un estudio retrospectivo transversal. La investigación tuvo una muestra de

100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, para el sustento de la parte teórica se consultó diferentes fuentes bibliográficas y para el trabajo de campo se aplicó una encuesta a los encargados de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. relacionados a las variables de investigación. Luego del trabajo de campo se tabuló los datos obtenidos por medio del programa SPSS analizando e interpretando los resultados obtenidos teniendo como resultados el índice de rotación del personal un promedio de 9.34% en el área porciones, y en el área fresco no se presenta rotación. El nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, con un promedio de 4098,62 Kg/hora de perico en el área fresco y 1678,65Kg/hora de perico en el área porciones. Los factores estudiados que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, son por salud (22%), mejor oportunidad (21%), mejor sueldo (18%), y por maltrato (9%).

Llegando a la conclusión que existe una muy buena correlación inversamente entre la rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942).

Ortiz Yanayaco, Ricardo Gerald (2014) en su tesis titulada “influencia de la condición de trabajo en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ingeniería civil y contratistas generales S.A.” Lima. Mencionó el siguiente contenido: El objetivo de la investigación fue establecer la influencia de la condición de trabajo en la productividad de los de los trabajadores en los almacenes de ICCGSA, para lo cual se recogió información mediante encuestas asociándolo en dos tipos de variables, la condición del trabajo con la misma organización influenciando directamente dentro del campo de la productividad. Se utilizó el método tipo descriptivo que consistió en describir e interpretar sistemáticamente un

conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente. La población en estudio estuvo constituida por los trabajadores del área de almacén de ICCGSA con un muestreo probabilístico aleatorio simple donde el cálculo cualitativo finito para el muestreo no probabilístico fue la opción a elegir más acertada. El instrumento fue validado por acuerdo de jueces por 4 expertos en el tema, se utilizó la validez de contenido. Las pruebas estadísticas utilizadas fueron no paramétricas CHI CUADRADO, índice de contingencia y prueba de estaninos. La conclusión fue comprobar que la condición de trabajo influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes ICCGSA.

Cáceres Paredes, Cristina (2013) en su investigación denominada, “burnout y condiciones laborales en enfermeras y técnicas de cuidados intensivos neonatales” Lima, realizó un estudio que tuvo como objetivo explorar las dimensiones del síndrome de burnout y las condiciones laborales en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital Nacional Materno Infantil. Se usó el método correlacional, la muestra no probabilística se conformó de 17 enfermeras y 11 técnicas de enfermería (N=28), en su mayoría casadas con hijos laborando un promedio de 10 años en el hospital. La medición de las dimensiones del síndrome se realizó utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI); y para la indagación de las condiciones laborales se construyó una ficha sociodemográfica y un cuestionario laboral. Los resultados revelaron la existencia de cansancio emocional medio y baja realización personal. La escala de despersonalización no se analiza debido a su baja confiabilidad. En adición se encontró una correlación negativa significativa entre edad y cansancio emocional; así como la existencia de cinco variables vinculadas a las dificultades laborales en la unidad: ambiente, organización, labor, relaciones interpersonales y factores personales. El ambiente y la organización fueron las variables a las que se hizo alusión con mayor frecuencia señalándolas como fuentes de dificultad.

Gutiérrez Callata Lucia Stephanie (2013), llevó a cabo una investigación titulada “condiciones de trabajo relacionadas con la actitud hacia el trabajo en equipo de enfermeras microrredes de salud de los distritos de cerro colorado, Cayma y yura. Arequipa – 2013” Arequipa. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la actitud hacia el trabajo en equipo en enfermeras de las Microrredes de Salud de los distritos de Cerro Colorado, Cayma y Yura – Arequipa 2013. La presente investigación corresponde a un estudio de tipo descriptivo, con diseño correlacional de corte transversal cuyo objetivo fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la actitud hacia el trabajo en equipo en enfermeras de las Microrredes de Salud de los distritos de Cerro Colorado, Cayma y Yura – Arequipa 2013, la muestra estuvo conformada por 100 enfermeros que trabajan en los establecimientos de salud de la zonas mencionadas sin embargo el estudio se realizó solo en 95 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión ; para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumentos dos formularios sobre condiciones de trabajo y una escala tipo Likert. El primero, incluye datos generales, tales como: edad, sexo, estado civil, número de hijos, tipo de contrato, actividades extralaborales, tiempo de ejercicio profesional y tiempo de labor en la institución; y el segundo referida a las condiciones de trabajo, con un total de 34 preguntas. El segundo instrumento corresponde a la Actitud hacia el Trabajo en Equipo, utilizando la escala Propiedad Intelectual de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa de Likert. Se obtuvo como principal resultado que las enfermeras que trabajan en condiciones de trabajo de regulares a buenas tienen una actitud favorable hacia el trabajo en equipo, mientras que aquellas que consideran que sus condiciones de trabajo son malas tienden a tener una actitud desfavorable e indiferente hacia el trabajo en equipo.

1.5.2 Internacionales:

Bustos Caballero, Ana Dioneira (2017), llevó a cabo una investigación denominada “análisis de la productividad de los servicios de salud y su articulación con la viabilidad financiera del hospital Juan Hernando Urrego E.S.E. única IPS pública del municipio de aguazul Casanare” Colombia, el objetivo del estudio se basó en el análisis de la productividad de los servicios de salud y su articulación con la sostenibilidad técnica y financiera del Hospital Juan Hernando Urrego E.S.E única IPS pública del municipio de Aguazul Casanare. Se utilizó un método en el cual se desarrolló en tres etapas, la primera etapa se inició con un tipo de estudio exploratorio la segunda etapa con un estudio descriptivo el cual nos proporcionó información estructurada, para realizar finalmente un estudio explicativo como producto del trabajo desarrollado; la población fue por asegurador o pagador – Municipio Aguazul – 2016. El estudio exploratorio permitió un primer acercamiento con el problema de investigación en la realidad. En el desarrollo del estudio descriptivo se buscó el análisis de la población del municipio y de los usuarios afectados con la problemática de la institución, esta información se analizó desde la conformación de la pirámide poblacional de las personas a cargo en su área de influencia y su coherencia con los servicios y el modelo de atención determinado por la institución, con base en análisis estadísticos y fuentes de información Municipal y Departamental.

El proceso de recolección de información se basó en la organización de datos de diversas fuentes, la información fue recopilada mediante la inspección de registros y bases de datos a nivel Nacional como lo es el DANE, a nivel municipal con la oficina del SISBEN, y a nivel institucional a través del sistema Integrado de gestión GCI que maneja la institución, igualmente se obtuvo información del informe SIHO 2193 que se envía de manera trimestral,

información de las bases de datos de las EPS del régimen contributivo y régimen subsidiado del municipio y de los registro individual de prestadores de servicios de salud RIPS. Los indicadores de producción de la entidad si bien presentaron decrecimiento constante en las vigencias analizadas, en especial en 2014 es el resultado de la disminución de servicios para lograr la disminución del gasto planteado en el Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero. La entidad debe mejorar el nivel de contratación con el régimen subsidiado y contributivo, dado que su ingreso por ventas de servicios de salud se encuentra apalancado en otras ventas de servicios de salud, o de lo contrario corregir posibles inconsistencias en reporte al Sistema de Información Hospitalaria.

Ochoa Calderón, Katleen Ana Carem (2014) en su investigación denominada “motivación y productividad laboral”; Guatemala; cuyo objeto de estudio fue la empresa municipal aguas de Xelajú Quetzaltenango, este estudio presenta un diseño de investigación descriptivo, contó con 50 colaboradores del área de campo y de oficina de los 86 trabajadores de la empresa. Viendo la necesidad de la empresa en mejorar la productividad laboral de sus empleados se llevó a cabo una evaluación oral para darles la oportunidad a todos lo que en la empresa laboran de expresar sus necesidad o inquietudes por lo que en base a eso se llegó a la conclusión de que era falta de motivación por lo que se inició investigando en primera instancia las definiciones de las variables, aplicando una escala de Likert para comprobar la misma investigación, realizando la metodología estadística para que los resultados de la misma sean verídicos, por lo que se comprobó que es de mucha influencia la motivación en la eficiencia y eficacia en el trabajo de cada empleado. Como parte de las conclusiones se expuso que es necesario motivar al personal con algún tipo de incentivos no necesariamente con remuneraciones económicas, en la propuesta se plantea una serie de ejercicios prácticos para aumentar la motivación en todos los colaboradores, trabajando en equipo, trabajando bajo

presión y con medición de tiempo, pero alimentando la motivación de cada uno de los participantes en los ejercicios. El principal objetivo de la investigación era determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral, lo cual se cumplió.

Coello Almeida, Verónica del Pilar. (2014) Tesis: Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pyme, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”

Coello, V (2014), Ecuador, el objetivo del estudio consistió en identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento. El estudio se realizó mediante una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa, pues se midieron las variables de forma independiente iniciando en un proceso descriptivo del proceso de investigación y posteriormente realizar una explicación de los factores que se evidenciaron y sus causas. Se ha considerado como población al grupo de asesores Inbound Pymes de ACC (American Call Center), del cual se seleccionó como muestra el 100% del grupo para la aplicación de los instrumentos, esto corresponde a 20 asesores y asesoras en los distintos turnos de trabajo (matutino, vespertino 1 y vespertino 2). El estudio tuvo un periodo transaccional, pues los datos fueron recolectados dentro del tiempo planificado en el cronograma previamente elaborado. Para realizar el análisis se consideraron tres instrumentos, por medio de los cuales medimos los niveles de satisfacción de los asesores de Inbound Pymes de ACC (American Call Center) en referencia a sus condiciones internas y externas principalmente, posteriormente y como apoyo para aclarar aquellos temas que dejaron en duda se aplicó una entrevista semi estructurada con preguntas dirigidas a aquellos aspectos específicos que se debían ampliar para un mejor análisis, adicionalmente se realizó un grupo focal con los participantes reforzando los temas previamente tratados en los dos primeros

instrumentos sirviendo este como confirmación a las respuestas recibidas, así también se consideró temas relacionados con su percepción acerca de sus superiores, permitiendo rescatar información valiosa que también sirvió para el análisis de este estudio. Como resultado se pudo evidenciar que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes hayan incrementado.

1.6 Marco conceptual

Cumplimiento de tareas

El cumplimiento de las tareas está referido a una acción que ha sido previamente determinada en un espacio de tiempo y forma, en la vida laboral será la realización de un deber u obligación correspondiente a un puesto de trabajo que forma parte del desempeño como parte de la cadena de producción de una organización. Lefcovich (2009)

Soluciones inmediatas

Son acciones que se realizan para resolver una situación de dificultad en forma inmediata sin lapsos intermedios de tiempo. Lefcovich (2009)

Atención Individualizada

Está referida a identificar la singularidad y unicidad de las personas volviéndose el centro de atención adaptándonos a sus necesidades. (OMS)

Eficiencia - Eficacia

La eficiencia es una condición que se da en los procesos considerándose uno de los factores necesarios para lograr una mayor productividad relacionada con la obtención de resultados y estándares señalados.

La eficacia “capacidad de lograr el efecto que se desea o espera”, se visualiza en los resultados. Diccionario de la Lengua española (2017)

Seguridad E Higiene del Trabajo:

Es un elemento importante que constituye un derecho y un deber de la persona, relacionado a la integridad física de los empleados en el entorno físico que forma parte de su medio ambiente laboral y que busca controlar o eliminar las situaciones de peligro potencial debido a las condiciones de riesgo relacionadas con el tipo de trabajo. Gea-Izquierdo, E. (2017).

Trabajo:

Actividad de tipo social organizada mediante la cual se realiza la combinación de diferentes recursos tales como materiales, tecnológicos, humanos, organizacionales, etc. para el logro de los objetivos y satisfacción de las necesidades de los individuos y sus organizaciones. Gea-Izquierdo, E. (2017).

La Calidad:

Característica o cualidad que presenta un producto o servicio para satisfacer las necesidades del usuario, podemos determinar que la calidad implica hacer las cosas en forma correcta. Gea-Izquierdo, E. (2017).

La Salud:

La salud es un derecho inclusivo de la persona por ello la podemos definir como el estado de bienestar tanto físico, psíquico y social de los individuos. (OMS)

Salud Laboral:

Es la condición óptima que los trabajadores presentan en su ambiente laboral y que está relacionado con el bienestar tanto físico, social y mental el cual se puede ver afectado por diferentes factores de riesgo orgánico, psíquico o social. Gea-Izquierdo, E. (2017).

Factores de Riesgo:

Condiciones o situaciones que se presentan en el ambiente de trabajo que pueden afectar en forma negativa la integridad y salud de los trabajadores ocasionando un desequilibrio físico, mental y social. Gea-Izquierdo, E. (2017).

Ergonomía:

Técnica que busca la adecuación entre las condiciones de trabajo y los individuos cuya finalidad es obtener una correcta posición entre el cargo que ocupa el individuo en su trabajo, así como las características del trabajador y su entorno. Gea-Izquierdo, E. (2017).

Angustia:

Es una emoción humana bastante compleja, imprecisa y muy desagradable que produce paralización y conduce al miedo y se da cuando las personas se sienten amenazadas, una sensación de vacío. Ayuso, J. L. (1988).

Pérdida salarial

El salario es la retribución monetaria que se le adjudica a un trabajador por cuenta ajena, la pérdida salarial es la carencia o privación de dicha remuneración. Diccionario de la Lengua Española (2018)

Estilo de vida

Es el conjunto de hábitos, conductas, comportamientos de los grupos humanos que lo conducen a lograr la satisfacción de sus necesidades. Estilos de Vida Saludables (2011)

Exposición a agentes físicos:

Es el riesgo que se presenta en los lugares de trabajo que pueden ocasionar daños a los trabajadores y que están relacionados con las condiciones ambientales. Miguel, I (2019).

CAPITULO II. EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Descripción de la realidad problemática.

El sector Salud es uno de los sectores fundamentales para el desarrollo de la sociedad y la economía, por ello se debe considerar la importancia del rol que cumple el personal asistencial para alcanzar las metas que las organizaciones de salud establecen. Las adecuadas condiciones de trabajo son esenciales para prestar servicios de salud y garantizar la atención de calidad que los usuarios merecen recibir.

La Organización Internacional del Trabajo además de promover la protección social de la salud para todos los trabajadores también apoya unas mejores condiciones de trabajo para el personal sanitario mediante normas de trabajo y notifico en el año 2002, que cada año en el mundo 270 millones de asalariados son víctimas de accidentes de trabajo y 160 millones contraen enfermedades profesionales (OIT 2002), del mismo modo comunicó que en América Latina y el Caribe sólo se notifican entre el 1% y el 5% de enfermedades ocupacionales, y que los trabajadores de los servicios sanitarios están expuestos a una considerable variedad de riesgos (OPS 2003). Para conocer el impacto de los accidentes de trabajo en una sociedad, la Organización Internacional del Trabajo ha informado que sólo en EE.UU., se estima que el costo de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales representa aproximadamente el 4 % del PIB anual.

La organización mundial de la Salud (OMS) en su informe acerca de la Salud en el Mundo (ISSM) elaborado en el año 2006, dio a conocer sus conclusiones más resaltantes y críticas donde indica sobre la grave situación de escasez que atraviesa el personal sanitario (brecha mundial igual a 4 250 000) a lo cual se suma una inadecuada distribución del personal,

remuneraciones insuficientes, escasos incentivos, condiciones de trabajo deficiente , una gestión que no brinda el apoyo necesario a los trabajadores y que repercute en la ejecución y calidad de los servicios brindados. El rendimiento del trabajador de salud, en términos de productividad y calidad, también debe reforzarse mediante reglamento, acreditación y cumplimiento de normas nacionales, programas basados en competencias y programas de educación, supervisión y entornos que permitan una adecuada práctica Rev. Perú. med. exp. salud publica v.28 n.2 Lima abr./jun. 2011

Sin embargo, la productividad queda estancada sino consideramos esas condiciones que reducen los riesgos y aseguran la salud de los colaboradores, para así poder lograrla, no exclusivamente trabajando más, sino trabajando mejor para producir más valor, evaluar la productividad es ir más allá de analizar los indicadores cuantitativos que se utilizan como el promedio de consultas por médico, la ocupación hospitalaria, el promedio de días de estancia, el promedio de cirugías por quirófano entre otros, estos indicadores de la productividad son los más utilizados en organizaciones hospitalarias, mientras que en los centros de salud se utiliza el promedio de consultas por consultorio, considerando que la productividad es la medida global del desempeño de las organizaciones lo más importantes es el impacto que los servicios de salud generan en los usuarios y no tanto así la cantidad, lo que nos lleva plantear la necesidad de quizás cambiar el modelo de atención que usualmente se ha venido utilizando (Narro Robles, 2001).

Las inadecuadas condiciones de trabajo (psicosociales, ergonómicas e higiénicas) traen como consecuencia la incapacidad para prestar servicios de salud que puedan lograr un impacto en la salud individual y colectiva de la población y que pueda mejorar o disminuir la situación de pobreza, generar mayores ingresos, aumentar la productividad en el mercado de trabajo, así como una mejora en el crecimiento económico y desarrollo de los países. Es decir,

reconocer que las condiciones de trabajo y la productividad se relacionan estrechamente conforme se dan los cambios y los procesos de adaptación de las organizaciones a su entorno, y poder identificar los factores y aspectos que inciden en el bajo o alto rendimiento laboral, de esta manera se puede mejorar las condiciones del trabajador y aumentar los niveles de productividad.

Los principales problemas observados por el personal de salud son los riesgos biológicos, limitaciones de espacio, falta de herramientas para el trabajo, diseño ergonómico deficiente, la intensidad del trabajo (tiempos asignados por ausencia de personal). En general podemos destacar que la mayoría de las quejas están vinculadas con las dimensiones que impiden el adecuado desempeño de su trabajo y esto deriva una inadecuada organización del trabajo. (M Novick, 2012).

El centro de salud Chancas de Andahuaylas es un centro de salud nivel I-3 pertenece a RED Lima Este Metropolitana, DISA Lima Este es un centro sin hospitalización, solo atención externa y emergencias y cuenta con un horario de atención de 12 horas.

La edificación del establecimiento consta de una planta hecha de material noble, en el transcurso de los años se ha ido construyendo nuevos ambientes prefabricados sin un asesoramiento técnico por lo que se puede observar que no presentan una distribución adecuada según la necesidad del servicio y cuyas bases no se encuentran en buenas condiciones que no logra cubrir las necesidades básicas requeridas. La poca ventilación es otro de los problemas que enfrenta el centro pues las ventanas están cubiertas con rejas y mallas que no permiten ventilar adecuadamente los ambientes el motivo es referido a la poca seguridad que se muestra en la zona tratando de evitar los robos u otros actos similares aunado a esta situación el personal no cuentan con ventiladores, ni aire acondicionado en los consultorios salvo la unidad de farmacia por ser estrictamente necesario para la conservación

de los medicamentos, también debemos señalar que entre el 60 a 70% del personal es mayor de 50 años lo que acentúa estas situaciones de salud que los llevan a solicitar permisos y aumento de descansos médicos. Esto genera una recarga de trabajo que origina que no puedan cubrir las atenciones del día y esto los obliga a reprogramar las citas de los usuarios.

La débil gestión del recurso humano, la inexistencia de un monitoreo de gestión financiera, la inadecuada infraestructura y la falta de sensibilización de los programas presupuestales como herramienta de gestión pública son solo algunos de los factores que no permiten el logro de las metas y obviamente esto se ve reflejado en los resultados, la dirección del establecimiento brinda un respaldo y preocupación por su personal.

1.1.2 Definición del problema: General y Específicos.

1.1.2.1 Problema General

¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas- Santa Anita Enero a junio del 2019?

1.1.2.2 Problemas Específicos (PE).

PE1. ¿De qué manera influye las condiciones del ambiente de trabajo en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita?

PE2. ¿Cómo influye las condiciones de tarea en la efectividad mental - físico y productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita??

PE3. ¿De qué manera influye las condiciones de la organización en el indicador proceso participativo de la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita?

1.2 Finalidad y objetivos de la investigación

1.2.1 Finalidad

El presente estudio tiene por finalidad conocer la relación de las condiciones de trabajo la cual influye en la productividad de los trabajadores de salud y poder generar información e indicadores de trabajo decente, de esta manera desarrollar programas de capacitación para el abordaje de esta problemática.

1.2.2 Objetivo General y Específicos

1.2.2.1 Objetivo General

Establecer la influencia de las condiciones de trabajo en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.

1.2.2.2 Objetivos Específicos

OE1. Identificar de qué manera influye las condiciones del ambiente de trabajo en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.

OE2. Determinar cómo influye las condiciones de tarea en el indicador la efectividad mental - físico y productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.

OE3. Precisar de qué manera influye las condiciones de la organización en el indicador proceso participativo de la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.

1.2.3 Delimitación del estudio.

La investigación con fines metodológicos tiene delimitados los siguientes aspectos:

Delimitación espacial. La investigación se desarrolló en el Centro de Salud Chancas de Andahuaylas- Santa Anita.

Delimitación temporal. El estudio se realizó de julio a diciembre de 2020.

Delimitación social. La población en estudio estuvo conformada por el total de los trabajadores de salud.

Delimitación conceptual. Condición de trabajo y Productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas- Santa Anita

1.2.4 Justificación e importancia del estudio.

El presente estudio busca promover el trabajo decente como un objetivo importante dentro de las organizaciones que brindan servicios de salud, hoy en día es importante impulsar la calidad del empleo en sus diferentes aspectos tales como las adecuadas condiciones de trabajo asociados a los conceptos de valor y satisfacción; como señala la OIT (Organización internacional del trabajo) es necesario desarrollar sistemas tanto sociales como económicos que logren responder a la necesidad de una seguridad básica en el trabajo y que responda a las demandas adaptándose a las cambiantes situaciones que nos muestra un mercado competitivo y dinámico.

Las condiciones de trabajo son de suma importancia y afectan la calidad de la producción, muchas veces no permiten lograr ser una organización competitiva ni alcanzar las metas y/o posiciones definidas en los mercados tanto locales, nacionales e internacionales. Es necesario mantener una actitud vigilante frente a los riesgos en el ambiente de trabajo y tomar las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de accidente y de esta manera construir una cultura de prevención de enfermedades a las que son expuestos como parte de su labor.

Este estudio servirá para que las organizaciones específicamente las dedicadas al rubro de los servicios de salud comprendan mejor la importancia de generar ambientes sanos para el trabajo de sus colaboradores a través de las mejoras de las condiciones laborales en sus centros de salud que favorezcan los niveles de satisfacción del personal evitando riesgos que puedan afectar el rendimiento de los servidores de salud y convertirse en un obstáculo para incrementar la productividad y así alcanzar las metas trazadas.

Es necesario propiciar la creación de ambientes en el que la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente; por ello este estudio teóricamente será una aportación metodológica que permita dar una visión que apoye a los responsables del personal sanitario de un centro de salud del estado para comprender que es necesario que se adopten medidas costo efectivas que permitan solucionar de forma sencilla la situación de baja en la productividad del personal e impulsar todo su potencial; es necesario comprender que las políticas solas no podrán realizar los cambios necesarios como tampoco brindarle solo información sobre sus situaciones de riesgo y poner a su alcance herramientas y entrenamiento necesario para ello; hay que hacer que se sienta protegido en su ambiente laboral, valorado por su aporte en la organización, cómodo en su quehacer junto a sus compañeros y líderes, así dejaremos de tratar al personal como un activo más y recordaremos que son humanos con necesidades que si no logran ser cubiertas definitivamente no aportaran el 100% de su capacidad como se espera.

Mejorar la calidad de vida laboral en las organizaciones que prestan servicios de salud a la población verá reflejada sus resultados en la calidad de atención que se brinda a nuestra sociedad y definitivamente en el desarrollo y progreso del sistema de salud.

1.3 Hipótesis y variables

1.3.1 Supuestos teóricos.

CONDICIONES DE TRABAJO

Se denomina condiciones de trabajo a las características con referencia los locales o ambientes, los equipos, los productos u otros útiles existentes en el trabajo que puedan significar una influencia considerada riesgosa que involucre la seguridad e higiene del entorno laboral de una organización, estos riesgos pueden ser de naturaleza química, biológica o física. Y es necesario tener en consideración que siempre que se desee analizar las condiciones de trabajo es necesario tomar en cuenta los factores que puedan intervenir ya que no es posible separar a los trabajadores y sus puestos de trabajo. **Lic. María Casas Sulca (2009).**

PRODUCTIVIDAD

La productividad involucra la forma en la que se relacionan los diferentes factores de un lugar de trabajo, estos factores incluyen la disponibilidad y calidad de los materiales, la capacidad de producción, las operaciones que se ejecutan, la capacidad de la mano de obra, la efectividad y motivación de los administradores entre otros. Por ello la productividad es el resultante de cada unidad de trabajo que interviene y como tal afecta a todos los contribuyentes, a los ciudadanos y por ende consumidores o usuarios, ya que conforma la capacidad de manejo de los recursos con los que cuenta la organización para lograr satisfacer las constantes demandas de un mercado en expansión. **Gea-Izquierdo, E. (2017).**

Por tal motivo, se ha planteado las siguientes hipótesis que se muestran a continuación:

1.3.2 Hipótesis, principal y específicas.

1.3.2.1 Hipótesis principal (HP).

Las condiciones de trabajo influyen positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

1.3.2.2 Hipótesis específicas (HE).

HE1. La dimensión de las condiciones del ambiente influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

HE2. La dimensión de la condición de tareas en el indicador la efectividad mental – física influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

HE3. La dimensión de la condición de la organización en el indicador proceso participativo influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

3.2.1 1.3.3 Variables e indicadores.

1.3.2.3 Variables

VI. (X) Condiciones de Trabajo (variable independiente)

VD. (Y) Productividad (variable dependiente)

1.3.2.4 Operacionalización de las variables

Cuadro 2

Variables e Indicadores

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
CONDICIONES DE TRABAJO (X) (variable independiente)	X1: Condiciones del ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Agentes químicos • Agentes físicos • Agentes biológicos
	X2: Condiciones de tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Movilización de pacientes. • Condición ergonómica. • Tiempo de trabajo.
	X3: Condiciones de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmo del trabajo • La jornada • La autonomía • Las formas de contratación • El volumen y complejidad de las tareas • La responsabilidad
PRODUCTIVIDAD (Y) (variable dependiente)	Y1: Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cargo del puesto • Cumplimiento de tareas • Soluciones inmediatas.
	Y2: Nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico Mejoras	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras Atención Individualizada • Fatiga del trabajo mental • Fatiga del trabajo físico • Eficiencia Eficacia
	Y3: Proceso participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación
	Y4: Costos Incurridos	<ul style="list-style-type: none"> • Inventario • Costos de Capital • Espacio Físico • Volumen de Almacenaje

Fuente: Autora de la tesis (2021)

CAPITULO III. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Población y muestra

2.1.1 Población.

La población de estudio estuvo constituida por los 65 trabajadores de salud que laboran en el Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

2.1.2 Muestra

Para el presente estudio se utilizó toda la población para ser parte de la muestra, una población censal conformada por 65 trabajadores Tipo, Nivel, Método y Diseño de Investigación

2.1.3 Tipo de investigación.

El tipo fue el Explicativo y Ex post facto

2.1.4 Nivel de Investigación.

El nivel de la investigación fue el aplicado

2.1.5 Método y Diseño.

2.1.5.1 Método.

El método utilizado fue el Ex Post Facto

2.1.5.2 Diseño.

Se tomó una muestra en la cual

$$M = O_y (f) O_{x_1}$$

Donde:

M	=	Muestra.
O	=	Observación.
f	=	En función de.
X ₁	=	Condiciones de trabajo.
Y	=	Productividad.

2.2 Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos

2.2.1 Técnicas.

La principal técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta.

2.2.2 Instrumentos.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario que, por intermedio de una encuesta de preguntas, en su modalidad cerradas, se tomarán a la muestra señalada.

2.3 Procesamiento de datos

Se aplicaron instrumentos de recolección de datos como encuestas o entrevistas para recoger información sobre las variables de estudio y una vez obtenida la información se creará una base de datos con la ayuda de la herramienta o paquete estadístico SPSS versión 27.

Se crearon tablas, gráficos con interpretación de frecuencias, porcentajes, entre otros. Luego, se procederá a realizar la estadística inferencial.

Para la contrastación de la Hipótesis se utilizó la prueba conocida como correlación de Spearman.

2.3.1 Confiabilidad del Instrumento.

La fiabilidad del instrumento dirigido a los 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita, es considerada como consistencia interna de la prueba, alfa de Cronbach ($\alpha=0,778$) la cual es considerada como buena (Hernández Sampieri, 2005).

Esta confiabilidad se ha determinado en relación con los 40 ítems centrales de la encuesta, lo cual quiere decir que la encuesta realizada ha sido confiable, válida y aplicable. El cuadro 4 muestra los resultados del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach.

Cuadro 3

Estadístico de Fiabilidad Sobre el Instrumento

Resumen del proceso			
		N	%
Casos	Validados	65	100,0
	Excluidos	0	0
	Total	65	100,0

Resultado Estadístico	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,778	40

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

A continuación, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita – Diciembre de 2020.

Tabla 1

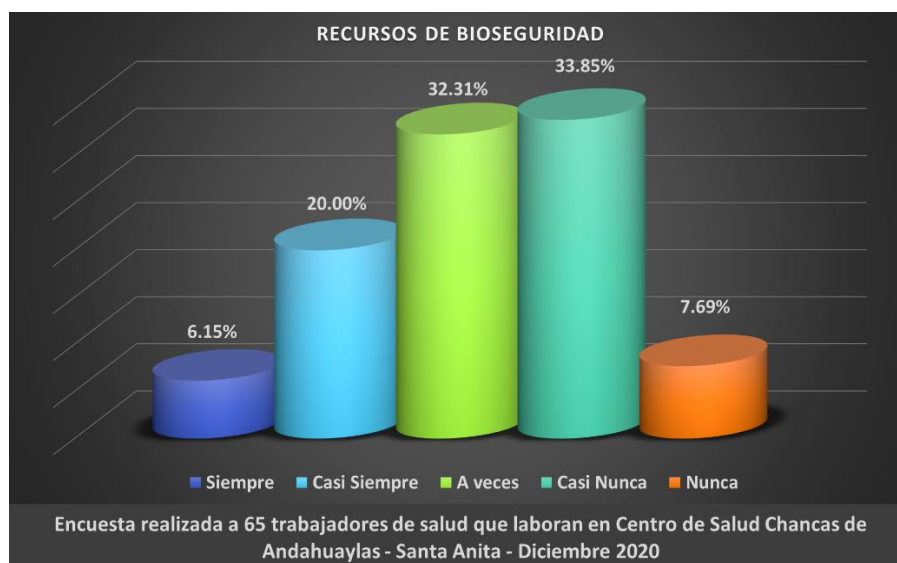
Recursos de Bioseguridad

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	6.15%
Casi Siempre	13	20.00%
A veces	21	32.31%
Casi Nunca	22	33.85%
Nunca	5	7.69%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 1

Recursos de Bioseguridad



Como se aprecia en la Tabla 1, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si son suficientes los recursos de bioseguridad con los que cuenta para desarrollar adecuadamente su trabajo en su ambiente laboral; 22 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 33.85%, 21 trabajadores que están a veces, lo que representa el 32.31%, 13 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 20.00%, 5 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 7.69% y 4 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 6.15%.

Es decir, el 41.54% está en desacuerdo respecto a si son suficientes los recursos de bioseguridad con los que cuenta para desarrollar adecuadamente su trabajo en su ambiente laboral.

Tabla 2

Nivel de Ruido

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	4.62%
Casi Siempre	25	38.46%
A veces	19	29.23%
Casi Nunca	10	15.38%
Nunca	8	12.31%
N° de Respuestas	65	100.00%
Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020		

Figura 2*Nivel de Ruido*

Como se aprecia en la Tabla 2, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si en su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona; 25 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 38.46%, 19 trabajadores que están a veces, lo que representa el 29.23%, 10 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 15.38%, 8 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 12.31% y 3 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 4.62%.

Es decir, el 43.08% está de acuerdo respecto a si en su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.

Tabla 3*Exposición a la Luz Solar*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	9	13.85%
Casi Siempre	18	27.69%
A veces	17	26.15%
Casi Nunca	11	16.92%
Nunca	10	15.38%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 3*Exposición a la Luz Solar*

Como se aprecia en la Tabla 3, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si está expuesto a la luz (radiaciones) solar; 18 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 27.69%, 17 trabajadores que están a veces, lo que representa el 26.15%, 11 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 16.92%, 10 trabajadores que

señalaron estar nunca, lo que representa el 15.38% y 9 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 13.85%.

Es decir, el 41.54% está de acuerdo respecto a si está expuesto a la luz solar (radiaciones).

Tabla 4

Manipula Sustancias Tóxicas

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	7	10.77%
Casi Siempre	14	21.54%
A veces	20	30.77%
Casi Nunca	16	24.62%
Nunca	8	12.31%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 4

Manipula Sustancias Tóxicas



Como se aprecia en la Tabla 4, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas; 20 trabajadores

que están a veces, lo que representa el 30.77%, 16 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 24.62%, 14 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 21.54%, 8 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 12.31% y 7 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 10.77%.

Es decir, el 36.92% está en desacuerdo respecto a si manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas.

Tabla 5

Respira Sustancias Químicas

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	5	7.69%
Casi Siempre	8	12.31%
A veces	17	26.15%
Casi Nunca	26	40.00%
Nunca	9	13.85%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 5

Respira Sustancias Químicas



Como se aprecia en la Tabla 5, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco); 26 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 40.00%, 17 trabajadores que están a veces, lo que representa el 26.15%, 9 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 13.85%, 8 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 12.31% y 5 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 7.69%.

Es decir, el 53.85% está en desacuerdo respecto a si respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco).

Tabla 6

Está en Contacto con Animales

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	7	10.77%
Casi Siempre	16	24.62%
A veces	9	13.85%
Casi Nunca	18	27.69%
Nunca	15	23.08%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 6*Está en Contacto con Animales*

Como se aprecia en la Tabla 6, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.); 18 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 27.69%, 16 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 24.62%, 15 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 23.08%, 9 trabajadores que están a veces, lo que representa el 13.85% y 7 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 10.77%.

Es decir, el 50.77% está en desacuerdo respecto a si manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.).

Tabla 7*Riesgos para su Salud y Seguridad*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	20.00%
Casi Siempre	15	23.08%
A veces	13	20.00%
Casi Nunca	19	29.23%
Nunca	5	7.69%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 7*Riesgos para su Salud y Seguridad*

Como se aprecia en la Tabla 7, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si en relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, está informado.; 19 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 29.23%, 15 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 23.08%, 13 trabajadores que indicaron que se

encuentran siempre, lo que representa el 20.00%, 13 trabajadores que están a veces, lo que representa el 20.00% y 5 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 7.69%.

Es decir, el 43.08% está de acuerdo respecto a si en relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, está informado.

Tabla 8

Equipos de Protección Personal

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	6.15%
Casi Siempre	7	10.77%
A veces	10	15.38%
Casi Nunca	26	40.00%
Nunca	18	27.69%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 8

Equipos de Protección Personal



Como se aprecia en la Tabla 8, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si

dispone de equipos de protección personal (casco, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas; 26 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 40.00%, 18 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 27.69%, 10 trabajadores que están a veces, lo que representa el 15.38%, 7 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 10.77% y 4 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 6.15%.

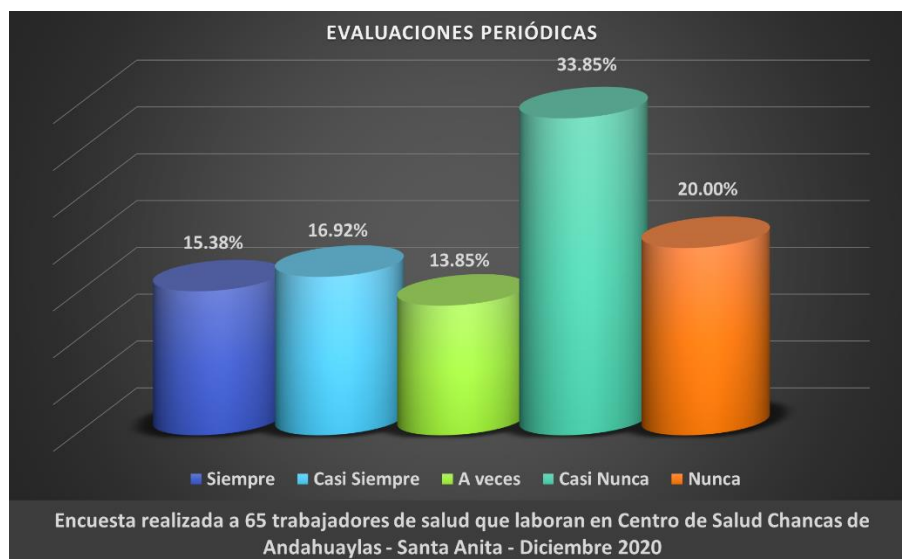
Es decir, el 67.69% está en desacuerdo respecto a si dispone de equipos de protección personal (casco, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas.

Tabla 9

Evaluaciones Periódicas

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	10	15.38%
Casi Siempre	11	16.92%
A veces	9	13.85%
Casi Nunca	22	33.85%
Nunca	13	20.00%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 9*Evaluaciones Periódicas*

Como se aprecia en la Tabla 9, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si en su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones o mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses; 22 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 33.85%, 13 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 20.00%, 11 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 16.92%, 10 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 15.38% y 9 trabajadores que están a veces, lo que representa el 13.85%.

Es decir, el 53.85% está en desacuerdo respecto a si en su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones o mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses.

Tabla 10*Exposición a Peligros*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	16	24.62%
Casi Siempre	22	33.85%
A veces	8	12.31%
Casi Nunca	12	18.46%
Nunca	7	10.77%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 10*Exposición a Peligros*

Como se aprecia en la Tabla 10, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si te sientes expuesto a peligros o riesgos físicos o psicológicos que puedan generarte un accidente en el campo laboral; 22 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 33.85%, 16 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 24.62%, 12 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 18.46%, 8

trabajadores que están a veces, lo que representa el 12.31% y 7 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 10.77%.

Es decir, el 58.46% está de acuerdo respecto a si te sientes expuesto a peligros o riesgos físicos o psicológicos que puedan generarte un accidente en el campo laboral.

Tabla 11

Fatiga Muscular al Salir del Trabajo

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	12	18.46%
Casi Siempre	19	29.23%
A veces	11	16.92%
Casi Nunca	14	21.54%
Nunca	9	13.85%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 11

Fatiga Muscular al Salir del Trabajo



Como se aprecia en la Tabla 11, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si

presenta fatiga muscular o mental al salir de su hora de trabajo; 19 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 29.23%, 14 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 21.54%, 12 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 18.46%, 11 trabajadores que están a veces, lo que representa el 16.92% y 9 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 13.85%.

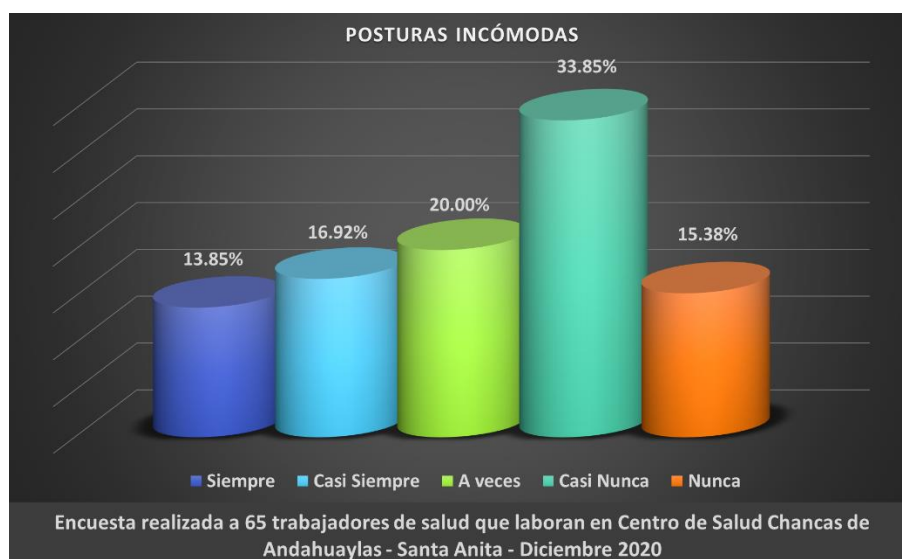
Es decir, el 47.69% está de acuerdo respecto a si presenta fatiga muscular o mental al salir de su hora de trabajo.

Tabla 12

Posturas Incómodas

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	9	13.85%
Casi Siempre	11	16.92%
A veces	13	20.00%
Casi Nunca	22	33.85%
Nunca	10	15.38%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 12*Posturas Incómodas*

Como se aprecia en la Tabla 12, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas; 22 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 33.85%, 13 trabajadores que están a veces, lo que representa el 20.00%, 11 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 16.92%, 10 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 15.38% y 9 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 13.85%.

Es decir, el 49.23% está en desacuerdo respecto a si realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas.

Tabla 13*Levanta Peso*

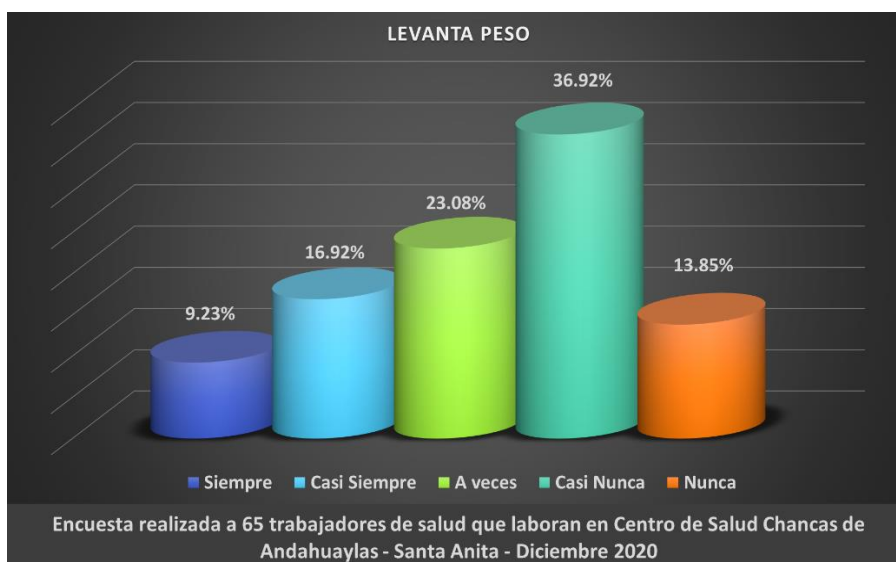
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	6	9.23%

Casi Siempre	11	16.92%
A veces	15	23.08%
Casi Nunca	24	36.92%
Nunca	9	13.85%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 13

Levanta Peso



Como se aprecia en la Tabla 13, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si levanta, traslada o arrastran cargas, personas, animales u otros objetos pesados; 24 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 36.92%, 15 trabajadores que están a veces, lo que representa el 23.08%, 11 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 16.92%, 9 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 13.85% y 6 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 9.23%.

Es decir, el 50.77% está en desacuerdo respecto a si levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados.

Tabla 14*Movimientos Repetitivos*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	10	15.38%
Casi Siempre	13	20.00%
A veces	16	24.62%
Casi Nunca	22	33.85%
Nunca	4	6.15%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 14*Movimientos Repetitivos*

Como se aprecia en la Tabla 14, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos; 22 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 33.85%, 16 trabajadores que están a veces, lo que representa el 24.62%, 13 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa

el 20.00%, 10 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 15.38% y 4 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 6.15%.

Es decir, el 40.00% está en desacuerdo respecto a si realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos.

Tabla 15

Presenta Alguna Dolencia

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	14	21.54%
Casi Siempre	19	29.23%
A veces	12	18.46%
Casi Nunca	17	26.15%
Nunca	3	4.62%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 15

Presenta Alguna Dolencia



Como se aprecia en la Tabla 15, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas -

Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si sufre usted de alguna dolencia; 19 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 29.23%, 17 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 26.15%, 14 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 21.54%, 12 trabajadores que están a veces, lo que representa el 18.46% y 3 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 4.62%.

Es decir, el 50.77% está de acuerdo respecto a si sufre usted de alguna dolencia.

Tabla 16

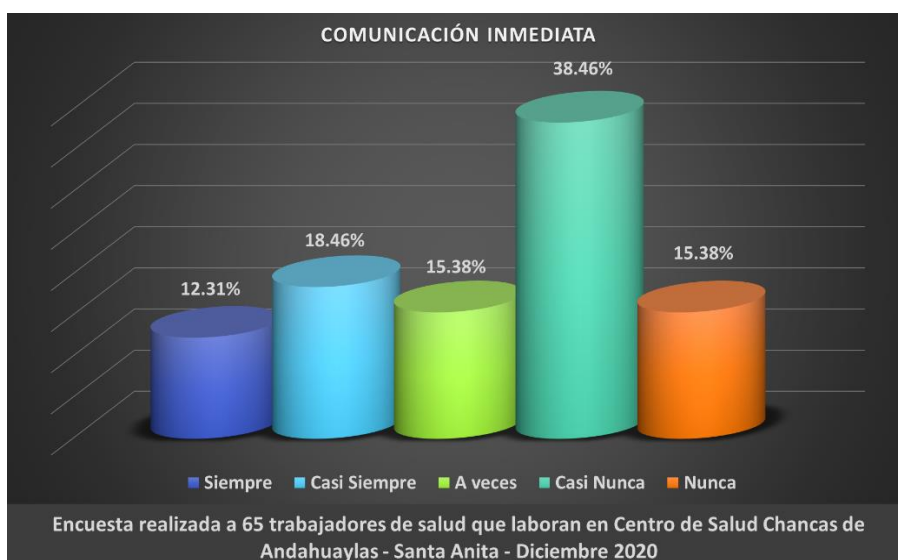
Comunicación Inmediata

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	8	12.31%
Casi Siempre	12	18.46%
A veces	10	15.38%
Casi Nunca	25	38.46%
Nunca	10	15.38%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 16

Comunicación Inmediata



Como se aprecia en la Tabla 16, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si tienes comunicación inmediata entre tus miembros de trabajo; 25 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 38.46%, 12 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 18.46%, 10 trabajadores que están a veces, lo que representa el 15.38%, 10 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 15.38% y 8 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 12.31%.

Es decir, el 53.85% está en desacuerdo respecto a si tienes comunicación inmediata entre tus miembros de trabajo.

Tabla 17

Disposición para Apoyar a los Demás

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	20.00%
Casi Siempre	19	29.23%
A veces	12	18.46%
Casi Nunca	15	23.08%
Nunca	6	9.23%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 17*Disposición para Apoyar a los Demás*

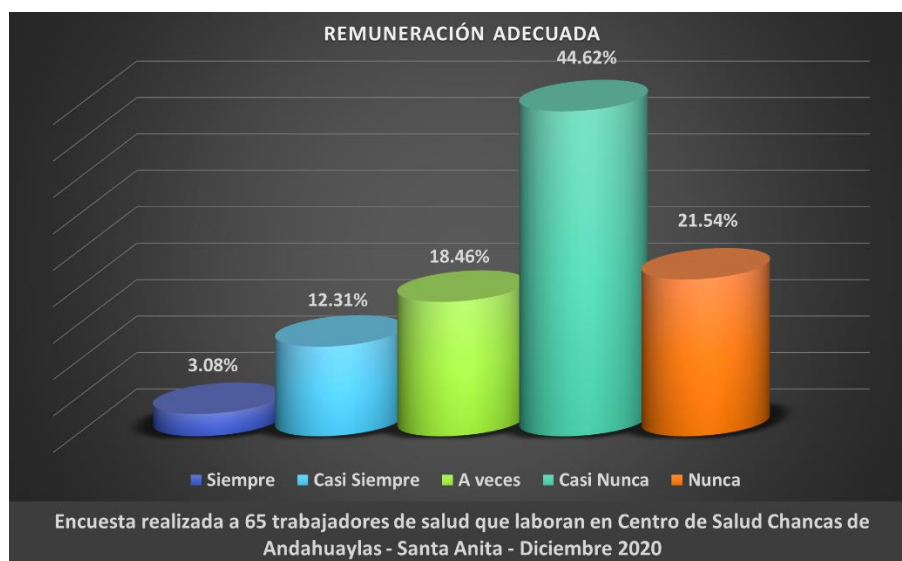
Como se aprecia en la Tabla 17, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si existe disposición por parte de sus compañeros de trabajo de apoyar a los demás; 19 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 29.23%, 15 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 23.08%, 13 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 20.00%, 12 trabajadores que están a veces, lo que representa el 18.46% y 6 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 9.23%.

Es decir, el 49.23% está de acuerdo respecto a si existe disposición por parte de sus compañeros de trabajo de apoyar a los demás.

Tabla 18*Remuneración Adecuada*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	2	3.08%
Casi Siempre	8	12.31%
A veces	12	18.46%
Casi Nunca	29	44.62%
Nunca	14	21.54%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 18*Remuneración Adecuada*

Como se aprecia en la Tabla 18, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si la remuneración de sueldo es la adecuada; 29 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 44.62%, 14 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 21.54%, 12 trabajadores que están a veces, lo que representa el 18.46%, 8 trabajadores que se

encuentran casi siempre, lo que representa el 12.31% y 2 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 3.08%.

Es decir, el 66.15% está en desacuerdo respecto a si la remuneración de sueldo es la adecuada.

Tabla 19

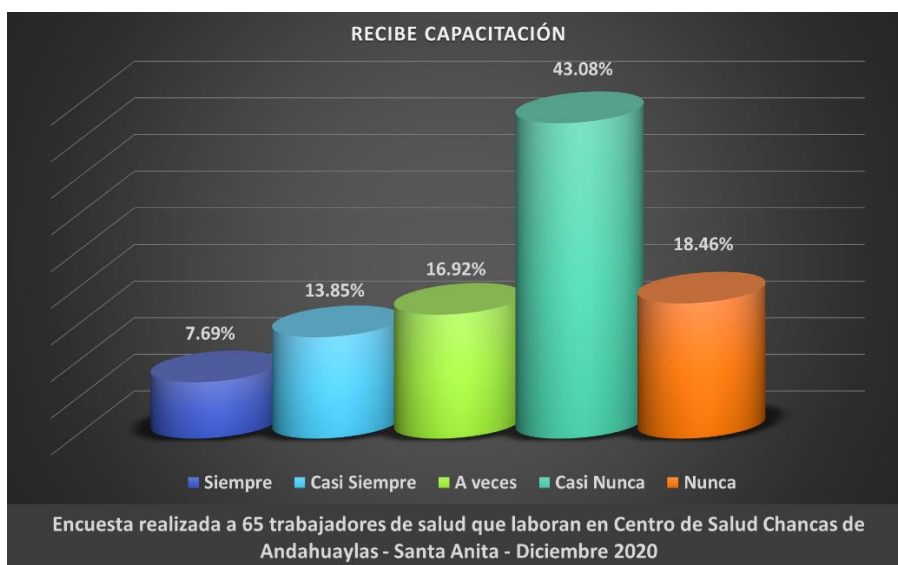
Remuneración Adecuada

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	5	7.69%
Casi Siempre	9	13.85%
A veces	11	16.92%
Casi Nunca	28	43.08%
Nunca	12	18.46%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 19

Remuneración Adecuada



Como se aprecia en la Tabla 19, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si recibe

capacitación y materiales de trabajo realizando las cosas correctas como indica el procedimiento de forma habitual; 28 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 43.08%, 12 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 18.46%, 11 trabajadores que están a veces, lo que representa el 16.92%, 9 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 13.85% y 5 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 7.69%.

Es decir, el 61.54% está en desacuerdo respecto a si recibe capacitación y materiales de trabajo realizando las cosas correctas como indica el procedimiento de forma habitual.

Tabla 20

Termina su Labor a la Hora Habitual

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	6	9.23%
Casi Siempre	13	20.00%
A veces	16	24.62%
Casi Nunca	25	38.46%
Nunca	5	7.69%
N° de Respuestas	339	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 20*Termina su Labor a la Hora Habitual*

Como se aprecia en la Tabla 20, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si acaban a su hora habitual de trabajo; 25 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 38.46%, 16 trabajadores que están a veces, lo que representa el 24.62%, 13 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 20.00%, 6 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 9.23% y 5 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 7.69%.

Es decir, el 46.15% está en desacuerdo respecto a si acaban a su hora habitual de trabajo.

Tabla 21*Trabaja Horas Adicionales*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	20.00%
Casi Siempre	21	32.31%
A veces	10	15.38%
Casi Nunca	13	20.00%
Nunca	8	12.31%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 21*Trabaja Horas Adicionales*

Como se aprecia en la Tabla 21, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si usted se queda trabajando fuera de la hora de salida en forma continua; 21 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 32.31%, 13 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 20.00%, 13 trabajadores refieren que están casi

nunca, lo que representa el 20.00%, 10 trabajadores que están a veces, lo que representa el 15.38% y 8 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 12.31%.

Es decir, el 52.31% está de acuerdo respecto a si usted se queda trabajando fuera de la hora de salida en forma continua.

Tabla 22

Trabajo Permite Seguir Línea de Carrera

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	8	12.31%
Casi Siempre	14	21.54%
A veces	12	18.46%
Casi Nunca	22	33.85%
Nunca	9	13.85%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 22

Trabajo Permite Seguir Línea de Carrera



Como se aprecia en la Tabla 22, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si el

trabajo que realizas te permite seguir una línea de carrera; 22 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 33.85%, 14 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 21.54%, 12 trabajadores que están a veces, lo que representa el 18.46%, 9 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 13.85% y 8 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 12.31%.

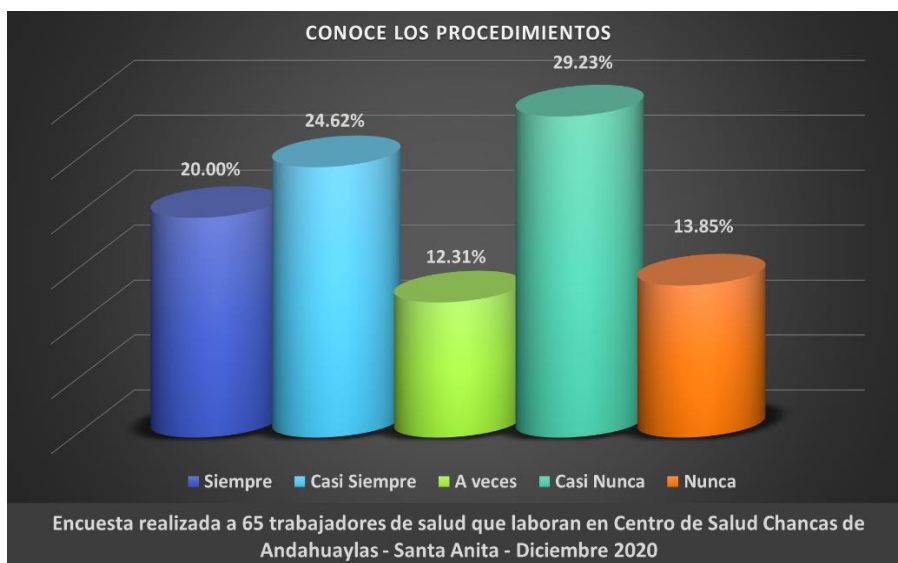
Es decir, el 47.69% está en desacuerdo respecto a si el trabajo que realizas te permite seguir una línea de carrera.

Tabla 23

Conoce los Procedimientos

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	20.00%
Casi Siempre	16	24.62%
A veces	8	12.31%
Casi Nunca	19	29.23%
Nunca	9	13.85%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 23*Conoce los Procedimientos*

Como se aprecia en la Tabla 23, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si tienes conocimientos de los procedimientos, normas y políticas del centro de salud chancas de Andahuaylas – Santa Anita; 19 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 29.23%, 16 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 24.62%, 13 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 20.00%, 9 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 13.85% y 8 trabajadores que están a veces, lo que representa el 12.31%.

Es decir, el 44.62% está de acuerdo respecto a si tienes conocimientos de los procedimientos, normas y políticas del centro de salud chancas de Andahuaylas – Santa Anita.

Tabla 24*Acceso a Prevención de Riesgos*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	6.15%
Casi Siempre	11	16.92%
A veces	14	21.54%
Casi Nunca	24	36.92%
Nunca	12	18.46%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 24*Acceso a Prevención de Riesgos*

Como se aprecia en la Tabla 24, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si en su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral; 24 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 36.92%, 14 trabajadores que están a veces, lo que representa el 21.54%, 12 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 18.46%, 11 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo

que representa el 16.92% y 4 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 6.15%.

Es decir, el 55.38% está en desacuerdo respecto a si en su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral.

Tabla 25

Prioridades Definidas en el Logro de Objetivos

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	9	13.85%
Casi Siempre	15	23.08%
A veces	12	18.46%
Casi Nunca	21	32.31%
Nunca	8	12.31%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 25

Prioridades Definidas en el Logro de Objetivos



Como se aprecia en la Tabla 25, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si están

definidas prioridades en el logro de los objetivos planteados; 21 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 32.31%, 15 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 23.08%, 12 trabajadores que están a veces, lo que representa el 18.46%, 9 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 13.85% y 8 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 12.31%.

Es decir, el 44.62% está en desacuerdo respecto a si están definidas prioridades en el logro de los objetivos planteados.

Tabla 26

Tardan en Realizar Trámites Administrativos

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	23	35.38%
Casi Siempre	14	21.54%
A veces	5	7.69%
Casi Nunca	13	20.00%
Nunca	10	15.38%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 26*Tardan en Realizar Trámites Administrativos*

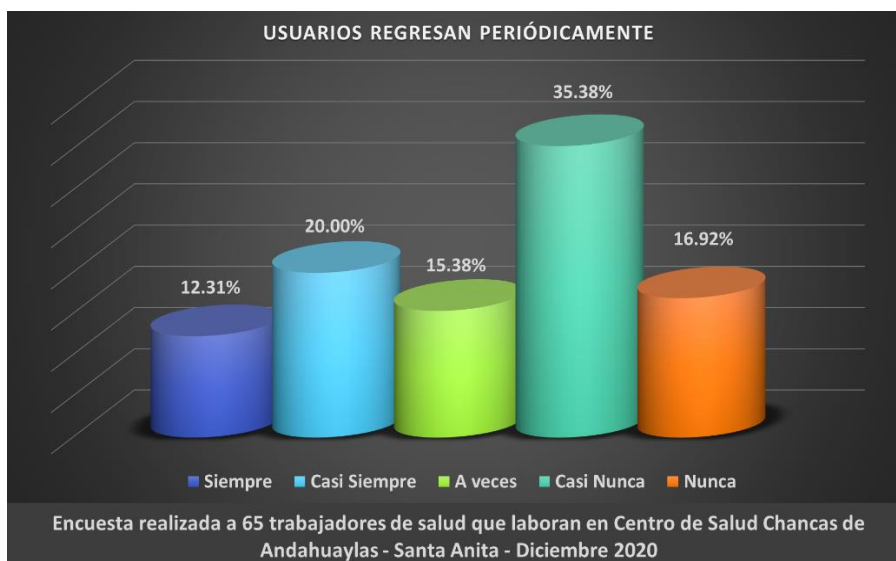
Como se aprecia en la Tabla 26, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si se tardan en realizar los trámites administrativos; 23 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 35.38%, 14 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 21.54%, 13 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 20.00%, 10 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 15.38% y 5 trabajadores que están a veces, lo que representa el 7.69%.

Es decir, el 56.92% está de acuerdo respecto a si se tardan en realizar los trámites administrativos.

Tabla 27*Usuarios Regresan Periódicamente*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	8	12.31%
Casi Siempre	13	20.00%
A veces	10	15.38%
Casi Nunca	23	35.38%
Nunca	11	16.92%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 27*Usuarios Regresan Periódicamente*

Como se aprecia en la Tabla 27, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si los usuarios regresan periódicamente a atenderse en el centro de salud; 23 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 35.38%, 13 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 20.00%, 11 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que

representa el 16.92%, 10 trabajadores que están a veces, lo que representa el 15.38% y 8 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 12.31%.

Es decir, el 52.31% está en desacuerdo respecto a si los usuarios regresan periódicamente a atenderse en el centro de salud.

Tabla 28

Capacitaciones Laborales Durante todo el Año

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	6.15%
Casi Siempre	9	13.85%
A veces	12	18.46%
Casi Nunca	32	49.23%
Nunca	8	12.31%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 28

Capacitaciones Laborales Durante todo el Año



Como se aprecia en la Tabla 28, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si

cuenta con capacitaciones laborales durante el año; 32 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 49.23%, 12 trabajadores que están a veces, lo que representa el 18.46%, 9 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 13.85%, 8 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 12.31% y 4 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 6.15%.

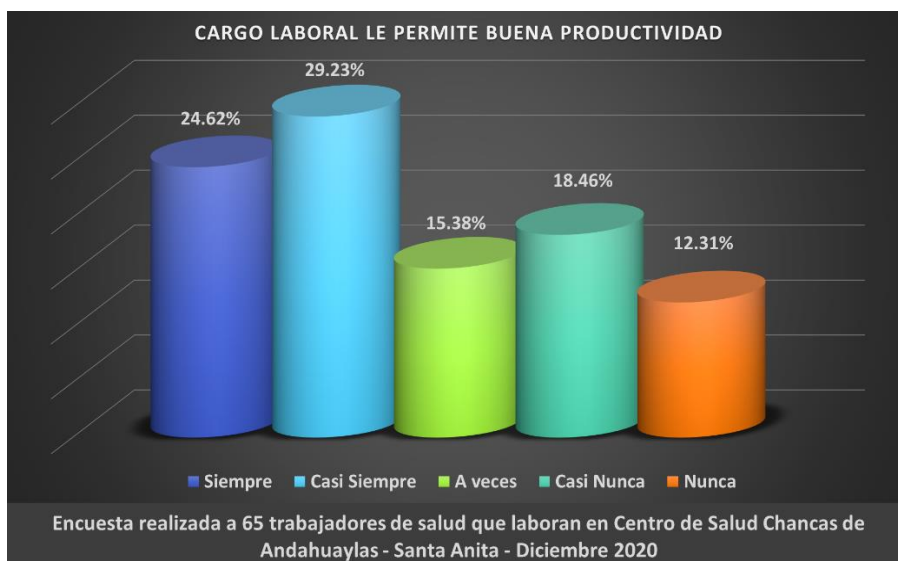
Es decir, el 61.54% está en desacuerdo respecto a si cuenta con capacitaciones laborales durante el año.

Tabla 29

Cargo Laboral le Permite Buena Productividad

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	16	24.62%
Casi Siempre	19	29.23%
A veces	10	15.38%
Casi Nunca	12	18.46%
Nunca	8	12.31%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 29*Cargo Laboral le Permite Buena Productividad*

Como se aprecia en la Tabla 29, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si su cargo del puesto le permite tener una buena productividad; 19 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 29.23%, 16 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 24.62%, 12 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 18.46%, 10 trabajadores que están a veces, lo que representa el 15.38% y 8 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 12.31%.

Es decir, el 53.85% está de acuerdo respecto a si su cargo del puesto le permite tener una buena productividad.

Tabla 30*Cargo Laboral le Facilita Tomar Decisiones*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	8	12.31%
Casi Siempre	11	16.92%
A veces	18	27.69%
Casi Nunca	21	32.31%
Nunca	7	10.77%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 30*Cargo Laboral le Facilita Tomar Decisiones*

Como se aprecia en la Tabla 30, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que el cargo del puesto le facilita tomar decisiones; 21 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 32.31%, 18 trabajadores que están a veces, lo que representa el 27.69%, 11 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el

16.92%, 8 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 12.31% y 7 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 10.77%.

Es decir, el 43.08% está en desacuerdo respecto a si considera que el cargo del puesto le facilita tomar decisiones.

Tabla 31

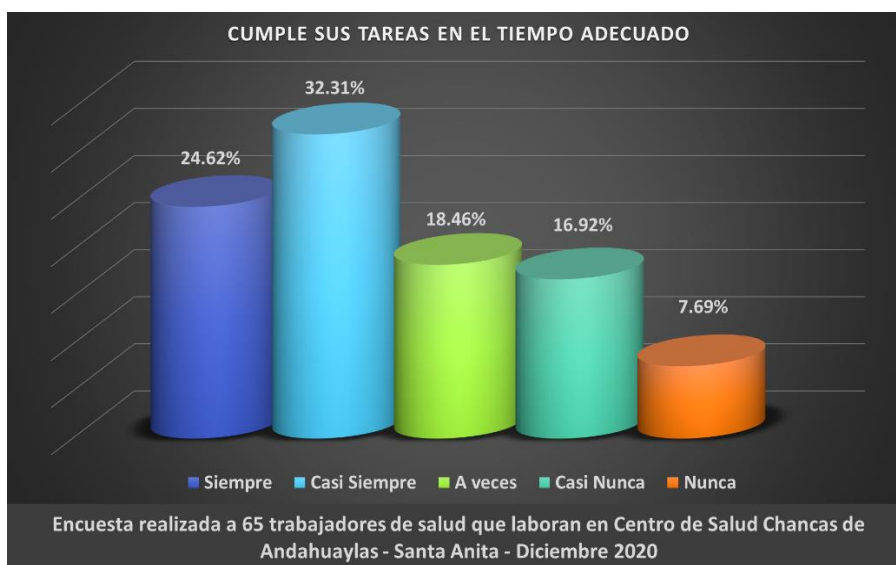
Cumple sus Tareas en el Tiempo Adecuado

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	16	24.62%
Casi Siempre	21	32.31%
A veces	12	18.46%
Casi Nunca	11	16.92%
Nunca	5	7.69%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 31

Cumple sus Tareas en el Tiempo Adecuado



Como se aprecia en la Tabla 31, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si

considera que cumple sus tareas en el tiempo adecuado; 21 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 32.31%, 16 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 24.62%, 12 trabajadores que están a veces, lo que representa el 18.46%, 11 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 16.92% y 5 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 7.69%.

Es decir, el 56.92% está de acuerdo respecto a si considera que cumple sus tareas en el tiempo adecuado.

Tabla 32

Cumple sus Tareas con los Recursos Necesarios

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	18	27.69%
Casi Siempre	24	36.92%
A veces	11	16.92%
Casi Nunca	9	13.85%
Nunca	3	4.62%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 32*Cumple sus Tareas con los Recursos Necesarios*

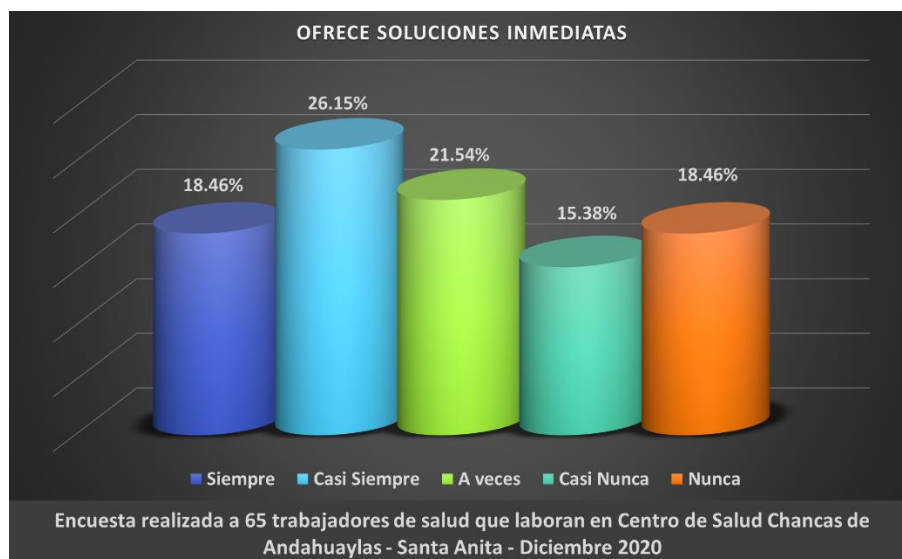
Como se aprecia en la Tabla 32, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que cumple sus tareas con los recursos necesarios; 24 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 36.92%, 18 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 27.69%, 11 trabajadores que están a veces, lo que representa el 16.92%, 9 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 13.85% y 3 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 4.62%.

Es decir, el 64.62% está de acuerdo respecto a si considera que cumple sus tareas con los recursos necesarios.

Tabla 33*Ofrece Soluciones Inmediatas*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	12	18.46%
Casi Siempre	17	26.15%
A veces	14	21.54%
Casi Nunca	10	15.38%
Nunca	12	18.46%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 33*Ofrece Soluciones Inmediatas*

Como se aprecia en la Tabla 33, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que ofrece soluciones inmediatas; 17 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 26.15%, 14 trabajadores que están a veces, lo que representa el 21.54%, 12 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 18.46%, 12

trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 18.46% y 10 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 15.38%.

Es decir, el 44.62% está de acuerdo respecto a si considera que ofrece soluciones inmediatas.

Tabla 34

Se Ofrece Mejoras y Atención Personalizada

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	11	16.92%
Casi Siempre	15	23.08%
A veces	18	27.69%
Casi Nunca	19	29.23%
Nunca	2	3.08%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 34

Se Ofrece Mejoras y Atención Personalizada



Como se aprecia en la Tabla 34, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si

considera que se ofrece mejoras y atención personalizada a los pacientes; 19 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 29.23%, 18 trabajadores que están a veces, lo que representa el 27.69%, 15 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 23.08%, 11 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 16.92% y 2 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 3.08%.

Es decir, el 40.00% está de acuerdo respecto a si considera que se ofrece mejoras y atención personalizada a los pacientes.

Tabla 35

Fatiga Mental en el Trabajo

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	20.00%
Casi Siempre	16	24.62%
A veces	19	29.23%
Casi Nunca	14	21.54%
Nunca	3	4.62%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 35*Fatiga Mental en el Trabajo*

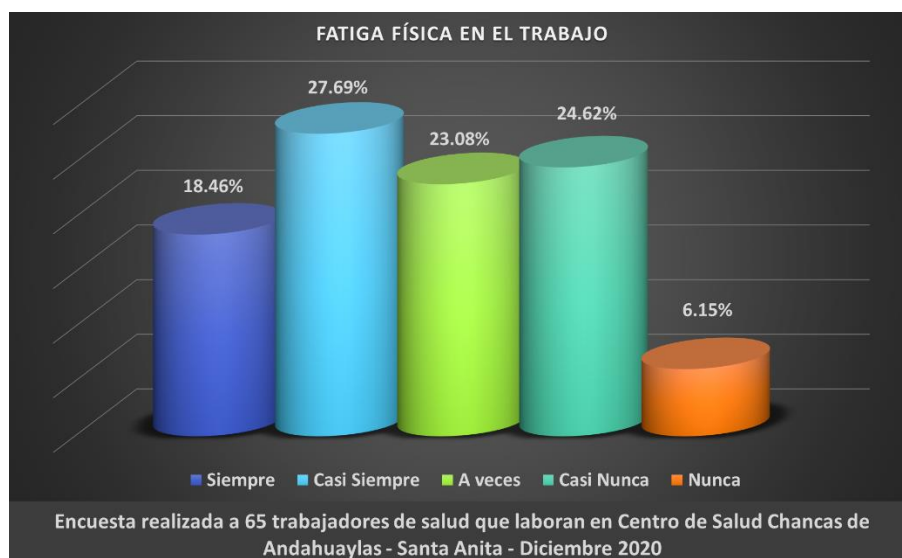
Como se aprecia en la Tabla 35, muestran los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si presenta fatiga mental en el trabajo; 19 trabajadores que están a veces, lo que representa el 29.23%, 16 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 24.62%, 14 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 21.54%, 13 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 20.00% y 3 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 4.62%.

Es decir, el 44.62% está de acuerdo respecto a si presenta fatiga mental en el trabajo.

Tabla 36*Fatiga Física en el Trabajo*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	12	18.46%
Casi Siempre	18	27.69%
A veces	15	23.08%
Casi Nunca	16	24.62%
Nunca	4	6.15%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 36*Fatiga Física en el Trabajo*

Como se aprecia en la Tabla 36, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si presenta fatiga física en el trabajo; 18 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 27.69%, 16 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el

24.62%, 15 trabajadores que están a veces, lo que representa el 23.08%, 12 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 18.46% y 4 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 6.15%.

Es decir, el 46.15% está de acuerdo respecto a si presenta fatiga física en el trabajo.

Tabla 37

Realiza Trabajo de Manera Eficaz

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	18	27.69%
Casi Siempre	25	38.46%
A veces	9	13.85%
Casi Nunca	8	12.31%
Nunca	5	7.69%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 37

Realiza Trabajo de Manera Eficaz



Como se aprecia en la Tabla 37, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si

realiza su trabajo de manera eficaz (alcanza los objetivos de la institución); 25 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 38.46%, 18 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 27.69%, 9 trabajadores que están a veces, lo que representa el 13.85%, 8 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 12.31% y 5 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 7.69%.

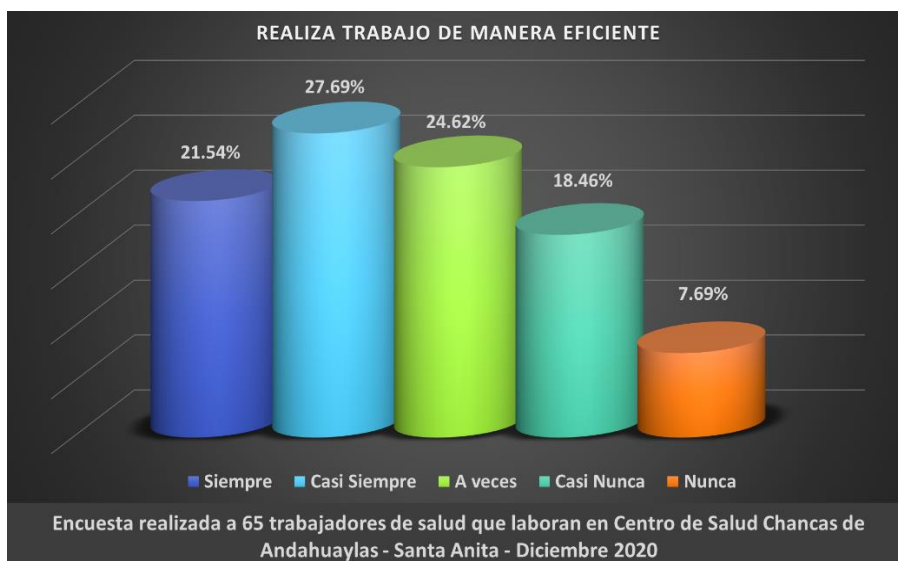
Es decir, el 66.15% está de acuerdo respecto a si realiza su trabajo de manera eficaz (alcanza los objetivos de la institución).

Tabla 38

Realiza Trabajo de Manera Eficiente

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	14	21.54%
Casi Siempre	18	27.69%
A veces	16	24.62%
Casi Nunca	12	18.46%
Nunca	5	7.69%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 38*Realiza Trabajo de Manera Eficiente*

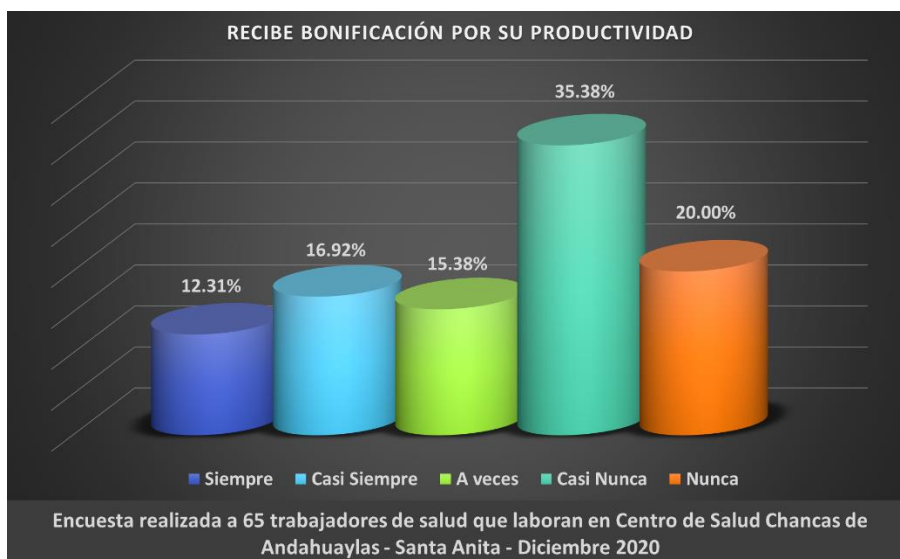
Como se aprecia en la Tabla 38, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si realiza su trabajo de manera eficiente (optimiza recursos/procesos) ; 18 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 27.69%, 16 trabajadores que están a veces, lo que representa el 24.62%, 14 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 21.54%, 12 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 18.46% y 5 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 7.69%.

Es decir, el 49.23% está de acuerdo respecto a si realiza su trabajo de manera eficiente (optimiza recursos/procesos).

Tabla 39*Recibe Bonificación por su Productividad*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	8	12.31%
Casi Siempre	11	16.92%
A veces	10	15.38%
Casi Nunca	23	35.38%
Nunca	13	20.00%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 39*Recibe Bonificación por su Productividad*

Como se aprecia en la Tabla 39, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si recibe bonificación por su productividad; 23 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 35.38%, 13 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 20.00%, 11 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 16.92%, 10 trabajadores

que están a veces, lo que representa el 15.38% y 8 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 12.31%.

Es decir, el 55.38% está en desacuerdo respecto a si recibe bonificación por su productividad.

Tabla 40

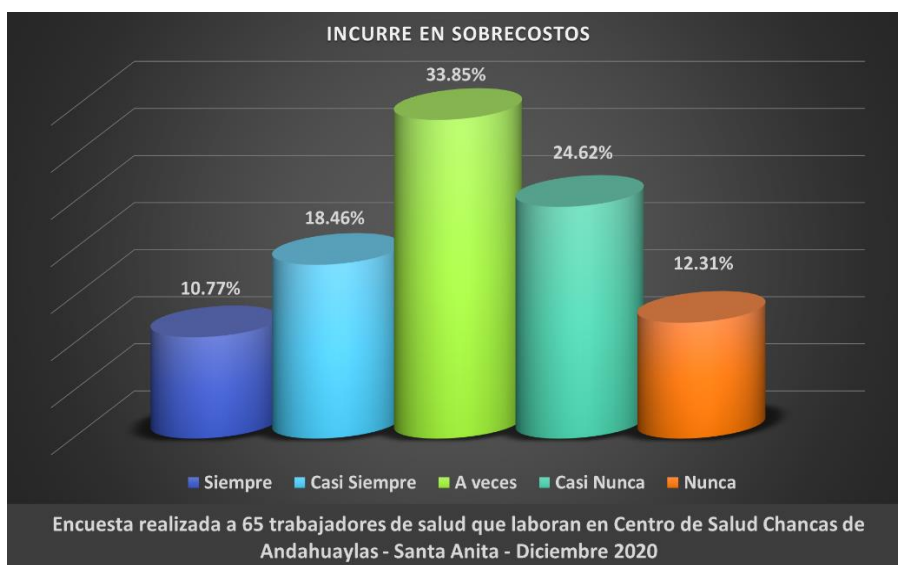
Incurre en Sobrecostos

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	7	10.77%
Casi Siempre	12	18.46%
A veces	22	33.85%
Casi Nunca	16	24.62%
Nunca	8	12.31%
N° de Respuestas	65	100.00%

Encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020

Figura 40

Incurre en Sobrecostos



Como se aprecia en la Tabla 40, muestra los principales resultados de la encuesta realizada a 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita - Diciembre 2020, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si

considera que se incurre en sobrecostos por inventarios, espacio físico o almacenamiento; 22 trabajadores que están a veces, lo que representa el 33.85%, 16 trabajadores refieren que están casi nunca, lo que representa el 24.62%, 12 trabajadores que se encuentran casi siempre, lo que representa el 18.46%, 8 trabajadores que señalaron estar nunca, lo que representa el 12.31% y 7 trabajadores que indicaron que se encuentran siempre, lo que representa el 10.77%.

Es decir, el 36.92% está en desacuerdo respecto a si considera que se incurre en sobrecostos por inventarios, espacio físico o almacenamiento.

4.2 Contrastación de hipótesis

Para realizar la contrastación de la Hipótesis, se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) que es una medida de correlación entre dos variables, como lo son las variables materia del presente estudio. Luego, el valor de p permitió tomar la decisión estadística correspondiente a cada una de las hipótesis formuladas. El coeficiente de correlación de Spearman da un rango que permite identificar fácilmente el grado de correlación (la asociación o interdependencia) que tienen dos variables mediante un conjunto de datos de las mismas, de igual forma permite determinar si la correlación es positiva o negativa (si la pendiente de la línea correspondiente es positiva o negativa).

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.

3.2.2 Prueba de hipótesis específicas

1. Hipótesis específica 1:

H₁: La dimensión de las condiciones del ambiente influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

H₀: La dimensión de las condiciones del ambiente **NO** influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 41

Correlación de Spearman - hipótesis específica 1

		Condiciones del ambiente	Productividad del personal
Spearman's rho	Condiciones del ambiente	1,000	0,817
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Productividad del personal	Condiciones del ambiente	0,817	1,000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65

4. **Decisión:** Dado que $p < 0.01$ se rechaza la H_0

5. **Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que la dimensión de las condiciones

del ambiente influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

1. Hipótesis 2:

H₂: La dimensión de la condición de tareas en el indicador efectividad mental – física influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

H₀: La dimensión de la condición de tareas **NO** influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 42

Correlación de Spearman - hipótesis específica 2

			Condición de tareas	Productividad del personal
Spearman's rho	Condición de tareas	Correlation Coefficient	1,000	0,804
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	65	65
	Productividad del personal	Correlation Coefficient	0,804	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	65	65

4. **Decisión:** Dado que $p < 0.01$ se rechaza la H_0

5. **Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que la dimensión de la condición de

tareas influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

1. Hipótesis específica 3:

H₃: La dimensión de la condición de la organización en el indicador proceso participativo influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

H₀: La dimensión de la condición de la organización **NO** influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 43

Correlación de Spearman - hipótesis específica 3

		Condición de la organización	Productividad del personal
Spearman's rho	Condición de la organización	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,823
		N	0,000
Productividad del personal	Productividad del personal	Correlation Coefficient	0,823
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	0,000
		65	65

4. **Decisión:** Dado que $p < 0.01$ se rechaza la H_0

5. **Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que la dimensión de la condición de la

organización influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

Luego de haber comprobado las tres hipótesis específicas, se comprobó la hipótesis general:

Las condiciones de trabajo influyen positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.

4.3 Discusión de resultados

Luego de analizar las encuestas aplicadas a los 65 trabajadores de salud que laboran en Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita, se encontraron los siguientes hallazgos:

CON RESPECTO A LA CONDICIÓN DE TRABAJO:

Se identificó como principal hallazgo con respecto a la **CONDICIÓN DE TRABAJO** en la dimensión **CONDICIONES DEL AMBIENTE** discutiendo en los resultados en la parte según tabla 8 donde menciona equipos de protección personal presentando respuestas en “DESACUERDO” como máximo porcentaje 67.69% frente a otras respuestas; en la parte según la tabla 1 El 41.54% está en “DESACUERDO” respecto a si son suficientes los recursos de bioseguridad con los que cuenta para desarrollar adecuadamente su trabajo en su ambiente laboral. como concuerda en la tesis presentada por RICARDO ORTIZ YANAYACO (2014)

Se identificó como principal hallazgo con respecto a la **CONDICIÓN DE TRABAJO** en la dimensión **NIVEL DE SEGURIDAD** discutiendo en los resultados en la parte según tabla 9 donde menciona exposición a peligros y riesgos físicos presentando respuestas de “NUNCA”

como máximo porcentaje frente a otras respuestas; en la parte según la tabla 10 con respecto a la seguridad al utilizar EPP (Elementos de Protección Personal) mostró resultados de forma positiva de un “SIEMPRE” como máximo porcentaje frente a otras respuestas y en la parte según tabla 11 muestra resultados diferentes con relación a la seguridad del ambiente de trabajo de “A VECES” sobresaliendo como mayor porcentaje con respecto a otras respuestas.

CON RESPECTO A LA PRODUCTIVIDAD:

En lo referente a la PRODUCTIVIDAD se encontraron importantes hallazgos con lo que respecta a la dimensión: NIVEL DE ENTRENAMIENTO Y EFECTIVIDAD MENTAL Y FÍSICO MEJORAS ya que en la parte de la tabla 35 y tabla 36 mostró respuestas con resultados similares con lo que concierne a la presentación de fatiga física 46.1% y fatiga mental 44.62% con mayores resultados frente a otras respuestas cómo concuerda en la tesis presentada por RICARDO ORTIZ YANAYACO (2014) se encontraron importantes hallazgos con lo que respecta a la dimensión NIVEL DE ENTRENAMIENTO Y EFECTIVIDAD MENTAL Y FÍSICO ya que en la parte de la tabla 12 y tabla 13 mostró respuestas con resultados similares con lo que concierne a la presentación de fatiga muscular y atención prestada de “61% A 100%”.

A NIVEL DE PROCESO PARTICIPATIVO BONIFICACIÓN, en la tabla 18, el 66.15% está en desacuerdo respecto a si la remuneración de sueldo es la adecuada con mayores resultados frente a otras respuestas cómo concuerda en la tesis presentada por NILDA CUSACANI ARCATA (2017) En donde la primera pregunta ¿Se siente satisfecho con su sueldo? un 69% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., respondieron a veces, un 11% casi siempre, un 9% casi nunca, un 7% siempre y un 4% nunca.

A NIVEL DE CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN. En la tabla 28, el 61.54% está en desacuerdo respecto a si cuenta con capacitaciones laborales durante el año. Frente a

otras respuestas cómo concuerda en la tesis presentada por NILDA CUSACANI ARCATA (2017) En nuestra investigación la pregunta ¿La empresa cuenta con programas de capacitación para con el propósito de mantener o mejorar su desempeño en el trabajo? Donde se observa que un 40% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., encuestados manifestaron a veces, un 20% nunca, un 15% siempre, un 14% casi siempre y un 11% casi nunca.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Las inadecuadas condiciones que se les ha venido otorgando a los trabajadores del sector salud ha sido deficiente, mostrando graves consecuencias que hemos tenido que lamentar, la pérdida invaluable de profesionales de salud que salen al frente sin lo necesario en protección personal para poderse afrontar el trabajo en situación de riesgo.
2. El aumento de casos de stress que han reducido el número de trabajadores para poder alcanzar la productividad planificada de los centros de salud, costando la vida en muchos de los casos de nuestra población.
3. La gestión ineficaz de la Dirección que no logra mejorar las condiciones de los ambientes destinados a la atención.
4. Ambientes inadecuados que han llevado a ampliar las instalaciones de forma improvisada hacia los espacios libres buscando ventilación y espacio que permita el distanciamiento social necesario.
5. Cierre de consultorios que ha falta de las condiciones necesarias se han visto inutilizados para la atención a los usuarios.
6. Deficiente respuesta a la crisis sanitaria del COVID, no logrando el cometido de ser el primer frente para frenar el avance de la pandemia.
7. La postergación de las citas y tratamientos a los usuarios, especialmente a la población más vulnerable ocasionando agravamiento en el estado de salud de la comunidad.
8. El cese masivo de la población laboral vulnerable que afecto la capacidad de atención y productividad del centro.

9. La pérdida de vidas que pudieron salvar otras vidas, y que dejaron en situación de orfandad a miles de familias.
10. Ha quedado en evidencia un sistema de salud frágil, que no logra levantarse por falta de inversión y una planificación que no prioriza la realidad de nuestro estado de salud.

4.2 Recomendaciones

1. La inversión en las organizaciones de salud debe ser prioridad para el estado, no podemos generar crecimiento de ningún tipo si no podemos tener la capacidad de producir atenciones que mejoren el estado de salud y nos genera ciudadanos altamente productivos.
2. Brindar información sobre reconocimiento de los riesgos ocupacionales y la evaluación de la exposición a los mismos, implementar equipos de protección al trabajador y condiciones adecuadas para su uso fundamental en el área de trabajo.
3. Es importante que la planificación considere otorgar las condiciones básicas necesarias para que el personal de nuestras instituciones de salud pueda cumplir con los objetivos propuestos.
4. Involucrar a los trabajadores en el proceso de mejoras de las condiciones de trabajo, ya que ellos son la fuente principal de información real del trabajo.
5. Generar una real cultura de calidad de los servicios de salud, que no solo sea filosófica sino operativa y sobre todo colaborativa.
6. Impulsar un mayor control a los procesos técnicos asistenciales para que no solo sean eficientes sino para que logren el impacto necesario en las condiciones de salud de los usuarios.

7. Determinar que el campo de la salud la cantidad de atenciones no es más importante que la calidad de dicha atención, si no logramos disminución en las situaciones problemáticas propias de la salud de nuestra población no estamos siendo productivos.
8. La productividad de las organizaciones de salud debe ser el resultante de la intervención de todos los involucrados en el proceso de generar atenciones con calidad y calidez.
9. El resultado del trabajo depende en gran medida del ambiente en que se desarrolla:
Contar con herramientas de trabajo cómodas, adaptables y ergonómicas, sobre todo, es muy importante que el mobiliario (mesas, sillas, etc.) se adapten a las necesidades del personal.
10. Realizar las capacitaciones, para no perder la frecuencia del proceso de mantener la motivación en las trabajadoras colaboración y cooperación entre los empleadores y los trabajadores en condiciones de igualdad.
11. Impulsar el trabajo en equipo en su personal, coordinando con el psicólogo del establecimiento para realizar terapias que fortalezcan el trabajo en equipo, así como también realizar actividades deportivas en las que se fortalezca la amistad entre colegas.
12. Mejorar las condiciones de trabajo en los establecimientos de salud para así tener actitudes positivas hacia el trabajo en equipo.

BIBLIOGRAFÍA

- Amezcu M, & Carricondo, A. (2000). Tesis: Investigación Cualitativa en España. Análisis de la producción bibliográfica en salud. Index de Enfermería [Index Enferm] (edición digital), 28-29. recuperable en: <http://www.indexf.com/index-enfermeria/28-29revista/28-29_articulo_26-34.php> Consultado el 5 Octubre de 2007.
- Arcata, C & Rosalía N. (2016). Rotación del Personal y Productividad de la Empresa Productos Pesqueros del Sur SA Tacna.
- Ayuso, J. L. (1988). Trastornos de angustia. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Bain, D. (1985). Productividad: la solución a los problemas de la empresa. Recuperada en : <https://ebookcentral.proquest.com>
- Bauman, Z. (2004). Ética posmoderna. Siglo Veintiuno editores, Buenos Aires.
- Bortoli SH & cols (2021). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Pública [Internet]. 2020 May 15 [citado 2021 Nov 22];44:e64. Recuperado en: www.paho.org/journal%7Chttps://doi.org/26633/RPSP.2020.64
- Brito Quintana, PE (2000). Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral.
- Bompa, T. (2002). Teoría e metodología do treinamento. Sao Paulo: Editorial Phorte.
- Boada, J ;Grau, P & Ficapal, C- (2012). Salud y Trabajo Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. Editorial UOC 1ra Ed.
- BSI – British Standard Institutions, Occupational health and safety management systems – Requirements (2007) BS OHSAS 18001.
- Batalla, A. (2000). Habilidades motrices. Barcelona: Biblioteca temática del deporte INDE publicaciones. España.
- Bustos, AD (2017). Tesis: “Análisis de la productividad de los servicios de salud y su articulación con la viabilidad financiera del hospital Juan Hernando Urrego E.S.E. única IPS pública del municipio de Aguazul Casanare.
- Caiza, J.; Pijal, L. (2012) Tesis: Estudio de las capacidades coordinativas en el fútbol. las capacidades coordinativas en el desarrollo de los fundamentos técnicos del fútbol en los niños de 10 y 12 años de las escuelas fiscales mixtas 9 de octubre y Túpac Yupanqui de la parroquia de San Antonio de Ibarra en el año.

- Caballero, A Dioneira (2018). Análisis de la productividad de los servicios de salud y su articulación con la viabilidad financiera del hospital Juan Hernando Urrego ESE única ips pública del municipio de Aguazul Casanare.
- Casas, M. (2009). Tesis: Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú”. Organización Panamericana de la Salud.
- Cáceres, C. (2013). Tesis: “burnout y condiciones laborales en enfermeras y técnicas de cuidados intensivos neonatales” realizó un estudio que tuvo como objetivo explorar las dimensiones del síndrome de burnout y las condiciones laborales en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital Nacional Materno Infantil.
- Cequera Null, MM & Rodríguez Monroy C, (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, Intangible capital.
- Coello Almeida, V. (2014). Tesis: Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pyme, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”
- Comellas JL. (2004). Historia breve del mundo contemporáneo. 4ª ed. Rialp, Madrid.
- Cusacani, A & Nilda, R (2017). Tesis: “rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A. Tacna”.
- Diccionario de la lengua española. (2018). Real academia española. Edición del tricentenario. Recuperado en: <https://dle.rae.es/?id=SYJfFP1>
- EC - European Commission, Guidance on Risk Assessment at Work, Luxembourg, 1996.
- EC – European Council, ‘Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (Framework Directive)’, Official Journal L 183, 29/06/1989, 1989, pp. 0001-0008.
- Estilos de vida saludables. [en línea] [accesado: septiembre 2011].
Recuperado en: <http://www.hbsc.es/pdf/form/tema2.pdf>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, Factsheet 81, Risk assessment — the key to healthy workplaces, 2008.
- (EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Preventing accidents at work, 2001)
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Expert forecast on emerging

- physical risks related to occupational safety and health, 2005.
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Literature review - The human-machine interface as an emerging risk, 2010.
- Falcón, GG, (2015). Revista del Instituto de Investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de construcción civil de Lima Metropolitana. Recuperado de: <http://www.revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe>
- Figueira, S., V. Cruz Machado, Nunes, I.L. (2012). 'Integration of human factors principles in LARG organizations - A conceptual model', Work, Vol. 41(SUPPL.1), 2012. pp. 1712-1719.
- Fontalvo Herrera TJ. (2012). Revista Hacia la Promoción de la Salud Evaluación de la productividad de las entidades prestadoras de servicios de salud (EPS) del régimen subsidiado Colombia.
- Forastieri, V. (2007). Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo de los países de la Subregión Andina: Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú y la República Bolivariana de Programa Internacional de la OIT sobre Seguridad.
- García, J (COORD) (2004). Historia Universal Contemporánea I. 4ª ed. Ariel, Barcelona.
- Gutiérrez, LS (2013). Tesis: Condiciones de trabajo relacionadas con la actitud hacia el trabajo en equipo de enfermeras microredes de salud de los distritos de Cerro Colorado, Cayma y Yura Arequipa.
- Hernández IA, Vicente (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala Salud pública 2017 - SciELO Public Health.
- Herrera Amaya, G. (2008) Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería Abril - Aquichan.
- Henao, F. Condiciones de Trabajo y Salud. ECOE Ediciones (2010). Juan. Trabajo Decente: Memoria del director general OIT.
- Iglesias Gómez, G & Díaz, AS (2013). Tesis: Evolución de la productividad y asociación con la satisfacción en la atención hospitalaria y especializada de los sistemas sanitarios de las Comunidades Autónomas Investigaciones regionales: Journal.
- ILO - International Labour Organization, Occupational Safety and Health Convention (C155), 1981.

- ILO - International Labour Organization, The Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents), adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, 1998.
- ILO - International Labour Organization, Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work, 2010.
- Exposición Laboral a Agentes Físicos. Primera edición: diciembre 2009 Promueve: CCOO de Madrid Dirige: Secretaría de Salud Laboral. Recuperado en: www.saludlaboralmadrid.es
- Miguel Ángel Izquierdo García Elaboran. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales Imprime: Ambarpack
- León Velóz, M (2012). Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Abel Gilbert Ponton.
- Lefcovich, M. L. (2009). Gestión total de la productividad. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/gestion-productividad-total/>
- Novick, M (2012). OPS Estudio comparativo de las condiciones
- Montero J. (2004). Ciencia y cultura en el siglo XIX. Historia Universal Contemporánea I (Paredes, J.ed.), Ariel, Barcelona pp.269-272.
- Montero M. (2004). La cultura en la primera mitad del siglo XX. En Historia Universal Contemporánea II (Paredes, J.ed.), Ariel, Barcelona pp.527-541.
- Moya, E. (1997). La disputa del positivismo en la filosofía contemporánea. Universidad de Murcia, Murcia.
- OMS: Protección de la salud de los trabajadores (2021)
Recuperada: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Ochoa, K. (2014). Tesis: Motivación y Productividad Laboral Estudio realizado en la empresa municipal Aguas de Xelaju EMAX
- Ortiz, RG. (2014). Tesis:” Influencia de la condición de trabajo en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ingeniería civil y contratistas generales S.A.”
Recuperada: <http://hdl.handle.net/20.500.11818/544>
- Ortega & Gasset J. (2004). Meditación de la técnica y otros ensayos sobre ciencia y filosofía. 8ª

- reimpresión. Alianza Editorial, Madrid.
- Ochoa, K (2014). Tesis: la motivación en la productividad laboral en la Empresa municipal aguas de Xelaju Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Quetzaltenango.
- Pancorbo, A. (2014). Medicina y ciencias del deporte y actividad física. Barcelona: Editorial Océano Ergón.
- Polo, A & Elena G, (1989). Condiciones de trabajo y nivel de stress laboral, de las enfermeras del Servicio de Emergencias del Instituto Peruano de Seguridad Social Guillermo Almenara. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183
- Subirana, M, & SOLÀ I. (2006). Instrumentos basados en medidas directas II: SIIPS y SIGNO Metas de Enferm 9(8): 50-53.
- Taylor & Francis, L. Harms-Ringdahl (2001) Safety Analysis: Principles and Practice In Occupational Safety. (2nd ed.).

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Coherencia Interna

Título	Definición del Problema	Objetivos	Formulación de Hipótesis	Clasificación de variables	Definición Operacional	Metodología	Población, Muestra y Muestreo	Técnica e Instrumento	
Las condiciones de trabajo y la productividad del personal en el Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita	Problema general ¿Cómo influye la condición de trabajo en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas- Santa Anita Enero a junio del 2019?	Objetivo General: Establecer la influencia de la condición de trabajo en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.	Hipótesis Principal: La condición de trabajo influye positivamente en la productividad del personal de salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.	Variabes: V1 Las condiciones de trabajo	Dimensiones de las condiciones de trabajo: CONDICIONES DEL AMBIENTE •Agentes químicos •Agentes físicos •Agentes biológicos	Tipo: De acuerdo con el tipo de investigación, el presente estudio es de tipo Aplicado.	Población: La población de estudio estará constituida por los 65 miembros del personal de salud que labora en el Centro de Salud Chancas de Andahuaylas- Santa Anita	Para realizar el presente proyecto de investigación se utilizará la técnica de:	
	Problema Específicos ¿Cómo influye la condición de trabajo de la dimensión de condiciones del ambiente del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita en la productividad?	Objetivo Específicos: Identificar que relación tiene la dimensión de las condiciones del ambiente en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.	Hipótesis Específicas: La dimensión de las condiciones del ambiente influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.	V2 La productividad	CONDICIONES DE LA TAREA •Movilización de pacientes. •Condición ergonómica. •Tiempo de trabajo.	Descriptivo.	Diseño M1: Oy (f) Ox1	Muestra. Para el presente estudio se utilizará toda la población para ser parte de la muestra, una población censal conformada por 65 trabajadores.	Encuesta Se utilizó la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario que se ha construido teniendo en consideración las dimensiones de las condiciones de trabajo: psicosociales, ambientales y de carácter biológico; así como las dimensiones de la productividad: cumplimiento de tareas y atención individualizada. Las encuestas se realizaron a partir de la construcción de un cuestionario que será validado por expertos
	¿Cómo influye la condición de trabajo de la dimensión de condiciones de tarea del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita en la productividad?	Determinar la influencia de la dimensión de condiciones de tarea en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.	La dimensión de la condición de tareas influye positivamente en la productividad del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita.	Relación asociativa, las condiciones de trabajo son cualitativas y la productividad es cuantitativa.	CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN •Ritmo del trabajo •La jornada •La autonomía •Las formas de contratación •El volumen y complejidad de las tareas •La responsabilidad	Enfoque: Cuantitativo	Corte: Transversal prospectivo		
	¿Cómo influye la condición de trabajo de la dimensión de condiciones de la organización del personal de salud del Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita en la productividad?	Precisar la influencia de la dimensión de condiciones de la organización en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas – Santa Anita.	La dimensión de la condición de la organización influye positivamente en la productividad del personal de salud Centro de Salud Chancas de Andahuaylas - Santa Anita						

Anexo 2 Instrumento de Recolección de Datos (Encuesta)

I. CONDICIONES AMBIENTALES

- 1. ¿Son suficientes los recursos de bioseguridad con los que cuenta para desarrollar adecuadamente su trabajo en su ambiente laboral?**

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

- 2. En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia... ¿Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?**

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

- 3. ¿Está expuesto a la luz (radiaciones) solar?**

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

- 4. ¿Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?**

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

- 5. Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?**

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

- 6. ¿Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)?**

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

- 7. En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado?**

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

8. ¿Dispone de equipos de protección personal (casco, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

9. En su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones o mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

10. ¿Te sientes expuesto a peligros o riesgos físicos o psicológicos que puedan generarte un accidente en el campo laboral?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

II. CONDICIONES DE TAREA

11. ¿Presenta fatiga muscular o mental al salir de su hora de trabajo?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

12. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

13. ¿Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

14. ¿Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

15. ¿Sufre usted de alguna dolencia?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

III.CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN

16. ¿Tienes comunicación inmediata entre tus miembros de trabajo?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

17. ¿Existe disposición por parte de sus compañeros de trabajo de apoyar a los demás?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

18. ¿La remuneración de sueldo es la adecuada?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

19. ¿Recibe capacitación y materiales de trabajo realizando las cosas correctas como indica el procedimiento de forma habitual?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

20. ¿Acaban a su hora habitual de trabajo?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

21. ¿Usted se queda trabajando fuera de la hora de salida en forma continua?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

22. ¿El trabajo que realizas te permite seguir una línea de carrera?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

23. ¿Tienes conocimientos de los procedimientos, normas y políticas del Centro De Salud Chancas De Andahuaylas – Santa Anita?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

24. En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

25. ¿Están definidas prioridades en el logro de los objetivos planteados?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

26. Se tardan en realizar los trámites administrativos

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

27. ¿Los usuarios regresan periódicamente a atenderse en el centro de salud?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

28. ¿Cuenta con capacitaciones laborales durante el año?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

IV. PRODUCTIVIDAD

29. ¿Su cargo del puesto le permite tener una buena productividad?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

30. ¿Considera que el cargo del puesto le facilita tomar decisiones?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

31. ¿Considera que cumple sus tareas en el tiempo adecuado?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

32. ¿Considera que cumple sus tareas con los recursos necesarios?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

33. ¿Considera que ofrece soluciones inmediatas?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

34. ¿Considera que se ofrece mejoras y atención personalizada a los pacientes?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

35. ¿Presenta fatiga mental en el trabajo?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

36. ¿Presenta fatiga física en el trabajo?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

37. ¿Realiza su trabajo de manera eficaz (alcanza los objetivos de la Institución)?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

38. ¿Realiza su trabajo de manera eficiente (optimiza recursos/procesos)?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

39. ¿Recibe bonificación por su productividad?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

40. ¿Considera que se incurre en sobrecostos por inventarios, espacio físico o almacenamiento?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()