

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación de los factores sociales y psicológicos con el desempeño
laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi, enero-
mayo 2016**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Salud Pública y Comunitaria

Mención: Gerencia en Salud

Autor:

Bach. Delia Elizabeth ESPINOZA MARTÍNEZ

Asesor:

Mag. Hans Nicolás HUAMAN LOPEZ

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación de los factores sociales y psicológicos con el desempeño
laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi, enero-
mayo 2016**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Raúl Ricardo CARHUAPOMA NICOLÁS

PRESIDENTE

Dr. Isaías Fausto MEDINA ESPINOZA

MIEMBRO

Mag. Jheysen Luis BALDEON DIEGO

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0130-2023- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Delia Elizabeth ESPINOZA MARTÍNEZ

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA. MENCIÓN: GERENCIA EN SALUD

Tipo de trabajo:
Tesis

TÍTULO DEL TRABAJO:
“RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA MICRORRED TUSI ENERO-MAYO 2016”

ASESOR (A): Mg. Hans Nicolas HUAMÁN LÓPEZ.

Índice de Similitud:
25%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 09 de agosto del 2023



Dr. Julio César Carhuarica Meza
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado
UNDAC
Pasco - Perú

c.c. Archivo
JCCM/EPG

SISGEDO - EPG Reg. Doc. 00363775 Reg. Exp. 00205783
--

DEDICATORIA

“Dedicado a Dios y mi madre Consuelo Martínez por su apoyo incondicional, su ejemplo de lucha, sus consejos y amor, que día a día me fortalecen e impulsan a seguir adelante”

AGRADECIMIENTOS

A Dios y mi madre por darme la vida y ser parte de mi familia maravillosa.

Al doctor Hans Huamán, una persona con excepcional calidad humana, que ha sabido ser mi guía.

A la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y a todos quienes con su apoyo intelectual y material me han apoyado para la culminación de esta investigación.

RESUMEN

El estudio titulado “Relación de los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi, enero – mayo 2016”; tuvo como objetivo: Determinar la relación entre los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, durante el periodo indicado. Se aplicaron los métodos de investigación inductiva, deductiva y descriptiva correlacional; se realizó la prueba de Chi cuadrado para ver la independencia de variable y coeficiente de correlación de Spearman donde se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación significativa entre los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi. Se recomienda realizar más investigaciones para determinar qué factores podrían estar directamente relacionados con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi y así poder contribuir en optimizar el desempeño laboral en las prestaciones diarias de los servicios de salud y por ende contribuir a brindar servicios de calidad y con una mejora continua.

Palabras Clave: factores sociales y psicológicos, desempeño laboral.

ABSTRACT

The study titled “Relationship of social and psychological factors with the work performance of health professionals of the Tusi Micronetwork, January – May 2016”; The objective was to: Determine the relationship between social and psychological factors with the work performance of health professionals of the Tusi Micro Network, during the indicated period. Inductive, deductive and descriptive correlational research methods were applied; The Chi square test was performed to see the independence of the variable and Spearman's correlation coefficient where the null hypothesis is accepted, concluding that there is no significant relationship between social and psychological factors with the work performance of health professionals in the community. Tusi Microgrid. It is recommended to conduct more research to determine what factors could be directly related to the work performance of the health professionals of the Tusi Micronetwork and thus be able to contribute to optimizing work performance in the daily provision of health services and therefore contribute to provide quality services with continuous improvement.

Keywords: social and psychological factors, job performance.

INTRODUCCIÓN

Los factores sociales y psicológicos podrían ser fundamentales para contar con un rendimiento laboral óptimo y cumplir con los objetivos de la organización de salud, y ello implica la satisfacción de las necesidades personales y familiares además de la motivación que tiene el trabajador, así como la personalidad y comportamiento para hacer frente a diferentes situaciones. Actualmente la sociedad está en constante cambio y renovación de situaciones donde cada miembro de la familia tiene necesidades distintas, las cuales es necesario satisfacer para su desarrollo, a la vez las organizaciones se ven pasivas frente a esta situación y hacen que el trabajador se vea en la urgencia de buscar otros ingresos económicos para poder solventar estas necesidades, en el centro laboral cumplen el horario de trabajo pero no las metas establecidas en ciertos periodos de tiempo. Por lo tanto, el trabajo se ha vuelto fundamental en la vida de las personas en todo el mundo, cuando la persona cumple la mayoría de edad pasa un número considerable de horas en el trabajo y el tiempo libre lo disfruta con la familia o lo invierte en otro trabajo para generar más ingresos.

La organización más importante a nivel mundial en lo que al trabajo respecta, es la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. La cual menciona que “el trabajo es considerado como una necesidad u obligación para casi todas las personas en edad de trabajar, en la mayoría de las ocasiones los puestos y lugares de trabajo han sido diseñados y pensados basándose exclusivamente en criterios de reducción de costos y el incremento de beneficios para la organización, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones sobre los empleados”; a la vez define el trabajo como el “conjunto de actividades humanas, pagadas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen el sustento necesario para los individuos”. “La motivación y la satisfacción laboral, las competencias o el compromiso de los trabajadores, son parte de lo que llamamos el capital humano de una organización, que es precisamente el encargado de generar los otros tipos de capital”.

(1)

Por lo mencionado, se ha realizado esta investigación para poder llegar a conclusiones verídicas posibles y contribuir a poder identificar cuáles son los factores que se relacionen significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de la salud, en el distrito de Santa Ana de Tusi y de esta manera ser un referente para posteriores estudios. El estudio consta de Datos Generales que consisten en presentar el Título del proyecto, Apellidos y nombres del tesista, Duración del proyecto. Segundo punto denominado Problema de investigación y consta de: Identificación y planteamiento del problema, Delimitación de la investigación, Formulación del problema, Formulación de Objetivos, Justificación de la investigación, Limitaciones de la investigación. El tercer punto consiste en: Marco Teórico que incluye, Antecedentes de estudio, Bases teóricas - científicas, Definición términos básicos, Formulación de hipótesis, Identificación de variables, Definición operacional de variables e indicadores. El cuarto punto denominado Metodología y Técnicas de Investigación consiste en describir; Tipo de investigación, Método de investigación, Diseño de investigación, Población y muestra, Técnica e Instrumento de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos, Procedimiento de Procesamiento, Presentación, Análisis e Interpretación de datos, Conclusiones y recomendaciones, Bibliografía y Anexos.

La Autora

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.	2
1.3. Formulación del problema.....	2
1.3.1. Problema general	2
1.3.2. Problemas específicos:.....	2
1.4. Formulación de Objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general.....	3
1.4.2. Objetivos específicos:.....	3
1.5. Justificación de la investigación.	3
1.6. Limitaciones de la investigación.....	4

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	5
2.2. Bases teóricas – científicas.....	8
2.2.1. Factores sociales, y psicológicos:.....	8
2.2.2. Desempeño laboral de los profesionales de salud.....	12
2.3. Definición de términos básicos.....	14
2.4. Formulación de Hipótesis.....	15
2.4.1. Hipótesis alterna.....	15

2.4.2. Hipótesis Nula	15
2.5. Identificación de variables	15
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.	15

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación	18
3.2. Nivel de Investigación	18
3.3. Método de investigación.....	18
3.4. Diseño de investigación:	18
3.5. Población y muestra.....	19
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6.1. Técnicas:	19
3.6.2. Instrumentos:	19
3.7. Selección y validación de los instrumentos de Investigación.....	20
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	20
3.9. Tratamiento estadístico	20

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	21
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados:.....	22
4.3. Prueba de hipótesis	31
4.4. Discusión de resultados	32

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Ingreso Económico y Posición Social de los Profesionales de la Salud....	22
Cuadro 2: Factores Sociales de los Profesionales de la Salud.....	23
Cuadro 3: Comportamiento y Motivación de los Profesionales de la Salud.....	24
Cuadro 4: Factores psicológicos de los Profesionales de la Salud.....	25
Cuadro 5: Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud	26
Cuadro 6: Factores Sociales y Psicológicos de los Profesionales de la Salud	27
Cuadro 7: Factores Sociales y Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016.....	28
Cuadro 8: Factores Psicológicos y Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016.....	30

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Ingreso Económico y Posición Social de los Profesionales de la Salud....	23
Gráfico 2: Factores Sociales de los Profesionales de la Salud.....	24
Gráfico 3: Comportamiento y Motivación de los Profesionales de la Salud.....	25
Gráfico 4: Factores psicológicos de los Profesionales de la Salud.....	26
Gráfico 5: Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud	27
Gráfico 6: Factores Sociales y Psicológicos de los Profesionales de la Salud	28
Gráfico 7: Factores Sociales y Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016.....	29
Gráfico 8: Factores Psicológicos y Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016.....	31

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

El desempeño laboral de los trabajadores de la Microred Tusi se basa en evaluar la forma en que los empleados realizan su trabajo y a la vez, la fijación de metas y objetivos diarios es una forma de garantizar que el desempeño en el trabajo sea aceptable, sin embargo, se oyen constantes quejas y descontentos en las reuniones técnicas que se dan de manera mensual lo que hace presumir que no hay un buen desempeño y me lleva a pensar que factores podrían estar influyendo en este aspecto. Por lo tanto, en la Micro Red Tusi se presume que con frecuencia el personal de salud tiene problemas personales o familiares y demuestran una actitud desmotivada, lo que podría estar dificultando el desempeño laboral, y debido a esta situación pueden presentarse limitaciones, retrasos o dificultades para realizar las actividades diarias y por ende un escaso cumplimiento de metas en la prestación de servicios de salud de la Micro Red Tusi.

Según Francisco Palaci, “existen ciertos elementos que influyen en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral entre estos tenemos las retribuciones monetarias y no monetarias, satisfacción en relación con las tareas asignadas, capacitación y desarrollo

constante de los empleados, factores motivacionales y conductuales del individuo, el clima organizacional y expectativas del empleado”. Los factores sociales son elementos fundamentales en la interrelación de las personas y la comunicación como eje directriz en este aspecto, repercuten en el desempeño del profesional; por otro lado, el factor psicológico del profesional es la base para cumplir con las actividades y son determinantes e importantes en el ámbito laboral. “Actualmente se generan muchos cambios en los diferentes entornos laborales, lo que lleva a las organizaciones a incrementar su competitividad acelerando el ritmo de trabajo de sus empleados a quienes somete a constantes evaluaciones del desempeño laboral.” (2)

1.2. Delimitación de la investigación.

El estudio se realizó con los profesionales de la salud de los diferentes establecimientos del Ministerio de Salud de la Micro Red Tusi ubicado en el Distrito de Santa Ana de Tusi, de la Provincia Daniel Carrión, Departamento de Pasco, Perú.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relacionan los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero a mayo 2016?

1.3.2. Problemas específicos:

- A. ¿Cuáles son los factores sociales y psicológicos que priman en los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero a mayo 2016?
- B. ¿Cómo es el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero a mayo 2016?

1.4. Formulación de Objetivos.

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo es la relación entre los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero a mayo 2016.

1.4.2. Objetivos específicos:

- A. Identificar los factores sociales y psicológicos que priman en los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero a mayo 2016.
- B. Identificar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero a mayo 2016.

1.5. Justificación de la investigación.

Desde el punto de vista Teórico se cuenta con material básico partiendo de los aspectos de estudios y es importante corroborar para que en el futuro las autoridades en salud consideren los factores sociales y psicológicos de los profesionales de la salud para avanzar en el logro del desarrollo institucional.

El presente estudio es metodológicamente factible por tratarse de variables cuantitativas y cualitativas, que bien pueden trabajarse con cuestionarios.

El ser humano es influenciado por distintos factores sean sociales, psicológicos y demás, los cuales modifican su pensar y su conducta de acuerdo a cuanto influye en él cada uno de éstos; además un individuo percibe las cosas de un modo muy distinto a otro individuo.

Se constituye fundamental en la vida del hombre que labora, el aspecto social, porque el ingreso monetario, más aún si es la única persona que labora, lo convierte en un miembro fundamental en el medio en el que vive.

Todo trabajo genera un grado de tensión y a ello se suman los problemas personales, así también el estrés que le generan situaciones de la vida cotidiana entre otros; sin embargo, no se ha determinado cuáles son estos factores ni

cómo influyen cada uno de ellos en el desempeño laboral de los profesionales de la salud, a fin de que se puedan evitar o manejar con ayuda profesional y por lo tanto, mejorar el desempeño laboral de un profesional o lograr que sea óptimo en su centro laboral, todo ello se verá reflejado en el cumplimiento de las metas y programaciones que tenga su institución y porque no en el clima laboral; de esa forma en lugar de recibir memorándums por sanciones u otros afines, el profesional reciba incentivos que alienten y motiven su buen desempeño, eleven su ego y estabilidad emocional, por ende el logro de los objetivos institucionales serán óptimos.

1.6. Limitaciones de la investigación.

En el trabajo de campo, el ir en busca de los profesionales de la salud de la Microred Tusi, implicó coordinación en base a sus horarios de trabajo y pudieran concederme un pequeño espacio en sus labores para que pueda recolectar la información usando los instrumentos del estudio. Cabe mencionar que los días para visitar a ciertos profesionales no coincidían pese a que estaban en un mismo margen geográfico, por lo que se tuvo que realizar varios viajes por los márgenes conocidos.

Los 16 establecimientos de salud de la Microred Tusi, se encuentran entre una y cuatro horas de viaje partiendo desde la ciudad de Cerro de Pasco, además que en algunos centros poblados hay que hacer caminata en ciertos tramos que no accede la movilidad.

El acceso a los caseríos o centros poblados que forman parte de la Micro Red Tusi es complicado, es camino de trocha carrozable y no hay movilidad pública permanente; por lo tanto, se contrató movilidad particular que generaba gastos imprevistos y demoras en el avance de la investigación in situ.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Andrea Del Pilar Beltrán Cabrejo, 2002-2012 Título: “Factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador”, en investigaciones realizadas en Colombia y España, Tesis para grado de Magister en Administración en Salud, en la Universidad del Rosario Escuela de Administración, Bogotá. Objetivo: “Precisar sobre el desarrollo investigativo en lo referente a los factores psicosociales y su relación con el bienestar de los trabajadores en Colombia y España durante el periodo 2002 a 2012”. Método: estudio documental, realizado por medio de una “revisión de literatura en las bases de datos y posterior selección, clasificación, consolidación, sistematización y análisis de los estudios de investigación encontrados”. Resultados: “los estudios referentes a los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador, representa un importante y permanente reto para las organizaciones”, y “en Colombia, aún los estudios siguen direccionados hacia los factores de riesgo o de bienestar generadores de un efecto benéfico en los trabajadores y por ende en la organización”. (3)

Mariam Jaén Díaz, 2010 en su libro titulado: “Predicción del Rendimiento Laboral a partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de

factores Psicosociales. Universidad de Madrid”. Objetivo: “conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada”. Población de estudio y Método: Fueron 368 trabajadores vigilantes de seguridad, empresa ubicada en la ciudad de México, el estudio fue descriptivo transversal. Resultados: De los cinco factores de personalidad evaluados es la Afabilidad el que mayores valores obtiene en sus relaciones con los factores psicosociales. Parece lógico que las personas más afables que cooperan más con los demás y son cordiales con sus compañeros y jefes, perciban así mismo más apoyo por parte de los demás, y puede que de hecho su propia actitud de cooperar y ser amables en las relaciones interpersonales consiga precisamente un efecto de reciprocidad. (4)

Lily Brígida Huamani Supo; 2011, en su tesis Titulada: “Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral del trabajador de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional del Altiplano Puno”. Objetivo: Determinar la influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral del trabajador de la Facultad de Ciencias de la Educación. Metodología: estudio descriptivo correlacional. Conclusiones: “La motivación busca fundamentalmente en el ser humano resaltar lo mejor de cada persona, abarca desde las necesidades primarias alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros”. Sobre el desempeño laboral se concluye que existen factores externos e internos que inciden en este desempeño que tenga dentro de la institución. (5)

Lucila Cárdenas Becerril, Cleotilde Velasco Pascacio y Marlene Fabela Mixuxi, 2009. En su Artículo Titulado: “Desempeño laboral del personal de Enfermería que labora en instituciones de salud de la Ciudad de Toluca México”. Objetivo: “Identificar el desempeño del personal de enfermería que labora en

instituciones de salud de la Ciudad de Toluca México”. Metodología: Enfoque teórico referido a la sociología de las profesiones, de tipo exploratorio, abordaje cualitativo, entrevista a 20 profesionales de enfermería. Resultados “El desempeño profesional, la satisfacción y el reconocimiento laboral de las enfermeras entrevistadas se vinculan a situaciones de género, tales como liderazgo, toma de decisiones, o salarios, lo cual disminuye oportunidades de desarrollo”. Conclusión: “El personal profesional de enfermería aún no cuenta con el reconocimiento laboral acorde a su desempeño profesional de enfermería, ni con el liderazgo que impacte en la autonomía profesional lo que limita en la toma de decisiones gerenciales y poseen un bajo estatus profesional y reconocimiento social”. (6)

Daniela Berón, Flavia Palma; julio 2010- julio 2011 realizaron una investigación Titulada: Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería del Hospital Malargüe, Argentina”. Objetivo: “identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería del Hospital Malargüe durante julio del 2010 a julio del 2011”. Método: Estudio descriptivo de corte transversal. Conclusiones: “Los factores que afectan al personal de enfermería del hospital Malargüe de los distintos servicios de maternidad, pediatría, clínica, consultorio y traslado, son de distinto enfoque ya que se hizo un seguimiento a través de una encuesta que nos dieron datos que nos ayudaron a ver cómo es la verdadera situación de la enfermera, que en mucho de casos no coinciden con lo expuesto en la encuesta”. “La situación económica de muchos profesionales es preocupante además hay un mayor número de enfermeras que son sostén de familia y el bajo salario llevan a buscar otra salida laboral, lo que perjudica al trabajo en sí como también por este motivo se ven aumentados los factores que influyen ante la posibilidad de sufrir un accidente laboral, en esto el principal factor es la falta de salarios adecuados”.

“También en lo laboral otro de los factores que perjudica al agente es la recarga horaria, lo cual es producto de la falta de personal”. (7)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Factores sociales, y psicológicos:

A. Factores sociales:

Diversos estudios han ido proveyendo a los tomadores de decisiones de políticas de salud de un creciente cúmulo de evidencias acerca de la importancia de los determinantes clave que influyen sobre la salud de la población. (8)

Entre estos determinantes claves que influyen sobre la salud de la población se encuentran: “el ingreso económico y posición social, las redes de apoyo social, la educación, el empleo y las condiciones de trabajo, los entornos físicos seguros y limpios y los servicios de salud”. Todos estos determinantes se interrelacionan y son importantes en sí mismos. (9)

A.1.- Ingreso Económico:

En general las personas que tienen mayores ingresos viven más tiempo y gozan de una mejor salud que las personas de bajos ingresos, independientemente de su raza, sexo y cultura; sin embargo, las causas de enfermedad y muerte pueden variar. Parece ser que el ingreso económico y la posición social son los factores determinantes más importantes de la salud. (10)

A.2.- Posición Social:

Posición: Del latín *positio*. Se entiende sobre la Postura, actitud o modo en que alguien o algo está puesto. Categoría o condición social de cada persona respecto de las demás. Acción y efecto de suponer. Situación o disposición. Actitud

o manera de pensar, obrar o conducirse respecto de algo. (11)

Social: Del latín Sociális. Es un adjetivo perteneciente o relativo a la sociedad, a una compañía o sociedad, a los socios o compañeros, a las clases sociales económicamente menos favorecidas. (12)

Por lo visto, la definición de **posición social** se denota como el lugar simbólico que ocupa una persona dentro de la sociedad, la cual refleja las condiciones del sujeto con respecto o en comparación con los demás integrantes de la comunidad.

A.3.- Pobreza:

Evidentemente, mejorar la posición socioeconómica de los grupos sociales y de la población en su conjunto, es muy importante para la salud; sin embargo, se requiere actuar tanto en los niveles singular, particular y general, lo que implica adoptar una concepción distinta de qué es la pobreza. Pobreza es la cualidad de ser pobre. Falta o escasez. Dejación voluntaria de todo lo que se posee, y de todo lo que el amor propio puede juzgar necesario. (13)

El marco conceptual para la acción de la salud de la población basado en la determinación general consta de cinco categorías interrelacionadas y que deben comprenderse como elementos de un sistema complejo. Una estrategia integral para mejorar la salud de la población debe incluir políticas e intervenciones para abordar algunas o todas esas categorías, reconociendo sus interrelaciones. Y son las

siguientes: “entorno socioeconómico, entorno físico, hábitos personales de salud, capacidad individual y aptitudes de adaptación y los servicios de salud”. En dicho enfoque se busca alcanzar las metas para mejorar la situación de salud de la población mediante la acción sobre sus determinantes sociales, a nivel individual como colectivo, teniendo en cuenta que los determinantes colectivos proporcionan las bases para los determinantes individuales. (14)

B. Factores psicológicos

B.1- El Comportamiento Humano y la Motivación:

Para comprender el comportamiento humano, es importante conocer la motivación humana. El motivo, es el impulso que lleva a un individuo a actuar de determinada manera; puede ser provocado por un estímulo externo del ambiente o generado por procesos mentales de la persona. Todos vivimos con algún motivo, sean necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.) o necesidades secundarias (autoestima, afiliación, etc.) que nos impulsa a realizar lo que deseamos para satisfacernos. En cualquier modelo de motivación el factor inicial es el motivo, la razón, el deseo o la necesidad inadecuadamente satisfecha, que hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción. En la "Administración de los Recursos Humanos" existe tres premisas que explican el comportamiento humano: **“El Comportamiento es causado”** por la influencia de los factores hereditarios y de los factores del medio ambiente, es decir, existen causas internas o externas que originan el comportamiento. **“El comportamiento es motivado”** es

decir, existe un "impulso" un "deseo" una "necesidad" una "tendencia". **“El Comportamiento es orientado hacia objetivos”**: es decir, existe una finalidad, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo. Es el individuo quien interioriza el estímulo dándole un sentido, dirección, respecto a lo que quiere alcanzar, teniendo que ser persistente. (15)

B.2.- Modelo de Procesos:

Se mencionan a continuación las dos teorías de procesos que mejoran y explican las formas de motivar al trabajador para un desempeño adecuado.

- a. **Teoría de las expectativas de Vroom:** “Fue, otro de los exponentes de esta teoría contemporánea sobre la motivación, en la que reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales, de esa manera adopta una apariencia más realista que los enfoques propulsados por Maslow y Herzberg”. La Psicología organizacional propone un modelo de expectativas de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales que conducen a un objetivo final. De esta manera Vroom se acerca al concepto de "Armonía de objetivos" en donde las personas pueden armonizar sus propias metas con las de su organización. (16)
- b. **Teoría de Porter y Lawler:** Ellos arribaron a un modelo más completo de la motivación aplicable preferiblemente en instituciones. Este modelo de teoría sostiene:” Que la motivación para el trabajo depende de lo atractivo que sea la recompensa y de la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa”. Lawler

concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos: 1. “Las personas desean ganar dinero, no sólo porque este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin”. 2. “Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible”. 3. “Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente”. (17)

De las teorías presentadas se deduce que ven al empleado como el personaje que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, así su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades.

2.2.2. Desempeño laboral de los profesionales de salud

Es deseable que los empleados perciban la proporcionalidad entre las recompensas con los insumos invertidos, aquí el autor manifiesta que en “el sistema de recompensa se deberá ponderar probablemente los insumos en diferentes formas para encontrar las recompensas adecuadas para cada puesto de trabajo”. Por lo tanto, el reconocimiento personalizado es el incentivo más poderoso que pueden utilizar los gerentes y por ende conseguir mejor desempeño laboral; es decir, los gerentes de las instituciones deberán usar asertivamente sus conocimientos de las diferencias encontradas entre los empleados, y poder individualizar las recompensas. (18)

Relación de las recompensas justas con el rendimiento, se refiere al sistema de salarios y las políticas de ascensos que se tiene en la organización, lo cual debería ser percibido como justo por parte de los empleados y se sientan satisfechos con el mismo, sin ambigüedades y acorde con sus expectativas. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas, sin embargo, el dinero no es la única fuente de motivación en el trabajo. Si bien es cierto, en los últimos años los beneficios han ido cobrando mayor trascendencia, para Koontz y Werhlich el salario básico sigue siendo el factor más importante de motivación: "Hay teorías que sostienen que el sueldo no motiva. Una compensación inteligente debería incluir salario fijo y variable, beneficios, buen ambiente de trabajo, nombre y mística de la empresa", refiere Koontz. "El escenario de cinco años a esta parte en materia de compensaciones y beneficios cambió mucho. Antes los empleados reclamaban mejores sueldos. Hoy los reclamos pasan por no recortar salarios o mantener la fuente de trabajo". "Hay que desarrollar una administración de remuneración inteligente. Ya que hay poco para repartir, al menos que esté bien administrado. Por eso, hoy más que nunca, se debe componer un programa a medida de cada persona", sugiere Koontz. "Frecuentemente los administradores asumen que el pago es la única recompensa con la cual disponen; sin embargo, hay diferentes formas de recompensar o incentivar realmente a los empleados; por ejemplo: el reconocimiento de méritos, placas conmemorativas, certificados, tiempo libre, excursiones, seminarios y /o capacitaciones pagadas, entre otros". (19)

Respecto a la Capacitación del Personal, el entrenamiento o capacitación para Chiavenato "es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos"; lo cual implica brindar conocimientos específicos concernientes al trabajo, de manera que los empleados desarrollen mejor sus habilidades. (20)

Ésta repercute en el individuo de diferentes maneras: Eleva su nivel de vida, tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario; por ende, eleva su productividad logrando mayor beneficio para ambos, empresa y empleado. La capacitación es una de las mejores inversiones en Recursos Humanos lo cual conlleva mayor bienestar para los empleados y la organización. Respecto a los beneficios de las capacitaciones para las organizaciones se puede mencionar que incrementan su rentabilidad, mejoran la imagen institucional, agiliza la toma de decisiones y forma nuevos líderes. En cuanto a los empleados, el individuo mejora en su toma de decisiones, tiene una actitud más asertiva, mejora el manejo de conflictos, la comunicación, cumple metas individuales, y muestra progreso en diferentes campos. (21)

Dado que los empleados pasan una tercera parte de su vida aproximadamente en sus centros laborales, el proporcionar buenas condiciones físicas, ambientales, infraestructura e instalaciones pueden influir enormemente en su actitud y energía diaria de los empleados. En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo, viene difundiendo mundialmente “el gran aporte de las buenas condiciones físico-ambientales de trabajo sobre la productividad, los empleados que trabajan dentro de adecuadas condiciones, bajo principios y diseños ergonómicos mejoran su nivel motivacional e identificación con su empresa”. (22)

2.3. Definición de términos básicos

- ▲ **Factores sociales.** – Para el trabajo de investigación los factores sociales son el Ingreso económico, posición social y pobreza.
- ▲ **Factores psicológicos.** - Para el trabajo de investigación los factores psicológicos son características como el comportamiento y la motivación que demuestra la persona en su trabajo cotidiano del establecimiento de

salud.

- ▲ **Desempeño laboral de los profesionales.** - Es un conjunto de acciones demostradas por los profesionales de salud en el establecimiento de trabajo los cuales se realizan pretendiendo lograr ciertas metas.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis alterna

La relación de los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de salud en la Micro Red Tusi enero – mayo 2016, es muy significativa.

2.4.2. Hipótesis Nula

La relación de los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de salud en la Micro Red Tusi enero – mayo 2016, no es significativa.

2.5. Identificación de variables

- **Variables de estudio**

Factores sociales y psicológicos.

Desempeño laboral.

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.

ARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	SUB INDICADOR	PUNTAJE	BAREMO
Factores sociales y psicológicos	Los factores sociales y psicológicos son determinantes que se observan en el estudio para investigar su influencia o no sobre los individuos en la población de estudio.	Factores sociales	Ingreso económico	de 500 a 1000	1	Desfavorable
				de 1000 a mas	2	
			Posición social	No otros ingresos	1	Favorable
				otros ingresos	2	
			Profesión	O.I. < a 1000	1	
				O.I. > a 1000	2	
			Condición laboral	No medico	1	
				Medico	2	
			Tiempo de servicio	Contratado	1	
				Nombrado	2	
			Pobreza	<1 año	1	
				>1año	2	
				Integrantes >5	1	
				Integ. De 2-4	2	
				Apoyo social	1	
	Sin apoyo social	2				
	Casa alquilada	1				
	Casa propia	2				

Desempeño Laboral	Es un conjunto de acciones demostradas por los profesionales de salud en el desempeño de sus labores	Factores Psicológicos	Comportamiento	Mal Comportamiento	1	Desfavorable 0 – 4 Favorable 4– 6
				Buen omportamiento	2	
				No control carácter	1	
				Si control carácter	2	
			Motivación	No asiste motivado	1	
				A veces asiste mot.	2	
		Nivel del Desempeño	Bueno	3	Bueno 9 - 12 Regular 5 - 8 Malo 1 - 4	
			Regular	2		
			Malo	1		

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

El presente estudio se ubica en la investigación aplicada, porque permitió identificar los factores sociales y psicológicos, sin la manipulación de estos y poder observar los resultados del desempeño laboral en la población de estudio.

3.2. Nivel de Investigación

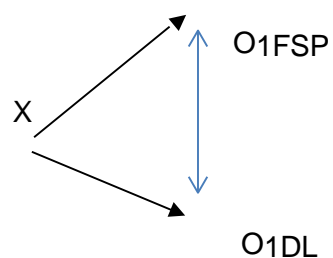
El nivel del estudio es Correlacional

3.3. Método de investigación

Se aplicaron los métodos de investigación inductivo, deductivo y descriptivo correlacional, porque se identificó los factores sociales y psicológicos para correlacionar con el desempeño laboral de los profesionales de salud.

3.4. Diseño de investigación:

Se trata de siguiente diseño



LEYENDA:

X = Muestra (profesionales de salud de la Micro red Tusi)

O_{1FSP} = Observar los factores sociales y psicológicos

O_{1DL} = Observar el desempeño laboral

↕ = Correlación entre los resultados de ambas variables

3.5. Población y muestra.

Para el presente estudio se toma como población muestral ya que constituyen 21 trabajadores de la Micro Red Tusi, en la Provincia Daniel Carrión, Pasco Perú. Por ser una población pequeña se toma a todos como muestra, por lo que el estudio tendrá mayor representatividad en los resultados obtenidos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas:

- **Encuesta:** Se realizó una encuesta a los profesionales de la salud que laboran en la Micro Red Tusi, Provincia Daniel Carrión. Que consistió en dos partes: la primera en aspectos generales; y la segunda en ítems específicos de los factores sociales y psicológicos.
- **Observación:** Se realizó la observación del desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro red Tusi.

3.6.2. Instrumentos:

- **Cuestionario:** Instrumento que recolectó datos de los factores sociales y psicológicos de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi.
- **Guía de observación:** Instrumento que se usó para recolectar datos del desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi.

3.7. Selección y validación de los instrumentos de Investigación

El cuestionario fue sometido a la prueba de validez a través de una prueba piloto, la que sirvió para validar los instrumentos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se realizó mediante la aplicación del programa SPSS y el uso del programa Excel, los mismos que facilitaron a la realización de los cuadros y gráficos usando las variables de estudio.

3.9. Tratamiento estadístico

Los resultados se presentan a través de cuadros y gráficos estadísticos con su respectivo análisis, y utilizando la estadística inferencial se realizó la prueba no paramétrica de Chi cuadrada y Rangos de Spearman, las mismas que respondieron si existe o no la correlación que se esperaba encontrar entre las variables en la presente investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Se realizó el trámite administrativo que corresponde, obteniendo el permiso de la Jefatura de la Micro Red Tusi a fin de poder visitar a los profesionales de la salud que laboran en los establecimientos de periferie.

Los cuestionarios y la guía de observación se aplicaron con la participación de los 21 profesionales de la Micro red Tusi previa firma del consentimiento informado de cada uno de ellos, se realizó de forma individual visitando los establecimientos de cada uno de ellos en diferentes días.

El análisis e interpretación de resultados se realizó en un ambiente de estudio en casa, con guía del asesor.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados:

Cuadro 1: Ingreso Económico y Posición Social de los Profesionales de la Salud

Ingresos Económicos	Posición Social					
	Mala		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	8	38.1	6	28.6	14	66.7
Bueno	0	0.0	7	33.3	7	33.3
Total	8	38.1	13	61.9	21	100.0

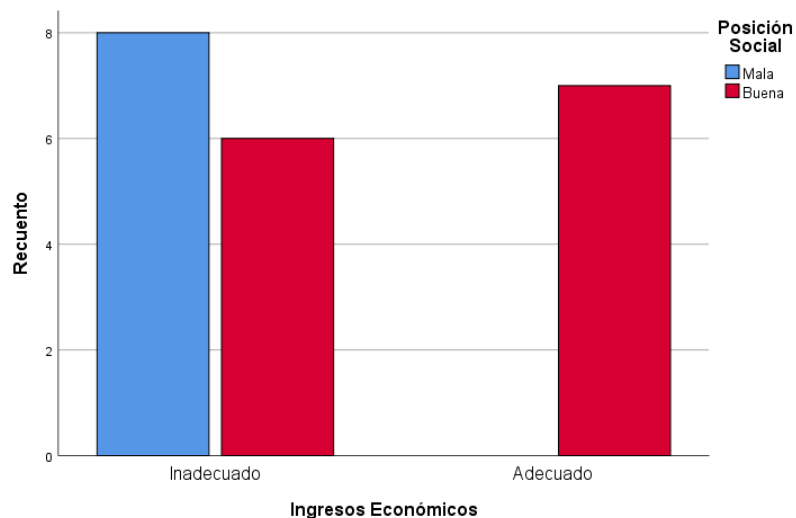
Fuente: Cuestionario de Factores Sociales y Psicológicos.

La distribución de los datos del cuadro que antecede, muestra; que el 38.1% de los profesionales tienen malos ingresos económicos y mala posición social, seguido del 33.3% que tienen buenos ingresos económicos y buena posición social, el tercer grupo está conformado por quienes tienen malos ingresos económicos y buena posición social (28.6%). Mostrando que la posición social de los profesionales de la salud de la Micro red Tusi, es mayoritariamente buena, mas no así los ingresos económicos donde solo un tercio de ellos tiene buenos ingresos.

En la prueba de independencia, se evidencia que existe asociación de las variables; toda vez que el valor asintótico bilateral hallado 0.011 es inferior a 0.05, que viene a ser el indicador de análisis al 95% de confianza y 5% de margen de error.

Chi cuadrado de Pearson	Valor	Significación asintótica bilateral
	6.462	0.011

Gráfico 1: Ingreso Económico y Posición Social de los Profesionales de la Salud



Fuente: Cuadro 01

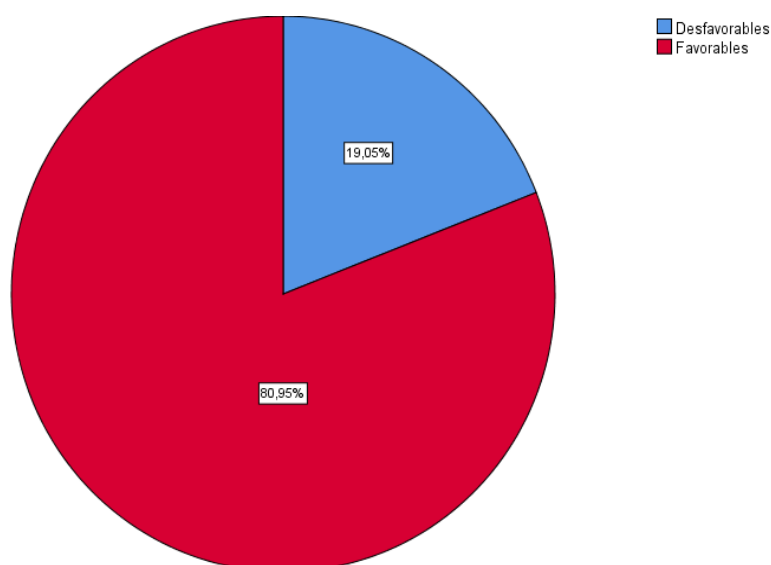
Cuadro 2: Factores Sociales de los Profesionales de la Salud

Factores Sociales		
	N°	%
Desfavorables	4	19.0
Favorables	17	81.0
Total	21	100.0

Fuente: Cuestionario de Factores Sociales y Psicológicos.

De este cuadro se puede interpretar que los factores sociales de los profesionales de la salud son mayoritariamente Favorables, haciendo un 81%, y solo en un 19% los factores sociales se muestran desfavorables.

Gráfico 2: Factores Sociales de los Profesionales de la Salud



Fuente: cuadro 02

Cuadro 3: Comportamiento y Motivación de los Profesionales de la Salud

Comportamiento	Motivación						Total	
	No		A veces		Si			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	2	9.5	4	19.0	2	9.5	8	38.1
Bueno	2	9.5	11	52.4	0	0.0	13	61.9
Total	4	19.0	15	71.4	2	9.5	21	100.0

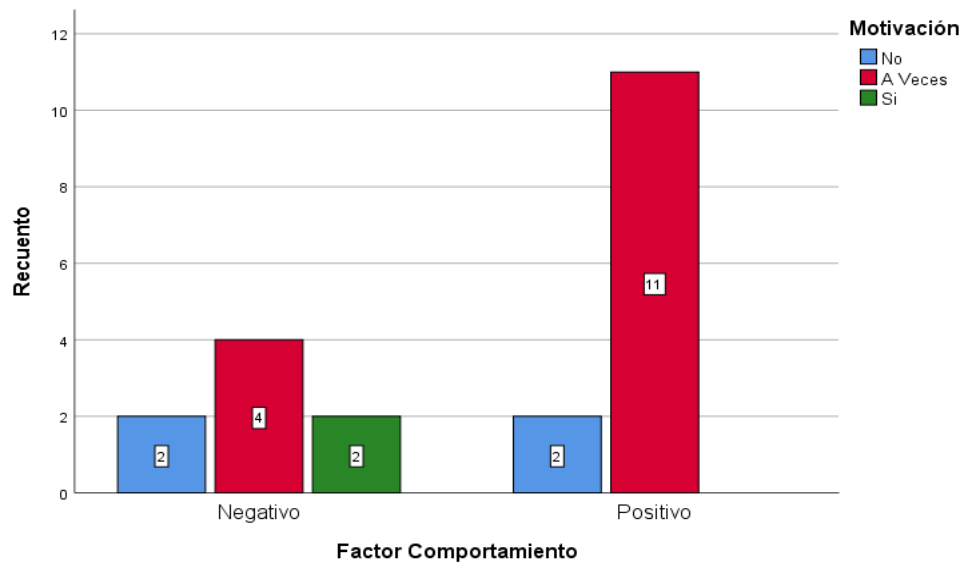
Fuente: Cuestionario de Factores Sociales y Psicológicos.

Según la distribución de los datos del cuadro que antecede se observa que mayoritariamente los profesionales de salud tienen un buen comportamiento y a veces asisten motivados haciendo un 52.4%, sin embargo, un 19% tienen un mal comportamiento a pesar de que a veces asisten motivados; y que tan solo un 9.5% si asiste motivado, pero no tienen un buen comportamiento.

	Valor	Significación asintótica bilateral
Chi cuadrado de Pearson	4.321	0.115

La prueba de independencia evidencia que no existe asociación de las variables; toda vez que el valor asintótico bilateral hallado 0.115 es superior a 0.05, que viene a ser el indicador de análisis al 95% de confianza y 5% de margen de error.

Gráfico 3: Comportamiento y Motivación de los Profesionales de la Salud



Fuente: Cuadro 03

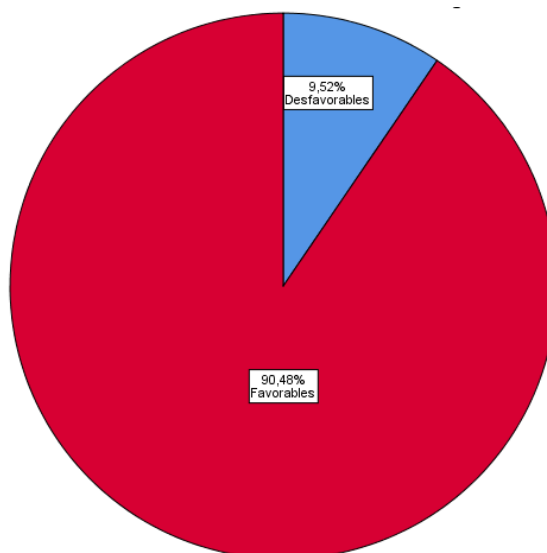
Cuadro 4: Factores psicológicos de los Profesionales de la Salud

	Factores Psicológicos	
	Nº	%
Desfavorables	2	9.5
Favorables	19	90.5
Total	21	100.0

Fuente: Cuestionario de Factores Sociales y Psicológicos.

Del cuadro se interpreta que en un 90.5% los factores psicológicos de los profesionales de la salud son mayoritariamente favorables y solo en un 9.5% son desfavorables.

Gráfico 4: Factores psicológicos de los Profesionales de la Salud



Fuente: Cuadro 04

Cuadro 5: Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud

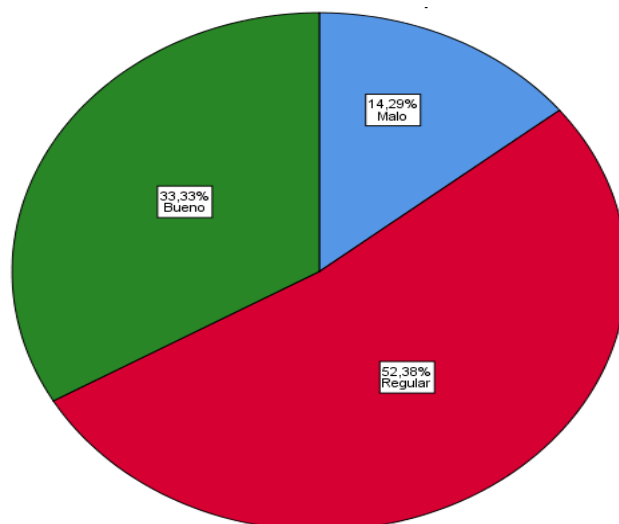
	Desempeño Laboral	
	Nº	%
Malo	3	14.3
Regular	11	52.4
Bueno	7	33.3
Total	21	100.0

Fuente: Guía de observación del Desempeño Laboral.

Del cuadro se interpreta que un 52.4% de los profesionales de la salud demostraron un Desempeño Laboral calificado como regular lo cual superan al cincuenta por ciento del total, sin embargo, el 33.3.% demostraron un desempeño laboral calificado como bueno y solo un 14.3% presentaron un

desempeño laboral malo; es decir mayoritariamente el desempeño es calificado como regular.

Gráfico 5: Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud



Fuente: cuadro 05

Cuadro 6: Factores Sociales y Psicológicos de los Profesionales de la Salud

Factores Sociales	Factores Psicológicos					
	Desfavorables		Favorables		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desfavorables	1	4.8	3	14.3	4	19.0
Favorables	1	4.8	16	76.2	17	81.0
Total	2	9.5	19	90.5	21	100.0

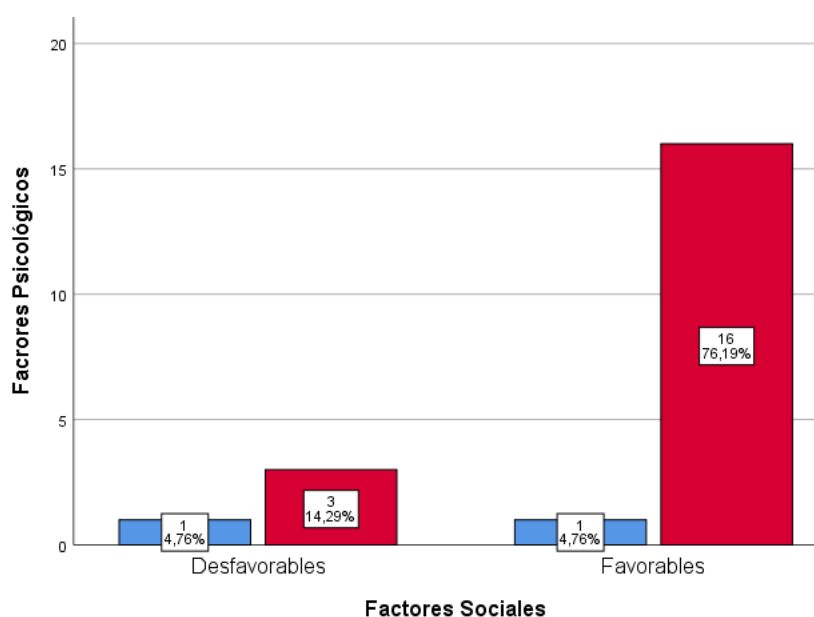
Fuente: Cuestionario de Factores Sociales y Psicológicos.

Del cuadro que antecede se interpreta que los Factores Sociales y Factores Psicológicos en el presente estudio son mayoritariamente favorables con un 76.2%, sin embargo, no tienen mayor trascendencia con el desempeño laboral observado en el cuadro 5.

	Valor	Significación asintótica bilateral
Chi cuadrado de Pearson	1.373	0.241

La prueba de independencia evidencia que no existe asociación de las variables; toda vez que el valor asintótico bilateral hallado 0.241 es superior a 0.05, que viene a ser el indicador de análisis al 95% de confianza y 5% de margen de error.

Gráfico 6: Factores Sociales y Psicológicos de los Profesionales de la Salud



Fuente: Cuadro 06

Cuadro 7: Factores Sociales y Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016.

Factores Sociales	Nivel de Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desfavorables	1	4.8	2	9.5	1	4.8	4	19.0
Favorables	2	9.5	9	42.9	6	28.6	17	81.0
Total	3	14.3	11	52.4	7	33.3	21	100.0

Fuente: Cuadro 2 y Cuadro 5.

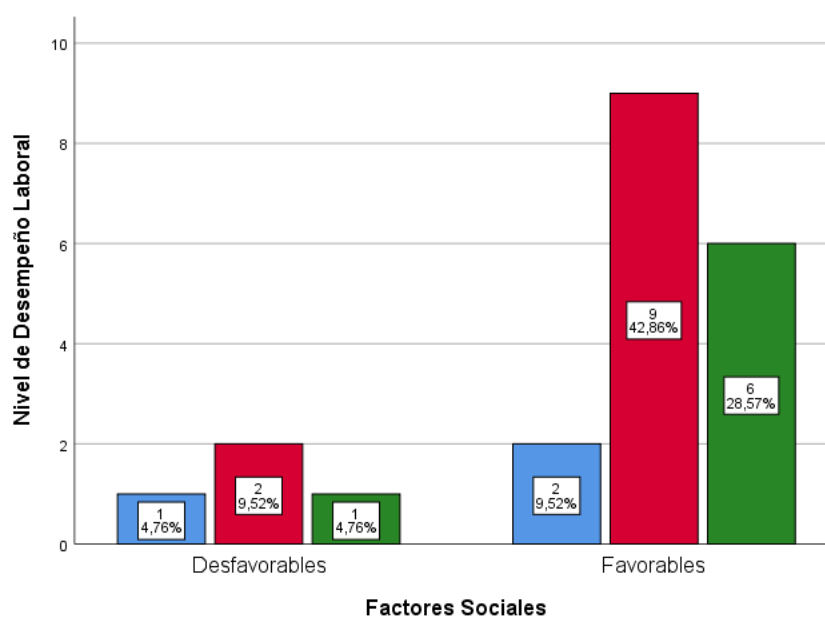
Del cuadro que antecede se interpreta que solo un 28.6% de los profesionales demuestran un Desempeño Laboral Bueno a pesar de que los

Factores Sociales son favorables, sin embargo, un 42.9% llegan a un Desempeño Laboral regular con los factores sociales favorables.

Chi cuadrado de Valor	Significación asintótica bilateral
Pearson	
0.505	0.777

La prueba de independencia evidencia que no existe asociación de las variables; toda vez que el valor asintótico bilateral hallado 0.777 es superior a 0.05, que viene a ser el indicador de análisis al 95% de confianza y 5% de margen de error.

Gráfico 7: Factores Sociales y Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016.



Fuente: Cuadro 07

Cuadro 8: Factores Psicológicos y Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016.

Factores Psicológicos	Nivel de Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desfavorables	0	0.0	2	9.5	0	0.0	2	9.5
Favorables	3	14.3	9	42.9	7	33.3	19	90.5
Total	3	14.3	11	52.4	7	33.3	21	100.0

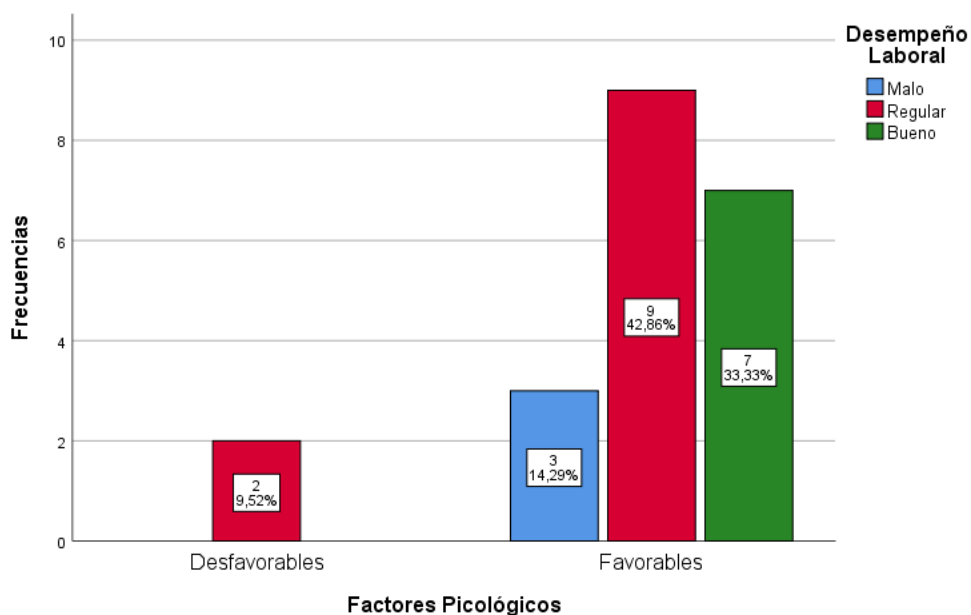
Fuente: Cuadro 4 y Cuadro 5.

En el cuadro que antecede se puede observar que un 42.9% de los profesionales tienen un Desempeño Laboral Regular con los factores Psicológicos favorables y que solo un 33.3% llegan a un Desempeño Laboral Bueno con factores Psicológicos favorables.

	Valor	Significación asintótica bilateral
Chi cuadrado de Pearson	2.010	0.366

La prueba de independencia evidencia que no existe asociación de las variables; toda vez que el valor asintótico bilateral hallado 0.366 es superior a 0.05, que viene a ser el indicador de análisis al 95% de confianza y 5% de margen de error.

Gráfico 8: Factores Psicológicos y Nivel del Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016.



Fuente: Cuadro 08

4.3. Prueba de hipótesis

Se realiza la **PRUEBA DE INDEPENDENCIA** Factores sociales y psicológicos – Desempeño laboral

		Factores Sociales	Desempeño Laboral
Factores Sociales	Correlación de Pearson	1	,139
	Sig. (bilateral)		,547
	N	21	21
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,139	1
	Sig. (bilateral)	,547	
	N	21	21

No existe relación entre las variables

		Desempeño Laboral	Factores Psicológicos
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,093
	Sig. (bilateral)		,688
	N	21	21
Factores Psicológicos	Correlación de Pearson	,093	1
	Sig. (bilateral)	,688	
	N	21	21

No existe relación entre las variables

4.3.1. Conclusión: Se concluye que H_0 se acepta ya que no hay relación significativa entre los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de salud de la Microred Tusi, enero - mayo 2016.

4.4. Discusión de resultados

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis nula porque los factores sociales y psicológicos revisados en el presente estudio no tienen relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi, enero - mayo 2016.

Beltrán Cabrejo A. investigó sobre Factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002 – 2012, llegando a Resultados como: “En la revisión documental se evidenció que los estudios referentes a los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador, representa un importante y permanente reto para las organizaciones. De la misma manera, se destacan los avances que sobre dicha relación presenta España, pues en

Colombia, aún los estudios siguen direccionados hacia los factores de riesgo o de bienestar generadores de un efecto benéfico en los trabajadores y por ende en la organización”.

En la investigación como resultado se obtiene que el 38.1 % del personal de salud tienen malos Ingresos Económicos y a la vez mala posición social; mientras que en un 33.3% si presentan buenos ingresos económicos y buena posición social, sin embargo, la Posición Social de los profesionales de la salud de la Microred Tusi es mayoritariamente buena con un 61.3% dato que coincide con la conclusión de Beltrán ya que es un factor de bienestar para los profesionales del presente estudio.

Por otra parte, Daniela Berón, Flavia Palma concluyen en su estudio que la situación económica de muchos profesionales es preocupante y en mayor número las enfermeras son el sostén de la familia y que el bajo salario los lleva a buscar otra salida laboral. Lo que coincide al contrastar con los resultados obtenidos ya que un 38.1% de los profesionales tienen malos ingresos económicos.

Así también Jaén Díaz M. investiga sobre Predicción del Rendimiento Laboral a partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales, Madrid 2010. Resultados: De los cinco factores de personalidad evaluados es la afabilidad el que mayores valores obtienen sus relaciones con los factores psicosociales. “Parece lógico que las personas más afables que cooperan más con los demás y son cordiales con sus compañeros y jefes perciban así mismo más apoyo por parte de los demás, y puede que de hecho su propia actitud de cooperar y ser amables en las relaciones interpersonales consiga precisamente un efecto de reciprocidad”.

En el estudio se puede observar que el 52.4% de los profesionales a veces asisten motivados y muestran un buen comportamiento, haciendo la

mayoría de los trabajadores, por lo tanto, concuerda con las conclusiones de Jaén Díaz.

Según las autoras Cárdenas BecerriL Lucila, Clotilde Valasco Pascacio Lucila, Fabela Mixuxi, Marlene; desarrollaron la investigación: Desempeño laboral del personal de Enfermería que labora en instituciones de salud dela Ciudad de Toluca México 2009, obteniendo el siguiente Resultado: “El desempeño profesional, la satisfacción y el reconocimiento laboral de las enfermeras entrevistadas se vinculan a situaciones de género, tales como liderazgo, toma de decisiones, o salarios, lo cual disminuye oportunidadesde desarrollo”. Conclusión: “El personal profesional de enfermería aún no cuenta con el reconocimiento laboral acorde a su desempeño profesional de enfermería, ni con el liderazgo que impacte en la autonomía profesional lo que limita en la toma de decisiones gerenciales y poseer un bajo estatus profesional y reconocimiento social”.

En el estudio encontramos que el 52.4% tienen un desempeño laboral calificado como Regular, y que solo un 33.3% tienen un Buen desempeño laboral, pero este desempeño no se ve directamente relacionado con los factores sociales y psicológicos tocados en el presente estudio; lo que hace presumir que otros factores no estudiados aquí serían los influyentes para el Desempeño Laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi.

CONCLUSIONES

1. Habiendo analizado los resultados obtenidos se concluye que “No existe relación significativa entre los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi, enero a mayo 2016”.
2. Los factores sociales que priman en los profesionales de la salud que laboran en los establecimientos de salud de la Microred Tusi son: el ingreso económico y la posición social, siendo estos los ítems más sensibles que se emplearon para realizar la contrastación de la hipótesis.
3. Los factores psicológicos que priman en los profesionales de la salud son la motivación y el comportamiento, encontrando como un dato sensible que el trabajador a veces asiste motivado al establecimiento de salud y a la vez muestra un buen comportamiento.
4. El desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Microred Tusi es calificado como “Regular” en un 52.4% y solo en un 33.3% es calificado como bueno, de lo que se deduce que los factores estudiados no se relacionan con el desempeño laboral, ya que siendo mayoritariamente favorables los factores sociales y psicológicos, no muestran gran repercusión en el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Para determinar cuáles podrían ser los factores que influyan significativamente para el desempeño laboral de los trabajadores de la Microred Tusi, se recomienda realizar nuevos estudios considerando otros factores como la geografía, accesibilidad, acceso a internet, línea móvil entre otros; puesto que, en representación de las limitaciones encontradas, al ser estudiadas podrían encontrarse mayor significancia en relación al desempeño laboral de los profesionales de salud de la Microred Tusi, ya que nos encontramos en la era de la globalización y el uso del internet para el manejo de información en salud se está tornando indispensable a todo nivel, el acceso precario conlleva mucho tiempo para el traslado de los profesionales y cabe resaltar que hay tramos que se ingresan a pie.

Realizar investigaciones comparativas en otros ámbitos del Departamento de Pasco.

Hacer de conocimiento sobre los resultados obtenidos a la Dirección Regional de Salud Pasco a fin de que puedan comprender mejor la problemática en salud de Pasco.

BIBLIOGRAFÍA

1. Gerry Rodyers ELyLSyJVD. La Organización Internacional del Trabajo y la Lucha por la Justicia Social Ginebra; 2009.
2. PALACI FJ. PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION MADRID. ESPAÑA: PEARSON PRENTICE HALL; 2005.
3. CABREJO ADPB. FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES ASOCIADOS CON EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR. 2002-2012. TESIS.
4. DIAZ MJ. PREDICCIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL A PARTIR DE INDICADORES DE MOTIVACION, PERSONALIDAD Y PERCEPCIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES MADRID; 2010.
5. SUPO LBH. INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO. 2011. TESIS.
6. LUCILA CARDENAS BECERRIL CVYMF. DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL INSTITUTO DE SALUD DE LA CIUDAD DE TOLUCA, MEXICO. ORCID. 2009.
7. DANIELA BERON FP. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL MOLORGUE, ARGENTINA. 2011..
8. MARMOT WY. THE SOLID FACTS SOCIAL DETERMINANTS OF HEALTH. ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD ed.; 1998.
9. OSTERGREN. In Social Support in Health and Disease. CANADA HEALTH OPS/OMS. 2000.

10. Organización Panamericana de la Salud [Online].; 2000. Available from:
<https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud>.
11. ESPAÑOLA RA. <https://dle.rae.es/posici%C3%B3n?m=form>. [Online].; 2021 [cited 2021].
12. ESPAÑOLA RA. <https://dle.rae.es/social?m=form>. [Online].; 2021 [cited 2021].
13. ESPAÑOLA RA. <https://dle.rae.es/pobreza?m=form>. [Online].; 2021 [cited 2021].
14. CESAR LIP FR. DETERMINANTES SOCIALES DE LA SALUD EN EL PERÚ BACA ME, editor. LIMA; 2005.
15. IDALBERTO CM. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 2nd ed.; 1994.
16. FURNHAM A. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL. [Online].; 2001 [cited 2020]. Available from:
<http://cursos.aiu.edu/Psicologia%20Organizacional/PDF/Tema%201.pdf>.
17. MODELOS DE PORTER Y LAWLER. [Online].; 2018. Available from:
<http://administracion-de-rrhh.blogspot.com/2013/07/modelo-de-porter-y-lawler.html>.
18. RODRIGUEZ J. TEMAS DE SOCIOLOGIA FIERRO HY, editor. ESPAÑA; 2001.
19. Wehrich Ky. ADMINISTRACIÓN UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL; 1999.
20. CHIAVENATO I. INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION MEXICO; 1983.
21. Claudia Carrasco jl. ADMINISTRACION DEL DESEMPEÑO DE CAPITAL HUMANO: UNIVERSIDAD DE SONORA; 2017.
22. SALUD OPDL. ORIENTACIONES ESTRATEGICAS Y PROGRAMATICAS; 1995.

ANEXOS

Instrumentos de Recolección de Datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA

“RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA MICRO RED TUSI, ENERO – MAYO 2016”.

CUESTIONARIO DE FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS

Objetivo: Identificar los factores sociales y psicológicos que priman en los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, Enero - Mayo 2016.

CÓDIGO:

Estimado trabajador de la Micro Red Tusi le agradeceré conteste con veracidad las siguientes interrogantes:

I. FACTORES SOCIALES:

1.- Trabajador de salud:

- a) Profesional Médico ()
- b) Profesional no Médico ()

2.- Condición de trabajo:

- a) Contratado ()
- b) Nombrado o Serums o Plazo fijo ()

3.- Tiempo de trabajo:

- a) Menos de un año ()
- b) Más de una año ()

4.- Ingreso económico:

- a) de 500 a 1000 nuevos soles ()
- b) de 1000 a más ()

5.- Tiene otro ingreso económico

- a) Si ()
- b) No ()

6.- En promedio su ingreso particular es de:

- a) Menor a 1000 nuevos soles ()
- b) Mayor a 1000 nuevos soles ()

7.- Cuantos miembros constituye su familia:

- a) de 2 a 4 ()
- b) de 5 a más ()

8.- Su familia participa en redes de apoyo social

- a) Si ()
- b) No ()

9.- La vivienda que tiene es:

- a) Propia ()

b) Alquilada ()

II. FACTORES PSICOLOGICOS:

10.- Usted asiste motivado a su centro laboral?

a) Si ()

b) No ()

c) A veces ()

11.- Su comportamiento para con el trato de las personas es:

a) Adecuado ()

b) No adecuado ()

12.- Controla su carácter en situaciones difíciles en su centro laboral:

a) Si ()

b) No ()

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA

“RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA MICRO RED TUSI ENERO – MAYO 2016”.

GUIA DE OBSERVACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Identificar el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero a mayo 2016.

ITEMS	1	2	3
	(a) BUENO (satisfactorio)	(b) REGULAR (satisfactorio corregible)	(c) MALO (no satisfactorio)
1. Dominio de conceptos, métodos y técnicas.			
2. Destrezas para utilizar conocimientos			
3. Cumplimiento de responsabilidades			
4. Desarrollo de alternativas de acción y aprovechamiento de recursos.			
5. Entrega de trabajos			
6. Volumen de entrega de resultados de acuerdo a proyecciones y Necesidades			
7. Nivel de compromiso			
8. Disposición para realizar trabajos			
9. Confidencialidad y lealtad			
10. Habilidad para manejar situaciones			
11. Capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones.			
12. Puntualidad, organización de documentos y cuidado de equipos.			

Procedimiento de validación y confiabilidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA MICRORED TUSI ENERO-MAYO 2016

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES SOCIALES							
1	Ingreso económico							
2	Posición social							
3	Profesión							
4	Condición laboral							
5	Tiempo de servicio							
6	Pobreza							
	FACTORES PSICOLÓGICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Comportamiento							
8	Motivación							
	DESEMPEÑO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Habilidades							
11	Destrezas							
12	Responsabilidad							
13	Aserividad							
14	Eficacia							
15	Eficiencia							
16	Compromiso							
17	Voluntad							
18	Confidencialidad							
19	Lealtad							
20	Puntualidad							
21	Organización							

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Espinoza Marguez Virginia

DNI: 7143518

Especialidad del validador:

Dr. Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA MICRORRED TUSI ENERO-MAYO 2016

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES SOCIALES							
1	Ingreso económico							
2	Posición social							
3	Profesión							
4	Condición laboral							
5	Tiempo de servicio							
6	Pobreza							
	FACTORES PSICOLÓGICOS							
7	Comportamiento							
8	Motivación							
	DESEMPEÑO LABORAL							
10	Habilidades							
11	Destrezas							
12	Responsabilidad							
13	Asertividad							
14	Eficacia							
15	Eficiencia							
16	Compromiso							
17	Voluntad							
18	Confidencialidad							
19	Lealtad							
20	Puntualidad							
21	Organización							

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Celias Moreno, Marina Luz

DNI: 17900485

Especialidad del validador: Mg. en Estadística

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA MICRORED TUSI ENERO-MAYO 2016

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES SOCIALES							
1	Ingreso económico							
2	Posición social							
3	Profesión							
4	Condición laboral							
5	Tiempo de servicio							
6	Pobreza							
	FACTORES PSICOLÓGICOS							
7	Comportamiento							
8	Motivación							
	DESEMPEÑO LABORAL							
10	Habilidades							
11	Destrezas							
12	Responsabilidad							
13	Asertividad							
14	Eficacia							
15	Eficiencia							
16	Compromiso							
17	Voluntad							
18	Confidencialidad							
19	Lealtad							
20	Puntualidad							
21	Organización							

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Rojas Obispo Samuel

DNI: 09991943

Especialidad del validador: Mg. en Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto

MATRIZ DE CONSISTENCIA
“RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE LA SALUD DE LAMICRO RED TUSI ENERO – MAYO 2016”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relacionan los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi Enero - Mayo 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, Enero - Mayo 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS ALTERNA</p> <p>La relación de los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de salud en la Micro Red Tusi Enero - Mayo 2016, es muy significativo</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>A.- ¿Cuáles son los factores sociales y psicológicos que priman en los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero -a mayo 2016?</p> <p>B.- ¿Cómo es el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los factores sociales y psicológicos que priman en los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016. - Identificar el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red Tusi, enero - mayo 2016. 	<p>HIPÓTESIS NULA</p> <p>- La relación de los factores sociales y psicológicos con el desempeño laboral de los profesionales de salud en la Micro Red Tusi enero - mayo 2016, no es significativo.</p>