

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DESERVICIO DE MEDICINA
FISICA Y REHABILITACION DEL
HOSPITAL HUARAL Y SBS –AÑO 2017**

PRESENTADO POR:

KAREN GISELLE MACEDO ARANZANA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NÚÑEZ VDA. DE LIENDO

HUACHO - 2021

**ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL ARTÍCULO 565-A DEL CODIGO PROCESAL CIVIL EN
PROCESOS DE EXONERACIÓN DE ALIMENTOS – CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
HUAURA DURANTE LOS AÑOS 2018 -2019**

KAREN GISELLE MACEDO ARANZANA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESORA: DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NÚÑEZ VDA.

DE LIENDO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A mis procreadores, quienes son el cimiento esencial en el íntegro crecimiento como persona, por su ilimitado sustentáculo admirablemente sostenido en el correr del tiempo.

Esta indagación ha sido factible por el apoyo de ambos.

KAREN GISELLE MACEDO ARANZANA

AGRADECIMIENTO

A mis padres y hermanos, quienes siempre me han impulsado a sobreponerme de los inconvenientes de la existencia.

KAREN GISELLE MACEDO ARANZANA

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
KAREN GISELLE MACEDO ARANZANA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
KAREN GISELLE MACEDO ARANZANA	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	7
1.5 Delimitaciones del estudio	8
1.5.1. Delimitación espacial	8
1.5.2. Delimitación temporal	8
1.6 Viabilidad del estudio	8
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.1 Investigaciones internacionales	10
2.2 Bases teóricas	18
2.2.1 La Constitución	18
2.1.2.1 Antecedentes	18
2.1.2.2 Concepto:	21
2.1.2.3 Evaluación de desempeño	22
A) Finalidad	22
B) Objetivos generales	22

C)	Principios de la Evaluación de desempeño	23
D)	Factores para la evaluación del desempeño	24
2.1.2.4	Desgaste Laboral	25
2.1.2.5	Factores que influyen en el Desempeño Laboral	26
A)	Satisfacción del trabajador	26
B)	Autoestima	27
C)	Trabajo en equipo	27
D)	Adecuado ambiente de trabajo	28
E)	Establecimiento de objetivo	29
F)	Reconocimiento del trabajo	29
G)	La formación y desarrollo profesional	30
H)	Equidad:	30
2.1.2.6	Factores que perjudican en el Rendimiento Laboral	30
2.1.2.7	Métodos para mejorar el Desempeño Laboral	33
A)	La capacitación laboral	33
B)	La participación en la toma de decisiones	34
C)	La calidad de vida laboral	34
D)	La mejora salarial	34
E)	La comunicación interna	35
F)	Desempeño laboral del cliente interno	35
2.1.2.8	Clima Organizacional y su efecto en el Desempeño Laboral	36
2.1.2.9	Organismos que protegen al Trabajador	37
B)	La OIT	38
C)	La OEA	38
D)	Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos	39
E)	Pacto Internacional de Derecho Económico, Social y Cultural	39
F)	El Protocolo de San Salvador	40
2.1.3.1	Consecuencia Social y Psicología al Trabajador	41
2.1.3.2	Trastornos en el Sistema Músculo Esquelético	43
A)	Cervicalgia por tensión	44
B)	Tendinitis del manguito de los rotadores	44
C)	Tendinitis de muñeca	44
D)	Síndrome del Túnel Carpiano	44
2.1.3.3	Síndrome de Burnout	45
A)	Definición	45
-	Carga laboral y jornada de trabajo	48
-	Remuneración económica	48
2.1.3.4	Soluciones a las consecuencias de los factores	48

i)	Definición	48	
ii)	Áreas de competencia clínica	50	
B)	Mecánica Corporal	51	
ii)	Técnicas de reeducación Postural Global	51	
-	Causalidad	52	
-	Globalidad	52	
-	Individualidad	53	
2.1.3.5	Factores de Riesgo de los Fisioterapeutas en las Unidades de Salud Pública	53	53
A)	Riesgos Ergonómicos	53	
B)	Factores Psicosociales	54	
2.3	Bases filosóficas	55	
2.4	Definición de términos básicos	55	
	Competitividad	55	
	Desempeño laboral	56	
	Dolor musculoesquelético	56	
	El clima organizacional	56	
	Estrategia	56	
	Evaluación del Desempeño	56	
	Motivación	57	
	Negociación	57	
	Organización	57	
	Trabajo	57	
2.5.1	Hipótesis general	57	
2.5.2	Hipótesis específicas	58	
2.6	Operacionalización de las variables	58	
	CAPÍTULO III		60
	METODOLOGÍA		60
3.1.1	Tipo	60	
3.1.2	Enfoque	60	
	CAPÍTULO IV		62
	RESULTADOS		62
4.1	Análisis de resultados	62	
4.2	Contrastación de hipótesis	76	
	CAPÍTULO V		77
	DISCUSIÓN		77
5.1	Discusión de resultados	77	
	CAPÍTULO VI		79
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		79

6.1 Conclusiones	79
6.2 Recomendaciones	81
REFERENCIAS	82
7.1 Fuentes documentales	82
7.2 Fuentes bibliográficas	82
7.3 Fuentes hemerográficas	83
7.4 Fuentes electrónicas	83
ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	62
Tabla 2.....	63
Tabla 3:.....	65
Tabla 4:.....	66
Tabla 5:.....	67
Tabla 6:.....	68
Tabla 7:.....	69
Tabla 8:.....	70
Tabla 9:.....	71
Tabla 10:.....	71
Tabla 11:.....	72
Tabla 12:.....	74
Tabla 13:.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	62
Figura 2:.....	64
Figura 3:.....	65
Figura 4:.....	66
Figura 5:.....	67
Figura 6:.....	68
Figura 7:	69
Figura 8:.....	70
Figura 9:.....	70
Figura 10:.....	72
Figura 11:	72
Figura 12:.....	74
Figura 13:.....	75

RESUMEN

El presente trabajo se adentra a un campo estrictamente de gestión o mejor dicho de buena gestión y en este particular caso, sobre las situaciones laborales de los competentes de salud en el área de rehabilitación física en el Hospital de Huaral y SBS. **Objetivo:** Determinar cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017. **Métodos:** En este caso, la indagación sobre las circunstancias que intervienen los profesionales de salud de rehabilitación física, en un hospital público. Esta tesis es de tipo no práctico, representativo y de corte cruzado y su visión es mixta. El poblamiento y muestrario de estudio es pequeña, está constituida por 50 personas (50 personas que a continuación se detalla, 2 médicos, 10 licenciados en terapia física 28 pacientes 10 técnicos enfermeros) **Resultados:** El exceso de personas que requieren de rehabilitación física y el reducido número del personal de salud del servicio de para su atención, el exceso de trabajo, la falta de insumos, la infraestructura inadecuada, la mala organización y la fatiga emocional son los elementos que contribuyen en el cumplimiento laboral de las personas a cargo del servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017. **Conclusión:** Existe una necesidad de los servicios de rehabilitación física para los usuarios, sin embargo, el personal médico para dicho servicio no tener las condiciones para atender, porque carece de un ámbito apropiado que repercute en la salud de los trabajadores médico.

Palabras claves: Salud física, rehabilitación, ambiente de trabajo, gestión, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present work enters a strictly management field, or rather good management, and in this particular case, on the work situations of health professionals in the area of physical rehabilitation at the Hospital de Huaral and SBS. **Objective:** Determine what are the factors that influence the work performance of the physical medicine and rehabilitation service personnel of the Huaral Hospital - SBS of the Huaral province in 2017. **Methods:** In this case, the inquiry into the circumstances involved in physical rehabilitation health professionals in a public hospital. This thesis is not practical, representative and cross-cutting, and its vision is mixed. The population and study sample is small, it is made up of 50 people (50 people detailed below, 2 doctors, 10 graduates in physical therapy, 28 patients, 10 nursing technicians) **Results:** The excess of people who require physical rehabilitation and the small number of health service personnel for their care, overwork, lack of supplies, inadequate infrastructure, poor organization and emotional fatigue are the contributing elements in the labor compliance of the people in charge of the physical medicine and rehabilitation service of the Huaral Hospital - SBS of the Huaral province in 2017. **Conclusion:** There is a need for physical rehabilitation services for users, however, medical personnel for this service do not have the conditions to attend, because it lacks an appropriate environment that affects the health of medical workers.

Keywords: Physical health, rehabilitation, work environment, management, work performance.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como propósito investigar la problemática pragmática y de gestión respecto a los FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SERVICIO DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION –HOSPITAL HUARAL, SBS – HUARAL AÑO 2017. Este trabajo vinculado a la gestión pública está relacionado con el servicio de rehabilitación física del Hospital de Huaral y SBS, donde se aprecia que diferentes factores influyen en el desempeño del servidor de salud pública ya que tienen que trabajar con un sobreesfuerzo, hay un agotamiento físico el cual puede producir cambios en la postura de los trabajadores sean estos tecnólogos médicos o técnicos en rehabilitación por las cargas inadecuadas. Asimismo, el ambiente físico donde se labora, no presta las condiciones óptimas para desarrollar la labor de atención al paciente, además hay una escasez de equipos modernos e insumos que sean suficientes para atender a los pacientes.

En tal sentido con el presente trabajo se analiza y propone plantear soluciones y se ha organizado con los subsecuentes partes: En la parte primera se abordará la exposición del problema, en la cual se elabora la línea de trabajo a seguir, identificando la problemática teórica práctica que se observa alrededor de las circunstancias que incurren en la labor del personal de servicio de rehabilitación física para lo cual se ha formulado los problemas encontrados, fijando los objetivos de la investigación y justificando la indagación.

En la segunda parte se lleva adelante el marco referencial que establece los precedentes de la indagación, esto es, las investigaciones previas que apoyan y avalan la propuesta de trabajo; las bases teóricas, en la que se hace uso de la literatura médica y de gestión pública. A partir de ella se establece definiciones conceptuales de los vocablos técnicos más usados

en el trabajo; concluyendo con la formulación de las hipótesis, como producto del desarrollo de las bases teóricas.

En la parte tercera, se tiene la Metodología empleada, así como los diseños científicos utilizados; población y muestra que es la misma 50 personas, siendo la 50 personas (médico, tecnólogo médico, técnico de rehabilitación funcionarios, usuarios; así también se tiene la puesta en práctica de variantes e índices; sistema y herramientas de acumulación de notas; y, sistema para el proceso de notas.

En parte cuarta, se aprecia los efectos obtenidos de las encuestas, producto de las respuestas que dieron la muestra de estudio, en el que se aprecia el real conocimiento e inquietudes de la muestra encuestada. De igual manera en este capítulo se analiza el resultado estadístico respecto al asunto en exploración.

En la quinta parte se ubica la discusión, tópico en el que se analiza y contrasta la información de los antecedentes de investigación, la hipótesis con la información recabada y los resultados obtenidos; formulando las conclusiones arribadas, en el cual se colocan las consecuencias de los exámenes, las ideas esenciales obtenidas y las soluciones logradas y finalmente las recomendaciones.

En la sexta parte, contiene las fuentes de información de la búsqueda, que está conformada por las fuentes bibliográficas, que consisten en ensayos, manuales y obras monográficas; hemerográficas, que consisten en revistas especializadas y documentales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La exploración denominada factores que intervienen en el cumplimiento laboral de los empleados del servicio de medicina física y rehabilitación -hospital Huaral, SBS – Huaral año 2017, es un prospecto de trabajo aplicado en virtud a una realidad objetiva que recoge la problemática de un importante sector activo de la población de servicio de salud, en este caso en el Hospital de Huaral y SBS la localidad de Huaral en el año 2017, cuyo objeto es analizar y establecer cuáles son las circunstancias que inciden en el cumplimiento laboral, en este caso básicamente del personal de medicina física y rehabilitación.

Resulta que DIRESA vienen desarrollando una metodología llamada “Estrategia de prevención y manejo de las condiciones secundarias de salud de las personas con discapacidad” y tiene como meta principal la atención 17, 000 pacientes anuales, en las áreas de Terapia Física, Terapia de Lenguaje y Terapia Ocupacional del Servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital San Juan Bautista de Huaral, esta estrategia tiene como objetivo abarcar atenciones a toda la población de la provincia, acrecentar la condición de atención de los enfermos y conocer

estadísticamente cuantos pacientes vienen padeciendo algún grado de discapacidad, a esto debe sumarse las atenciones diarias a otros pacientes, lo que implica que el personal especializado de Medicina Física y Rehabilitación tenga que desarrollar una actividad exigente que le afecta tanto física como emocionalmente.

Entonces, a lo sostenido en el párrafo anterior, esto es el exceso de personas que requieren atención y el reducido número de los profesionales sanitarios del servicio de medicina física y rehabilitación para su atención, encontramos otras causas que incurren en el cumplimiento laboral de las personas precitadas, el exceso de trabajo, cortó tiempo para la atención, falta de insumos, infraestructura inadecuada, mala organización, fatiga emocional, ausentismo y un bajo control de la calidad de atención. De continuar esta gama de factores que inciden en la atención del paciente, se generaría una serie de factores de riesgo, ya sea para la sanidad del enfermo como para el personal de la salud. De hecho, las atenciones a los pacientes se hacen más complicadas, el paciente lejos de salir satisfechos, se quejan de una mala atención y los dolores al no ser controlados, tienden a desencadenar en crónicos, dañando física y moralmente a los pacientes, siendo esta situación fáctica motivo de preocupación para los que desarrollan la actividad profesional.

Frente a esta situación diversas organizaciones, sobre todo supranacionales, como la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo – EU-OSHA centra sus estudios en la atención del problema de origen laboral, en este contexto se han dirigido a la prevención de los factores de riesgos biomecánico, físico, organizacional y personales basados en apariencia conectados con el cargo laboral y las acciones o posiciones.

Entonces, siguiendo este patrón y contextualizando con el Hospital de Huaral amerita proponer algunas alternativas; en primer lugar, examinar el estado físico,

psicológico y social del profesional, a fin de reconocer las causas que afectan el desempeño de los profesionales en sus labores profesionales de la Medicina Física y Rehabilitación.

Asimismo, siendo que el Hospital San Juan Bautista de Huaral fue fundado el 06 de marzo de 1985 a modo de centro de salud, hoy después de 33 años ante el crecimiento de la población se ha incrementado la demanda de pacientes contando con una cartera de servicios de variedad y complejidad ostentando así un nivel resolutivo II- 2, por lo que la infraestructura debe responder a esta necesidad.

De otro lado, los profesionales de Medicina Física y Rehabilitación deben dosificar su trabajo, por lo que el hospital debe organizarse a fin de que los pacientes asignados a cada profesional deben ser los suficientes que permitan una atención de calidad y que no sea excesivo, por cuanto, ello trae consigo una mala calidad en la atención y genera problemas en la salud física del profesional pues muchas veces es desatendida lo que afecta su estado anímico generando problemas en la atención profesional de los pacientes.

Diversos tratadistas como (Córdova, 2017) han hecho serias advertencias en el campo de la Fisioterapia a los que denomina peligro laboral que los empleados pueden sufrir en su labor cotidiano lo que sucede como circunstancias incidentes de la manifestación del Síndrome de Burnout en este grupo, en el caso del Hospital de Huaral y SBS, hay una realidad concreta, como se puede apreciar de la información suministrada por el hospital hay hasta un 60 % en técnicos de rehabilitación y un 35% en tecnólogos médicos y de inasistencias justificadas debido a atenciones médicas, exámenes y otras evaluaciones, esto demuestra que la afectación laboral por la actividad que realizan se ve expresado en su inasistencia.

En efecto, el manipular a los enfermos, especialmente en aquellos que han padecido alguna lesión neural, puede denotar un peligro para el fisioterapeuta, debido a que el trabajo es sobrepesado, notándose al término de la tarea una extenuación física que conllevan a tomar posturas por sobrepeso inapropiado. Así las tareas que se realizan en colchonetas exigen al técnico competente a efectuar energía contraproducente y movimientos violentos que en oportunidades no se esquivan al atender a los pacientes, lo que genera mayormente en los fisioterapeutas lumbalgias y en algunos casos hernias discales mayormente en la columna dorso lumbar, entonces una posible solución al problema es que si el hospital no está en condiciones de contratar suficiente personal, debe tener un límite en la atención de los pacientes para que por un lado haya una atención de calidad hacia los pacientes y por otro lado, no se afecte la salud física y psicológica del profesional de salud en rehabilitación.

De otro de los aspectos importantes que se debe tener en cuenta es el ambiente donde se labora, en el caso del Hospital de Huaral, no se presta las condiciones óptimas para desarrollar la labor de atención al paciente, pues el ambiente es muy reducido y por el gran número de pacientes se debe mejorar la infraestructura del hospital básicamente con un espacio más amplio, equipos modernos y los insumos que sean suficientes para atender a los pacientes y que además el profesional de la salud tenga un ambiente de trabajo adecuado y no un hacinamiento que es perjudicial para el servicio y la salud del propio personal de salud especialmente en rehabilitación física.

Finalmente, la rehabilitación física, dependiendo de la necesidad de atención del paciente pueda ser que requiera terapia de calor o frío lo que implica que el trabajo es con distintos equipos e instrumentos de rehabilitación, por lo que, existiendo un hacinamiento, la temperatura del ambiente no es la adecuada por lo que puede generar daño en la salud física del fisioterapeuta, puesto que estas limitaciones

termohigrométricas del espacio laboral que provoca un deterioro en el área de la regulación térmica del organismo y generarle un problema de salud, por lo que igualmente este aspecto debe mejorarse para lo cual se requiere un ambiente de trabajo adecuado.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la intervención a los dolores musculoesqueléticos influye en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017?

¿De qué manera infraestructura inadecuada y mala organización administrativa influye en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017?

¿De qué manera el exceso de trabajo y la fatiga emocional influyen en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral -SBS de la provincia de Huaral en el año 2017

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar de qué manera la intervención a los dolores musculo esqueléticos influye en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

Observar de qué manera infraestructura inadecuada y mala organización administrativa influye en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

Estudiar de qué manera el exceso de trabajo y la fatiga emocional influyen en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

1.4 Justificación de la investigación

El contexto se orientará en analizar los juicios de exención alimentaria, donde se ha aplicado el art. 565-A del CP, por parte de los JPL de Huaura, el mismo que resulta conveniente, por el propósito académico y la urgencia que requiere determinar si la norma es contraria a la Constitución, ya que ello implicaría su inaplicación y el consiguiente acceso a la Justicia, por lo que, se encuentra dirigida a la comunidad jurídica en general y a los justiciables.

Esta exploración se sustenta porque tiene relevancia teórica, social y práctica, en virtud que tanto la salud de los pacientes como la de los servidores en salud deben estar bien de salud, es por ello que necesitamos reconocer los factores que afectan su desempeño, en este caso, el del profesional encargado del Servicio de Medicina Física y Rehabilitación, asimismo la ejecución propia de sus actividades que deben realizarse siguiendo la guía de ejercicios que evitara lesiones musculo esqueléticas y así contribuir a enmendar de determinada forma las costumbres de los empleados.

La cantidad considerable de afluencia de pacientes, la exigencia de las tareas de trabajo se hace más exhausta y repetitiva provocando así lesiones musculo esqueléticas considerables, molestias que se adquieren con apariciones lentas, pero se van agudizando por exceder la tolerancia de los tejidos, los trastornos musculo esqueléticos de origen laboral procedentes de posturas forzadas, movimientos repetitivos, sobreesfuerzo y sobrecarga de las condiciones del puesto de trabajo y a la característica de la tareas revelando así las causas que ocasiona el deterioro en el desempeño laboral.

Por otra parte, la indagación se excusa en la magnitud que se empleó prácticas, métodos, habilidades de búsqueda que comprende y nos posibilitó la exploración de acopio de informes de sistemas y el empleo de herramientas registral del hospital de Huaral para probar las hipótesis.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La exploración se lleva a cabo en el Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral, conforme a ello la repercusión es local.

1.5.2. Delimitación temporal

Para este análisis se recopiló datos que pertenecen a la provincia de Huaral, teniendo en cuenta el año 2017.

1.6 Viabilidad del estudio

El desenvolvimiento de la exploración se tiene la suficiencia organización (datos proveídos por el Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral - 2017), de la misma forma se tiene los medios humanitarios necesarios, ya que se tiene la ayuda del personal del Hospital, debido a que la investigadora labora en dicho hospital.

En lo que respecta sobre los recursos financieros, debido a que los datos recopilados para el análisis del tema debatido provienen de los medios personales.

En suma, en cuanto a letras de la indagación, hay eruditos de la ciencia propia y extranjera, respecto a la salud física y de rehabilitación que es materia de esta exploración.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Villegas, 2014), *La Tutela Jurídica Constitucional Ecuatoriana dentro del Estado Social de Derecho y Justicia Social*.

ADASDSA

(Córdova, 2017), en la obra titulada *La mecánica postural y el desempeño laboral en el personal administrativo del ilustre municipio del Cantón Baños de Agua Santa*, realizada para presentarla como estudio universitario; arribo a la siguiente conclusión: Los factores que posibilitan evaluar el discernimiento respecto a la posición no se encuentran plenamente constituidas para los individuos que desarrollan labores de oficina, evidenciándose la disconformidad de los competentes al no percibir la instrucción apropiada.

De acuerdo al informe recabado al utilizar la entrevista establece que el 80% refieren que la disconformidad al no conocer el rendimiento de un proyecto de reeducación posicional, y el 20 % faltante refieren que no le afectan ya que son personas jóvenes que goza otra condición de existencia. Se constituyó factores que facilitaron acrecentar el ejercicio de labores de los empleadores y así ofrecer el cumplimiento laboral de los empleados y dar calidad de servicio.

Los empleados de administrativos deben efectuar paréntesis de trabajo, para poder acrecentar su recuperar físico y ofrecer un indulgente tratamiento a la sociedad con el fin de regenerar la condición de existencia.

(Ramos, 2016), en su trabajo de investigación titulada ***Incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los fisioterapeutas que laboran en las unidades de salud pública del Cantón Ambato***, realizada como estudio final universitario, llego a la siguiente conclusión: La repercusión del Síndrome de Burnout en los empleados de Fisioterapia de las entidades que fueron analizados, la gran parte están entre mediano a elevado de Burnout, en tanto a que se encuentran agotados al término de ejercicio laboral, ya que la labor cotidiana con pacientes es cansado.

Una de las magnitudes del síndrome en cuestión, que tiene considerable existencia en los especialistas fisioterapeutas es la extenuación psíquica, en cuanto al estado y desenvolvimiento personal de cada individuo no resulto relevante en el análisis. El síndrome se vincula fuertemente con las propiedades y el desenvolvimiento de los fisioterapeutas, debido a que los dolientes se encuentran descontentos e insaciables con la atención ofrecida, sufriendo alguna atención preferencial o comportamiento grosero de parte de quien brinda el servicio de fisioterapia.

Observándose una evidente exigencia de realizar proyectos y técnicas adecuadas para precaver y tratar el estrés laboral con la intención de evitar pacientes con el síndrome analizado en fisioterapeutas a cargo de las Unidades de Salud Pública del Cantón Ambato.

(Montoya, 2016), En su trabajo de investigación titulada *Análisis de las lesiones musculoesqueléticas en los fisioterapeutas de dos servicios de Rehabilitación Hospitalarios de la Región de Murcia*, realizada por la Universidad Miguel Hernández de Alicante, llego a la siguiente conclusión: Las heridas musculoesqueléticas son usuales en los empleados de fisioterapia de Murcia.

En el muestrario analizado, el 50% de los empleados sondeados han presentado alguna herida musculoesquelética en el último año transcurrido. En equiparación con las consecuencias de otros análisis efectuados en diversos sitios, cualquiera de estos lo hace mención con reiteración de soportar daños musculoesqueléticos en el último año, evidenciándose informes con un 90,9% predominantes.

(Román, 2015), En su trabajo de investigación titulada *Estudio de los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo asistencial en fisioterapeutas*, realizada como tesis para optar el grado de Fisioterapia; llego a la siguiente consecuencia: El examen evidencia que lo empleadores fisioterapeutas de la provincia de Soria tienen mayor posibilidad de aumento de alteraciones músculo-esqueléticos en su labor de asistencia, de acuerdo al muestrario obtenido prevalece alto.

Los peligros a los que son expuestos los empleados fisioterapeutas, es el uso de la energía corporal de las manos y brazos; así como mantenerse de pie por largos periodos, lo que les provoca daño en cuello, hombro y lumbar. Dicha colisión LMERT es medurado, la mayoría de empleados con estas dolencias no mejora la medicación ni tampoco reducen sus labores con los enfermos; existe

conexión entre los años laborados y el acrecentamiento de LMERT, lo cual no se refleja en los trabajadores asistentes.

(Triana, 2014), en su trabajo de investigación titulada *Prevalencia de desórdenes musculo esqueléticos y factores asociados en trabajadores de una industria de alimentos*, realizada por la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia; llego a la siguiente conclusión: Es destacable la presencia de DME en la fábrica de alimentos de Bogotá, semejante a las contenidas en análisis universales y es más habitual en la parte axial, en porcentajes que se aproximan a la mitad de los empleados.

La parte más comprometida de los miembros superiores es la muñeca, con predominio a las halladas en la parte axial; esta indagación se vincula con los informes de las empresas reportan respecto a los sucesos de afección de trabajo por lesiones musculo-esqueléticos en hombros, columna y manos. El porcentaje mayoritario de empleados en la empresa es de sexo femenino, como también es necesario recalcar que los productos que se hacen en la empresa necesitan que se hagan de forma manual, con el fin de ejecutar la calidad solicitada; por lo que, de conformidad al sondeo realizado se evidencian síntomas de dolor en las extremidades superiores esencialmente en la muñeca.

(Ortega, 2014), en su trabajo de investigación *Dolor musculo esquelético y condiciones percibidas de trabajo en médicos y enfermeras de un hospital de Lima, Perú*, realizada como tesis universitaria, llego a la siguiente conclusión: Se evidencia que existen grupos fuertes entre la inestabilidad sacrificio-compensación y la mayor incidencia anual de dolores en hombros, cervical, dorsal y lumbar; lo cual se contrasta con la doctrina examinada. Las herramientas

psicométricas, pueden ser utilizadas de manera ratificada, claro y asequible. Del estudio se reconoce muestras de dolor musculoesquelético, coincidiendo que estos se presentan más en la zona axial que en las extremidades, siendo más fuerte los dolores los miembros superiores que en los inferiores.

2.1.1 Antecedentes de Investigaciones Nacionales

(González, 2016), en su indagación titulada *Relación del liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la clínica Jesús del Norte del distrito de Independencia – 2014*, realizada para la maestría, llegó a la siguiente conclusión: En cuanto al cargo de trabajo el 22.1% está clasificada como inferior al promedio, la condición de servicio está en 22.7% catalogada como defectuoso e inapropiada. La relación negativa existe y es muy significativa, respecto al servicio de trabajo expuesto.

(Soria, 2016), en su trabajo de investigación titulada *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I ESSALUD - Tingo María 2014*, realizada como estudio de Magister, llegó a la siguiente conclusión: la mayor población de enfermería son féminas en correspondencia a la proporción de varones; teniendo como referencia que son casados con más de diez años de labores en la carrera. Las condiciones laborales se encuentran vinculada con el ejercicio de trabajo y para ello cuentan con aspectos esenciales como una remuneración, bonos, jornada diaria de los empleados de enfermería el Hospital de ESSALUD - Tingo María, existe un buen interés de parte de los empleados en cumplir los programas laborales.

(Hernández, 2016), en el trabajo titulada *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo*, para obtener el título profesional arribo a las conclusiones: En cuanto al vínculo de la organización y el ejercicio de trabajo, los empleados de Hospital I Naylamp, si existe una correlación significativa. De las tablas analizadas se evidencia el vínculo de las variantes en examen. En cuanto a la organización en la zona de cirugía se determina que hay una cultura de mercado sobresaliente; caracterizado por poseer un elevado nivel de cuidado a las particularidades, el 80% de los entrevistados coinciden que dentro de su ámbito laboral se evidencia un grado de necesidad, estudio e interés minucioso. Caracterizado por 70% de sondeos que evidencian el elevado nivel de disposición hacia las personas. En cuanto a la labor que ejercen dentro del espacio de cirugía, se refleja que este es alto, pues el 75% de los que fueron atendidos señalaron estar conforme con el trabajo del personal, pues el desenvolvimiento del área se ve reflejado en la labor realizado en conjunto y por existir liderato en los empleados.

(Silva, 2016), el trabajo de investigación rotulada *Relación que existe entres desgaste laboral y desempeño de los trabajadores de la red salud – Huánuco 2016*, desarrollada por el bachiller para alcanzar ser profesional de Licenciado en Psicología, concluyó: El desgaste emocional de los empleados analizados es medio; en cuanto al desgaste de trabajo este es de nivel bajo. Del estudio realizado señalaron que existe un desgaste laboral en magnitud despersonalizada. En cuanto al desgaste de trabajo efectuado de forma personal se indica que el porcentaje es altísimo. Se señala, asimismo, el cumplimiento laboral es óptimo.

(Medina, 2014), en su exploración titulada *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa - 2013*, para arribar al grado de Magister; llego a la siguiente conclusión: De los empleados analizados se identifica que las labores realizadas son bien valoradas, considerándolas como promedio regular. Así también existe una correspondencia aceptable y relevante entre motivación y ocupación laboral de los empleados. Existe un vínculo directo entre motivación y ejercicio laboral entre el empleado investigado.

(Hidruogo & Pucce, 2016), el trabajo de investigación *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juande Dios – Pimentel*, análisis efectuado como proyecto de tesista, concluye: De los efectos recabados de las herramientas de examen, se puede precisar que el cumplimiento laboral hallados es razonable. Del diálogo guiado realizado al encargado de la gerencia administrativa, se deduce que la metodología de examen de cumplimiento más eficaz es la Evaluación de 360°. Al desarrollarse las conclusiones de las herramientas de examen, infiere que hay un vínculo entre la utilidad y el cumplimiento de trabajo, siendo este cumplimiento aceptable; siempre que se complemente con la metodología de examen de utilidad que cobije las perspectivas de la gerencia y fortalezca las circunstancias que dañe el cumplimiento.

(Solano, 2014), del trabajo rotulado *Relación entre la satisfacción laboral y nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital de apoyo Leoncio Prado Huamachuco*, apoyada por la Universidad Nacional de Trujillo, para optar el

título profesional; llego a la siguiente conclusión: El alto grado de satisfacción produce un cumplimiento en las labores, en cambio la insatisfacción se vincula con el bajo cumplimiento laboral. El cumplimiento laboral de los profesionales va de porcentaje alto al más bajo, médicos, contadores, químicos farmacéuticos, obstetras, economistas, y administradores.

(Suárez, 2013), en su trabajo de investigación titulada *Frecuencia y estrategias de prevención de lesiones músculo-esqueléticas en fisioterapeutas de Lima Metropolitana, diciembre 2012*, realizada para alcanzar el rotulo de Licenciado; llego a la siguiente conclusión: Los profesionales en estudio se encuentran comprometidos en alto grado a evolucionar daños musculo-esqueléticas vinculados a sus labores, los cuales se ven reflejados en los informes en el último año 85% de ellos han afrontado lesiones de esta índole. También se refleja que los empleados más jóvenes son los que laboran en posturas confortables y no fatigoso, ejecutan reposos o paréntesis en el ejercicio laboral, efectúan variación de posición regularmente, acomodan el alto de la cama o área de soporte antes de asistir al paciente, escogen métodos que no causen o perjudiquen su molestia, usan las diversas partes corporales para realizar el procedimiento fisioterapéutico y paralizan el proceso si empeora su malestar; son los que manejan pacientes dependientes sin solicitar ayuda. Los empleados con edad adulta mayor laboran en posturas confortables y no fatigoso, pero usan más técnicas manuales que agentes físicos, exponiéndose a sufrir daños musculo-esqueléticas vinculadas a la labor que desempeñan, ya que todos no siempre los fisioterapeutas analizados previenen con las herramientas que tienen a su alcance las lesiones que les puede causar sus labores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La Constitución

2.1.2 Desempeño Laboral

2.1.2.1 Antecedentes

El análisis del tema empezará con conocer los antecesores para poder determinar con precisión su significancia, (Coens, Sánchez, & Jenkins, 2001), refieren:

Los antecesores son desconocidos respecto al examen de cumplimiento, sin embargo, en la praxis de efectuarla se puede remontar al tercer siglo, Dinastía Wei de China, que evaluaba la productividad de los empleados. Sin embargo, las notas de ese periodo halladas ponen en duda la objetividad de quienes evaluaban, al señalarse, el censor imperial de nueve grados, no solo efectúa la evaluación por los méritos, sino de acuerdo a suagrado y antipatía.

A principios del siglo XIX, Robert Owen, reformador social, evaluaba a sus empleados de sus industrias de tejidos de algodón de New Lanark, Escocia; colocando placas de diversos colores en los puestos laborales que diferenciaba el grado de excelencia obtenido. (p. 54)

(Rock, 1990), refiere:

Los inicios de valoración del cumplimiento de labores son atribuidos a Frederick Taylor y su proyecto de medición laboral. Uso la hipótesis que los sujetos eran sencillamente parte de las máquinas y por lo tanto requerían ser controlados, para posibilitar que las máquinas trabajaran acordes.

El sentido personal del examen de productividad o cumplimiento prometía en aspecto una manera concreta de ratificar el dominio y generar responsabilidad en las personas con puestos laborales de servicio, oficina o administrativo.

El auge de la industria del año 1920, llevo a una mejor forma del procedimiento de apreciación. Uno de los originarios procedimientos explícitos utilizaba modos abiertos de estimación o formato de registro de comprobación; sin embargo, ellas escaseaban de imparcialidad y exactitud, la psicometría era merecedora de atención por lo cual se elaboró escalas gráficas de calificación, utilizando una lista de características personales, así también era preciso que quien evaluaba indique la cantidad que el evaluada tenía en cada atributo. (p. 251)

(Chiavenato, 2006), indica:

El tratamiento fundamentado en el procedimiento y la inquietud por las ocupaciones, fue reemplazado por un tratamiento centrado en las consecuencias y finalidades obtenidos: como la finalidad de la administración, nació el sistema de valoración y registro del cumplimiento de cada área y organización en rapidez de aumento, emergiendo como variación del procedimiento mecanicista, después se transformó en método de dirección de labores fundamentada en un inicio para lograr soluciones. (p. 406)

(Coens, Sánchez, & Jenkins, 2001), indican:

Se asigna a los trabajadores objetivos numéricos que corresponden a los fines elementales estipulados por el organismo, cambiando la estimación de cumplimiento en una nota de calificaciones para afirmar la obligación personal respecto al éxito de las metas trazadas.

En los setentas, se estableció legalmente el desarrollo de valoración y hubo modificaciones de significancia en el área legal, dando como consecuencias controversias respecto a las remuneraciones por mérito y por promoción. En los ochenta, la metodología de administración por objetividad tomo auge alcanzando popularidad, sin embargo, su efectividad aún era puesta en duda.

Se reconocía que los exámenes empujados por la administración por objetividad no se consiguió la victoria ofrecida. Se manipulaban la información y seguridad, tanto por quien supervisaba como por los propios empleados, con el fin de pretender salvaguardar los valores y consecuencias para ser compensados.

En los noventa, resurgió la evaluación sujeta a la conducta, por medio de escalas proyectadas. Se manifestaron nuevas variables de los exámenes, se fomentaron métodos de administración del cumplimiento, para reemplazar la evaluación, que en si tenían más complicaciones.

La busca seguida de metodología para evaluar más conveniente y práctico llevaron a desarrollar diversas técnicas con diversos criterios. De todos ellos hubo uno que basado en la organización y de los elementos que se relacionan con la finalidad de alcanzar un objetivo.

Utilizo la libertad sobre el control, presuponiendo que, si se controla menos y existe más autonomía, florecerá mayor motivación y obligación,

las cuales siguen influenciándose hasta la actualidad, aplicada en las diversas evaluaciones o estrategias de administración cualitativa, que se enfoca en las personas, entendimiento, retroalimentando continuamente, las orientaciones y el desarrollo. (p. 56 – 58).

2.1.2.2 Concepto:

Después del análisis de los antecedentes, (Chiavenato, 2006), define:

Es la efectividad de los empleados que laboran en una organización, la misma que le es útil, una gran labor es la función del personal y ocasiona una complacencia laboral. Es combinar el comportamiento con las conclusiones, por lo que modificando lo que se hace se podrá medir y contemplar el acto. (p. 22)

(Soria, 2016), indica:

La terminología indica lo que realiza el personal, y no necesariamente lo que sabe hacer, siendo de importancia la presencia de aptitud, eficaz, cualidad, y rendimiento con lo que se desenvuelve las tareas laborales de cierto tiempo, la conducta, disciplina, y aptitudes de las personas que se necesitan en el cumplimiento de las funciones o empleos y por ello, la capacidad queda evidenciada. (p. 41)

2.1.2.3 Evaluación de desempeño

Al tratarse de un tema relacionado con la medición del rendimiento de los empleados, (Solano, 2014), indica:

La valoración del cumplimiento laboral es un método o proceso que tiende a estimar, de la manera más metódica e imparcial, la productividad de los empleados de las organizaciones.

Este estudio se efectúa sobre el soporte del quehacer efectuado, las finalidades aseguradas, las obligaciones contraídas y los caracteres individuales; ello con miras al proyecto y propulsión de actos futuros para el mejor desenvolvimiento de las personas, agrupación y organismo.

Esta evaluación debe ser apreciada como una comprobación y una comparación de consideraciones orientadas, a promover la relación dentro del organismo.

No debe ser considerada como una prueba o estimación individual, que considere una pieza de inspección o razón sobre el individuo.

A) Finalidad

- Progresar los rendimientos conseguidos por el impulso de aquel que labora en el organismo.

B) Objetivos generales

- Recompensar los altos estándares de cumplimiento.
- Incrementar retos tomando en cuenta el mejoramiento del cumplimiento. (p. 18 – 19)

C) Principios de la Evaluación de desempeño

(Chiavenato, 2006), agrega:

- Es imprescindible que las valoraciones de cumplimiento tengan nivelaciones de medidas o patrones totalmente comprobables.
- Los métodos de valoración deben estar de primer mano vinculados a la plaza o función laboral, con el proyecto del lugar laboral. De no ejecutarse la valoración no tendrá valor.
- Esto es un procedimiento continuado cuyo fin eleva la índole de ejecución y de las consecuencias de los empleados.
- Se ejecuta a razón de los rendimientos laborales y conforme con los fines de cada fase.
- Esta debe ser analizada con el empleado y por quien evalúa y sindicar la duración de lapso a ser valorado.
- La valoración del cumplimiento laboral tendrá consecuencias únicas y propias para cada empleado.
- Faculta al empleado ser parte activa en el reconocimiento de las partes enérgicas y frágiles, estando a su criterio toda determinación que se tome por cambiar con la finalidad de progresar su cumplimiento laboral.
- El valorado sabrá con antelación la fecha que será evaluado, y se desenvolverá en un ambiente apropiado para ambas partes.

- Quien se somete a dicha evaluación debe ser impulsado a la autoevaluación de cada fin. (p.19)

D) Factores para la evaluación del desempeño

(Silva, 2016), indica:

Los procedimientos de la valoración del cumplimiento laboral pueden usarse diversos métodos, con la finalidad de la estructuración cada uno de ellos, en un proceso de valoración adecuada al tipo y el carácter de cada evaluado. El MINSA obtuvo resultados elaborando una ficha de valoración de cumplimiento laboral y comportamiento de trabajo profesional. El análisis aborda:

- **Planificación:** Organiza la competencia para efectuar y valorar la labor propia de sus empleados a su cuidado, así como la capacidad para repartir los bienes incorporados.
- **Responsabilidad:** Acredita la obligación asumida por quien se evalúa con la finalidad de realizar puntual y convenientemente con las tareas delegadas.
- **Iniciativa:** Acredita el valor de la actividad laboral voluntaria sin obligación de capacitaciones y controles, ocasionando nuevas decisiones ante los conflictos laborales con innovación.
- **Oportunidad:** Considera la terminación de tiempos en la realización de las misiones delegadas.
- **Calidad de Trabajo:** Considera la repercusión de habilidades y equivocaciones, firmeza, necesidad y mandato en la manifestación de las labores confiadas.
- **Confiabilidad y Discreción:** Considera la utilización

adecuada de los datos que por el cargo o las actuaciones del cumplimiento laboral se debe saber y mantenerse en secreto.

- **Relaciones Interpersonales:** Gradúa la relación individual y la adecuación al cargo laboral en conjunto.
- **Cumplimiento de las normas:** Aprecia la consumación de las regulaciones institucionales. (p. 19)

2.1.2.4 Desgaste Laboral

El agotamiento es la contrapartida del tema en estudio, por ello (Silva, 2016), refiere:

También conocido con diversas denominaciones síndrome de desgaste laboral, empleado consumido, quemado por el trabajo, entre otros; es la transformación total o parcial de las capacidades corporal y psíquica. Así también es una exposición del estrés del trabajo, la cual se determina por dos apariencias esenciales:

- Se evidencia en la falta de correspondencia laboral advertida, la valoración subjetiva de inseguridad prolongada entre el empeño que el sujeto hace y lo que percibe a como intercambio de su labor.
- La ausencia de correlación se evidencia generalmente en los vínculos entre individuos.

Estos desgastes se deben frecuentemente a alteración de las emociones y comportamientos, social y psíquico, ausencia de efectividad en el trabajo y trastornos intrafamiliares, ausencia en el trabajo por problemas de salubridad, física, psíquica u otros.

Es la percepción de modificación de la estabilización que advierte el individuo ante la labor productiva, por ello, es una actitud que puede explicarse a través de diferentes niveles, y cuando se halle la presencia de un estado crónico se está ante una fatiga, por lo tanto, hay un síndrome; el cual fue analizado rigurosamente en el área de salud y educación, desarrollado en el campo de la industria y comercio.

Es la expresión de manera física o psíquica que impide las labores cotidianas, ya sean de trabajo o personal, las que se vinculan con afecciones ocupacionales que dificultan la elaboración de las labores técnicas o profesional de diferentes especialidades, asociadas a las cualidades como a los caracteres de los empleados, la presión contenida al tomar alguna decisión, la organización estructural, la antipatía entre empleados, y la competencia que desenvuelve el empleado para el dominio de las circunstancias que se le presente en el trabajo y otros componentes que agrupados establecen el patrón de desenvolvimiento y trascienden de forma directa en el rendimiento laboral. (p. 19 – 20).

2.1.2.5 Factores que influyen en el Desempeño Laboral

Los empresarios no toman en cuenta estos factores y su relación con los empleados para un mejor rendimiento de la productividad, (Solano, 2014), evidencia:

A) Satisfacción del trabajador

Es una agrupación de sensaciones convenientes o contraproducentes con lo que el empleado advierte su labor, que se evidencian en ciertas posiciones de trabajo. Es un sentir de deleite o desconsuelo que es contrario a los propósitos, finalidades y pretensiones de conductas; estas posturas socorren a los administradores, las consecuencias repercuten en las labores de la conducta futura.

B) Autoestima

Se manifiesta en el deseo de lograr un mejor puesto laboral dentro de la empresa, así también como de ser identificado dentro del grupo laboral. Es de suma importancia en los trabajos que ofrecen demostrar sus cualidades. Tiene relación con la labor continua, es un elemento terminante característico, de dominar alteraciones depresivas, lo que significa que la enorme debilidad es acompañada con la prominente exhibición de verídicas sensaciones, debiéndose mantener a confianza en los atributos personales de presentarse situaciones problemáticas.

C) Trabajo en equipo

Grupo humano que con empeño personales dan como rendimiento un cumplimiento mayor que la sumatoria de rendimientos individuales. Estos grupos de empleados son de gran consideración para las entidades en el área laboral, debido a que desarrollan mejor el sistema de trabajo, convirtiéndose en un pilar de los organismos. Los grupos son más tolerantes y replican mejor a las transformaciones, debido a la complementariedad de los

individuos y la competencia en grupo de enfrentar complejas posiciones. Otorga más intervención a los sujetos en las determinaciones de la organización, es decir respeta la democracia dentro de ella y promueve la motivación de los trabajadores. (p. 15 – 16)

D) Adecuado ambiente de trabajo

En este punto, (Cavazos, 2003), señala:

Que el ambiente donde se desarrolla la jornada laboral ha de ser adecuada y confortable, por lo que debe modificarse en caso de ser un centro laboral que tenga un área que afecta la labor, exista ruido, haya poca iluminación, o poca ventilación, entre otros. Se considera que las naturalezas ambientales no favorables colaboran a la dilación en las tareas y en la productividad del trabajador; pero no se puede asegurar que un cambio en la productividad pueda colaborar a modificar el ambiente.

Los análisis ergonómicos a los centros laborales y medio físico de los empleados, estiman que la temperatura y sus consecuencias influyen en la tranquilidad, comodidad, provecho y protección del empleado. Existen empresas o fabricas donde existe exceso de calor y ello genera fatiga en sus empleados, si no se tiene en cuenta la temperatura.

Al igual que la temperatura otro factor a tomar en cuenta es el ruido, ya que de acuerdo a su naturaleza puede constituir en una

distracción o no, de ser distractorio interfiere en la eficacia. La constancia del ruido hace que el empleado se adapte, pero cuando es discontinuo se debe efectuar un mayor sacrificio para mantener la eficacia; lo cual requiere de más energía de parte del empleado y por ende de más desgaste físico y psíquico.

E) Establecimiento de objetivo

Es un método bueno para incentivar a los trabajadores, ya que determinan finalidades que se desarrollarán en un plazo determinado, mediante el cual el empleado se sentirá complacido de

cumplir con los fines y desafíos. Estos fines deben ser medibles, que prometan un reto al empleado, y ser también posibles.

F) Reconocimiento del trabajo

El individuo requiere ser reconocido, de emerger y ser respetado por su primordial obra que es su existencia, el crecimiento de sus competencias y méritos. Esta aspiración se evidencia en la exigencia de que el individuo tiende a que se le reconozca sus actos y contribución con la agrupación en la que habita.

La exigencia de ser reconocido es conocida dentro de la psicología. El modo surge como la influencia que reclama el nombramiento de un afán efectuado en amparo de un individuo o agrupación. Muchos individuos requieren ser distinguidos en la agrupación laboral, sea cual sea la forma o modo de tal distinción,

que puede ir desde un símbolo de gratitud e incluso méritos más auténticos.

G) La formación y desarrollo profesional

Los obreros tienen mejor incentivación por su desenvolvimiento personal y profesional, por lo que beneficiar su aprendizaje es virtuoso para su productividad y es elemental para impedir peligros de tendencia psicosocial.

H) Equidad:

Impulsar la igualdad de trato, impide efectos perjudiciales en la producción y la eficacia del trabajador ocasionada por que está disgustado al considerar que recibe un mal trato. (p. 36 – 45)

2.1.2.6 Factores que perjudican en el Rendimiento Laboral

En contraposición al tema anteriormente analizado es preciso estudiar lo perjudicial al cumplimiento laboral, (Goldman, 2014), sintetiza:

La labor de los empleados se analiza de diversas formas con la finalidad de entenderla y lograr guiar los actos que logren acrecentar aún más el cumplimiento. El cumplimiento laboral se encuentra entrelazado con el nivel de capacidad laboral del empleado, la disposición ante la tarea encomendada y la disposición de los bienes, lo que evidencia la triada, conocer, poder y disponer.

Conforme el rendimiento laboral se ve afectado por el liderazgo del jefe, también lo hace por la condición de los vínculos humanos dentro del

grupo laboral. Esto es afinidad en el grupo, ya que la condición de interrelación entre los sujetos causará el efecto de los diversos prototipos de carácter, identidad, etc., que tiene cada uno y la habilidad de cada quien y tácticas que el grupo y el organismo procuren para integrar de forma eficaz. Lo cual va acorde con el ambiente laboral, ya que al ser negativo los ánimos por conseguir logros y eliminar fallas son mínimas.

La carga laboral a consecuencia de la repartición de quehaceres de acuerdo al número de empleados tiene colisión en el cumplimiento de labores. Se presume que la carga laboral va de acuerdo a la capacidad del empleado, sin embargo, la realidad es que se distribuye de forma desino equitativa, debido a la ausencia de empleados, por recarga laboral y por desigualdad al distribuir. La ausencia laboral demanda que la tarea encomendada sea distribuida de manera anormal, la condición laboral y

las determinaciones de tácticas que no contemplan los fundamentos de grupo.

Los estereotipos mal proyectados imposibilitan valorar el cumplimiento laboral y tomar determinaciones de administración. Respecto a la exigencia de los empleados siempre ocasionarán consecuencias desfavorables tanto en la productividad como en la motivación, ya que es imposible alcanzar las metas designadas.

Tanto la parte industrial y las estipulaciones son agentes que actúan de forma indirecta que intervienen en las determinaciones directrices, que al disminuir su operatividad afectan directamente en el rendimiento laboral.

La elección o impulso mal efectuada, también intervienen en el cumplimiento laboral. Elegir a empleados sin competencia o no restaurar las grietas una vez encontrada una vez establecido en su centro laboral imposibilita que el empleado pueda ejecutar las posibilidades del puesto laboral. El movimiento interno erróneo conduce a los empleados a tomar puestos para los que no tienen una preparación académica o técnica.

No brindar retroalimentación precisa influye en el rendimiento, debido a que el mejoramiento continuo o la conservación de los altos estándares de cumplimiento, considera la rectificación de los pormenores y diminutos desvíos, así también del amparo de los actos y determinaciones precisas. Cuando el rendimiento no se valora y retroalimenta de manera constante y solo se calcula se mantendrá siempre la misma nivelación de rendimiento, la seguridad de que se están haciendo bien las cosas y, por último, el confort y relax, con negativa al cambio.

Desde la visión de los empleados, un alto rendimiento se logra cuando se recibe la recompensación por el sacrificio cuando su labor lo puede efectuar sin alteración o preocupación, sin lo que se conoce como estrés que dificulta se desarrollen las actitudes o capacidades, la desmotivación por ausencia de voluntad o disconformidad de las posibilidades. La preocupación personal se suma y el escaso control de las emociones son algunos de los componentes que perjudican al rendimiento. De lo analizado se puede señalar que el rendimiento laboral variara conforme varíen las condiciones laborales y personales, los logros y las metas se logran a través del empleado y por ello urge que las empresas modifiquen estas variantes; pongan mejores condiciones para que se logre una mejor calidad y rendimiento laboral. (pár. 1 – 10)

2.1.2.7 Métodos para mejorar el Desempeño Laboral

Buscando soluciones a un conflicto con el rendimiento laboral, se prevé,(Soria, 2016), indica:

Las tácticas para motivar a los empleados son diversos, los cuales pueden variar de acuerdo a las circunstancias:

A) La capacitación laboral

Con la finalidad de tener empleados que reúnan los requisitos y condiciones para ocupar el puesto laboral, el cual a lo largo de los tiempos ha ido requiriendo más competencia innovadora. Las empresas si apetecen quedarse en el mercado, tendrán la necesidad de actualizarse constantemente y de optar por tecnología más sofisticadas, para ello deben ostentar medios humanos con competencia elevada y acorde a sus necesidades.

Esta visión refleja dos mercados, uno donde se hayan los individuos en edad laboral sin trabajo y aquellos que trabajando se encuentran descontentos, de otro lado las empresas privadas o públicas que necesitan agregar empleados. Lo acorde es que dentro de la sociedad suceda que los mercados se complementen que existan tantos puestos laborales como empleados idóneos.

La realidad demuestra que existe empleados con instrucción con competencia mínimas o diversas de los puestos laborales a las que se requieren, lo cual se complementa con formación adicional ajustándolo al cargo laboral.

B) La participación en la toma de decisiones

Existen teorías e investigaciones realizadas que demuestran que la intervención de los empleados en las decisiones de tácticas es una estrategia que motiva a los trabajadores. Cuando los empleados son consultados respecto a los actos, dificultades o soluciones que les perjudiquen indirecta o directamente, vinculado como la aceptación e integración que se transforma en logro elemental para el triunfo de la empresa.

C) La calidad de vida laboral

Orientación de métodos que se aplican a los cargos y logro, obtenidos de decisiones y criterios técnicos, económicos y sociales; no solo se trata de enaltecer el cargo, debiendo ser tratada como un área de disciplina de análisis y actos que mezclan psicología de organismo, sociología, ingeniería industrial, teoría y desarrollo del organismo, teoría de motivación y liderazgo.

D) La mejora salarial

La remuneración va más allá del común significado monetario, equivale al sacrificio efectuado con lo cual se satisface las necesidades materiales y otros. Es discutido entre los sabios de las ciencias: economía y psicológica; para el primero sin poner en duda la amplitud de motivación, su fuerza y su dominio ocasionan

actos inadecuadas e ilegítimos, pues la codicia humana nubla la conciencia; los segundos refieren que mejorar la remuneración es un presupuesto de motivación hasta cierto grado.

E) La comunicación interna

Medios a través de los cuales es posible transmitir información y mensaje dentro del centro laboral. Esto debe ser utilizado con prudencia y cautela, ya que no se puede comunicar cualquier mensaje, sino que el mismo debe ser útil al fin propuesto; concede comprender el hoy y asimismo el mañana.

F) Desempeño laboral del cliente interno

Es lo que realiza el empleado, es la capacidad o fuerza para desarrollar la tarea encomendada. El rendimiento laboral, es el comportamiento o conducta verdadera del empleado, por medio del cual realiza el trabajo en praxis de su profesión. La habilidad y el conocimiento se encuentran inmersas dentro de dicha competencia, vinculados a los fines de la empresa y del trabajo a realizar. (p. 52 – 58)

2.1.2.8 Clima Organizacional y su efecto en el Desempeño Laboral

Para comprender aún mejor el tema analizado, (Huamani, 2015), argumenta:

Es un componente crítico y subjetivo, que perjudica el comportamiento de los trabajadores, se desenvuelve en los organismos y nace de las apreciaciones, doctrina, valor y conductas de los trabajadores en vínculo con las áreas, objetivos del organismo, colaboración, liderazgo, toma de opinión, interrelación entre empleados, incentivos en el trabajo y control; mantiene un nexo con el ambiente de trabajo.

Refleja ciertos caracteres, entre los que se puede referir:

- ***Cierta permanencia***, mantiene consistencia, pese a padecer modificaciones por diversas situaciones, aunque puede sufrir alteraciones importantes provenientes de alguna decisión que daña de manera notable el acontecer del organismo.
- ***Fuerte impacto***, en la conducta de los que conforman el organismo. Lo opuesto, mal clima, dificulta la administración del organismo y armonización de las tareas.
- ***Afectación del grado de compromiso e identificación***, de los trabajadores del organismo. Cuando existe un buen clima, hay una elevada posibilidad de identificar a sus componentes.
- ***Afectación por los comportamientos y actitudes***, de los componentes de una empresa. Cuando dentro de la empresa existe un clima agradable, contribuirá con su conducta a que el clima se mantenga.

- *Afectación por diversas variables estructurales*, lo cual se pueden dar por una mala dirección, mal proyecto o gestión, fallas en el proceso de contratos o rescisión, etc., incluso el clima dentro de la empresa puede afectar la estructura.
- *Ausentismo y la rotación excesiva*, lo que refleja que existe un descontento laboral. (p. 30 – 31)

2.1.2.9 Organismos que protegen al Trabajador

A) **La Constitución Política del Perú**

- Art. 24, los derechos del empleado, en la cual se señala que éste tiene derecho percibir una compensación económica justa e idóneo, que garantice su bienestar y la de su familia; es de prioridad el pago de su compensación y beneficio social por encima de otra responsabilidad que ostentara, es el Estado quien regula la RMV.
- En el art. 25, se establece que el tiempo de trabajo es solo de ocho horas al día y de cuarenta y ocho horas a la semana, tiene derecho a descansar semanal y anualmente pagados.
- El art. 26, establece los principios del vínculo laboral, equidad sin discriminar, sus derechos no son renunciables, la norma se interpreta a su favor en caso de existir duda alguna, entre otros.
- El art. 27, se protege a todo empleado en caso de sufrir cese abusivo.
- Art. 28, el empleado puede formar parte de un sindicato,

efectuar negociación colectiva o participar en una huelga.

- Art. 29, el empleado participa de las utilidades de la organización y de otras maneras de participar.

B) La OIT

(Oficina Internacional del Trabajo, 1997), indica:

La OIT fue creada para fomentar ecuanimidad social y cooperar a lapaz general y perdurable. Tiene un sistema tripartito, formado por los delegados de las gobernaciones, de los empleados y de los empleadores; los cuales participan activamente de la conferencia Internacional de Trabajadores, llevados a cabo anualmente para deliberar asuntos respecto a polémicas sociales y laborales. Esta entidad ha confeccionado un código internacional del trabajo, con acuerdos y advertencias, sometidas a aceptación entre sus componentes. A través de sus oficinas y sedes en diversos países, brinda asistencia técnica y sugerencias especializadas a los miembros que la componen, sobre temas relacionados al trabajo y derecho laboral, empleo, formación y desarrollo de las empresas, proyectos, entre otros. (p. 2)

C) La OEA

(Salvioli, 2010), indica:

Organismo que nació de la Conferencia Internacional Americana, 1948, en la cual se aprobó la Carta de la OEA, cuyo contenido tenía poca disposición referente a los derechos humanos cuya redacción es en termino general.

La redacción en la Carta mencionada es declarativa, señalando que los estados democráticos deben fomentar su normatividad teniendo como base que todo individuo debe lograr un bienestar tanto material y espiritual, el trabajo está incluido como un deber y derecho, el cual debe respetarse para que asegure la existencia, salubridad y economía digna. Se favorece a la educación siendo gratuito y de obligatorio cumplimiento la enseñanza primaria, también el poder acceder a la enseñanza superior. (p. 103)

D) Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos

(Uladech, 2012), precisa:

Ratificada por el gobierno nacional, en su art. 8, señala, que no debe existir el sometimiento a la esclavitud, servidumbre, ni obligado a realizar una labor obligado. (p. 7)

E) Pacto Internacional de Derecho Económico, Social y Cultural

(Uladech, 2012), indica:

En su regulación:

- En su art. 6, refiere que los gobiernos contemplan al trabajo como derecho, el individuo gozara de la ocasión de mantener su subsistencia a través del trabajo que escoja con plena libertad. Las naciones garantizarán este derecho brindando orientación, programas y regulaciones.
- Art. 7, se garantiza el disfrute de mejores cláusulas laborales, que resguarden una compensación por su labor, protección y sanidad laboral, igualdad de ocasiones para ser promovidos y ascender, reposo, goce de periodo libre, horas laborables razonables, vacaciones y días festivos remunerados.
- Art. 8, respaldan que los empleados se agrupen y formen sindicatos, sujetándose al estatuto; no existe limitaciones más que los que la norma señala y las necesarias para la sociedad. A reunirse y reclamar a través de la huelga. (p. 9)

F) El Protocolo de San Salvador

(Uladech, 2012), indica:

- Art. 6, el derecho laboral a fin de obtener una existencia digna y decente, seleccionada con libertad; garantizado por las naciones.
- Art. 7, establece la igualdad de condiciones justas y de

provecho para el empleado, garantizando una remuneración acorde a la tarea encomendada, asegura que el empleado opte un cargo o empleo acorde a su vocación, obtener el ascenso laboral que le corresponda, estabilidad laboral, protección contra el cese injusto; protección y salubridad laboral, el trabajo nocturno se realizara en condiciones superiores a las de un horario diurno.

- Art. 8, los empleados pueden formar sindicatos, federaciones, sindicatos internacionales, afiliarse al que considere acorde a sus fines, reclamar por medio de la huelga. Las limitaciones a estos derechos solo se dan a través de la norma, no se obliga a pertenecer a un sindicato.
- Art. 9, se protege la seguridad social para la vejez e incapacidad del empleado, en caso de accidente del empleado, este cubrirá su atención médica, en caso de las féminas se protegerá el embarazo con licencia antes y después del nacimiento del hijo. (p. 10 – 12)

2.1.3 Consecuencias de los factores que influyen en el desempeño laboral

2.1.3.1 Consecuencia Social y Psicología al Trabajador

(Escudero, 2017), indica:

La satisfacción y realización personal de todo individuo es el trabajo y desenvolvimiento técnico o profesional; sería lo más recomendable ya que la mayor parte de nuestras vidas la pasamos en el trabajo desarrollándonos profesionalmente.

Sin embargo, la actualidad nos demuestra que un empleado se enfrenta a labores con demasiada presión, exigen flexibilidad y prepararse para el cambio, efectuar una distribución del tiempo con los horarios laborales, hacer una correcta combinación de la vida profesional con la personal, adaptarse a nuevas formas de mando y a las ocasiones tóxicas de las relaciones humanas.

La salubridad y cumplimiento laboral se pueden alterar por las condiciones de los organismos, trabajo, horarios, relaciones entre empleados, empleados jefes, situación externa o interna. Si se expone prolongadamente a una persona a cualquier labor, ocasiona influencia negativa la que conlleva a inconvenientes con la salud mental,

desarrollando secuelas patológicas tanto física como mentalmente, reflejando actos depresivos, estrés, ansiedad, dolores de los músculos, etc.

Para prevenir los riesgos en el trabajo es necesario reconocer cuáles son las causas que producen dicho malestar. Descubrir oportunamente las circunstancias de peligro no es fácil, requiere de competencia técnica, para poder examinar y verificar lo que a primera vista no se logra ver. Ello con el fin de evitar riesgos considerables, o situación vulnerable que derive en costos humanos y económicos para el organismo.

Las consecuencias psicosociales en la empresa no solo repercuten negativamente en el bienestar y la salud de los obreros, o son también

graves para el cumplimiento laboral, interrelación entre colegas, en lo personal y ocasionar gastos imprevistos al organismo.

En las empresas el activo mayoritario lo conforman los empleados y su salud mental, el área en el que laboran, sus desasosiego personal y laboral trascienden de forma positiva o negativa en la producción y rendimiento del trabajo e influye en los empleados. Por lo que, ofrecer ayuda psicológica a los empleados, es una estrategia sustentable para el empleador si considera la necesidad del capital humano.

2.1.3.2 Trastornos en el Sistema Músculo Esquelético

(Salud, 2004), refiere:

De acuerdo a la OMS, es el dolor que perjudica al sistema locomotor, que se encuentra conformado por huesos, ligamentos, articulaciones, músculos, tendones, nervios y vasos sanguíneos. (p. 8)

(Comisiones Obreras de Castilla y León, 2008), indica:

Está unido a la inflamación, incapacidad de fuerza y restricción en las funciones corporales en la parte de la afección imposibilitándolo de ejercer movimientos. No existe un sistema clasificado de estos trastornos para poder evaluar los tipos de trastornos que se ocasionan dentro del ejercicio laboral y equilibrar los diagnósticos. Producido porque el empleado está expuesto a determinados riesgos laborales, no se encuentran dentro de ellos a los accidentes.

Estas lesiones se deben básicamente por dos razones; a) Lesiones por sobrecarga, al tener una mala posición afectará las articulaciones. b)

Dolor por fatiga de los músculos, por estar en movimiento pequeños pero constantes sumado a la mala postura.

Estas lesiones varían de acuerdo a la labor que se realiza, el periodo, la asistencia laboral y la obligación de los empleados; las mismas que se presentan de un menor a mayor intensidad, debido a la poca atención que se les presta.

Entre los trastornos más comunes se tiene:

A) Cervicalgia por tensión

Contracturación muscular de la cervical posterior incontrolable, afecta los músculos. Existe disminución de la irrigación sanguínea al comprimirse los vasos sanguíneos, ocasionando dolor, cansancio de los músculos y minoración de los movimientos.

B) Tendinitis del manguito de los rotadores

Hinchazón de los tendones que se encuentran alrededor de la cápsula articular, articulación glenohumeral.

C) Tendinitis de muñeca

Ocurrido por la flexión prolongadas repetitivas del tendón en roce con alguna superficie dura o sujeta a vibración.

D) Síndrome del Túnel Carpiano

Se presiona el nervio medio al reducirse el túnel carpiano de la muñeca, ocasionando dolor, adormecimiento, cosquilleo, en la palma de los dedos, producido por las poses forzadas, movimientos repetitivos. (p. 29 – 36)

2.1.3.3 Síndrome de Burnout

Sumada a las lesiones antes referidas, existen otros trastornos, los cuales es preciso efectuar un análisis breve, pero no menos importante, (Córdova,2017), sintetiza:

A) Definición

“Burnout” o Síndrome de Desgaste Profesional, surgió en el año 1974, psicólogo Herbert Freudenberger, luego de contemplar al que laboraba en la Free Clinic de New York; noto cansancio excesivo, carencia de vigor en el campo laboral, por lo que lo conceptualizo como percepción de fatiga o decepción que se evidencia una práctica extenuante. Concluyendo que los individuos que designan exorbitante tiempo a su labor y dejan de lado sus prioridades, son lo que mayormente se dedican a la asistencia de salubridad o voluntariado, son los más vulnerables al peligro de enfermar de modificaciones de salud psíquica en razón de extenuación o

debilidad laboral, ya que descuidan sus propias preocupaciones. (p. 17)

B) Dimensiones

- ***Cansancio o agotamiento emocional***

En esta fase se evidencian caracteres como debilidad, pérdida de vigor, desgana en las tareas de trabajo; la conducta de los individuos examinados se transforma en inquietos, exasperantes y fastidiados, se lamentan de la tarea asignada y es como de a poco van perdiendo el interés por ejercer en óptimas condiciones su labor.

- ***Despersonalización***

Se evidencian sensaciones de incapacidad, intransigencia y desesperación. Los involucrados revelan cambios de posturas no exteriorizando sus molestias y solucionarlos; la mayoría no enfrentan estas problemáticas y se abstienen acrecentando la impresión de debilidad. La depresión va en aumento y se evidencia la falta de incentivación laboral.

- ***Baja realización personal***

Existe carácter negativo hacia sí mismo y las tareas cotidianas no solo las de trabajo. Se evidencia una desorientación de raciocinio idealista e imaginativo. Así mismo, existe alejamiento o separación de las tareas familiares, social y de entretenimiento.

C) Consecuencias

Cambios en las emociones y comportamientos, afectación a la psique, perturbación social, insuficiencia de trabajo. Causando ausencia laboral por inconvenientes de la salud física y psíquica, actuación depresiva, consumo de bebidas alcohólicas, cigarro, drogas. (p. 17 –20)

D) Aspectos epidemiológicos

- **Edad**

Es en los primeros años de ejercer la profesión donde existe más peligro de contraerlo; ya que se hallan en constantes cambios, hasta que se vuelve común, y constatan que lo monetario no colma sus expectativas.

- **Sexo**

El estudio registra que son las féminas las que corren más peligro, ya que tienen doble carga laboral, familiares y trabajo.

- *Estado civil – número de hijos*

No existe certeza en la afectación de solteros o casados, en estudios anteriores refleja que los solteros sin carga familiar son los más afectados.

- *Años de servicio*

Se presenta en los que tienen más de 10 años laborando y en aquellos que tienen entre 2 años de haber empezado labores. En los primeros debido a la rutina del día a día y en los segundos porque le cuesta la adaptación al trabajo.

- *Carga laboral y jornada de trabajo*

No existe un vínculo con el horario de la jornada de trabajo, pero si este sobrepasa genera un agotamiento físico que conlleva a una inseguridad laboral.

- *Remuneración económica*

No registra que afecte recibir más o menos remuneración.

2.1.3.4 Soluciones a las consecuencias de los factores

A) Terapia Física y Rehabilitación

i) Definición

(Montoya, 2016), indica:

Es el tratamiento de alguna dolencia muscular a través de medios físicos, ejercicios terapéuticos, masajes y terapia eléctrica. Incluyéndose exámenes manuales y eléctricas para diagnosticar las funciones de los movimientos articulares. (p. 12)

(Suárez, 2013), agrega:

Son ramas que pertenecen a la ciencia de la salud, cuya definición nació de la gimnasia, al percatarse los investigadores que el ejercicio físico preserva la salud, cura enfermedades y restaura el movimiento.

Usada a nivel nacional en el año 1943, con el nombre de kinesioterapia. En 1972, egresaron los primeros profesionales tecnólogos médico en terapia y rehabilitación de la UNMSM. (p. 15)

ii) Áreas de competencia clínica

(Sánchez, y otros, 2006), resume:

- ***Fisioterapia en Traumatología y Ortopedia:*** Previenen o corrigen deformaciones, recuperar la movilidad, aplacar el dolor y reducir la inflamación, usan terapias de masajes, kinesiología, termología, criología, electricidad para estimular, entre otros. Los trastornos más frecuentes tratados son lesión de músculos, nervios, trastornos en la columna vertebral, luxación, fracturación, entre otros.
- ***Fisioterapia en Neurología:*** Explicación de la alteración del movimiento, controlan la postura, regulan el movimiento muscular, educación al paciente y familia. Se tratan accidentes cerebro-vascular, traumatismos craneoencefálicos, lesiones medulares y plexo braquial, esclerosis, entre otras.
- ***Fisioterapia Cardíaca:*** Movilización del paciente evitando su daño físico y lo que deriva el reposo extenso posterior a la cirugía, prevenir riesgos, lograr la actividad de acuerdo a la capacidad de la función del corazón. Se tratan pacientes con trastornos en el corazón.
- ***Fisioterapia Respiratoria:*** Control, alivio y restablecer los síntomas de la deficiencia respiratoria. Mejorar la capacidad de la capacidad y actividad física, usan drenaje, vibración, compresión del tórax y otros.

- ***Fisioterapia Reumatológica:*** Reduce el dolor e inflamación, orientación sobre la carga articular, erradicar deformidades, recuperación de la actividad articular y muscular. Se tratan las enfermedades articulares, vertebrales, entre otros. (p. 36 – 38)

B) Mecánica Corporal

i) Definición

(Kozier, Berman, Snyder, & Erb, 2005), indican:

Se basa en la utilización eficiente, ordenado, y cierto del sistema corporal que produce movimientos y mantiene el equilibrio en la actividad, reduciendo el cansancio, disminución de lesiones. Disciplina que estudia la función correcta y armónica del músculo esquelético en combinación con los nervios. (p. 45)

ii) Técnicas de reeducación Postural Global

(Córdova, 2017), señala:

Primeramente, las posiciones facultan evaluar el nivel de dureza muscular y enmendarla de manera gradual y general. Seguidamente, porque al jalar de un lado muscular, el musculo recobra el largo en el otro lado, a través de las posiciones se logra eludir la compensación. Tercero, por el proceder flexible del músculo; un cuerpo flexible es que se extiende al ser reprimido a esfuerzos desproporcionados y al terminar regresan a su normalidad, por lo contrario, un cuerpo plástico al terminar sufre un estiramiento estable denominado fluencia. Esta técnica se basa en:

- Causalidad

Es elemental hallar el origen que está ocasionando el malestar al paciente; cuando se sufre un golpe el daño es indudable, pero si hay dolor sin saber la causa que lo origina, entonces hay un motivo oculto, trabajando no solo en los síntomas sino en el motivo que lo origina.

- Globalidad

Los músculos inmóviles están asociados en series de función aunadas entre sí; de existir algún daño esta se afianza de manera de encogimiento muscular, manifestándose síntomas posteriores, para volverlos a la

normalidad es preciso poner tensión a toda la musculatura afectada y trabajarlos de manera global y compatible.

- Individualidad

Ningún daño o lesión se asemeja uno del otro, como tampoco existen formas idénticas de responder a un daño; debiéndose tratar al paciente y no a su enfermedad.(p. 13 – 14)

2.1.3.5 Factores de Riesgo de los Fisioterapeutas en las Unidades de Salud

Pública

Existen esencialmente dos tipos de factores, (Córdova, 2017), argumenta:

A) Riesgos Ergonómicos

A tratar a enfermos, especialmente los que han padecido alguna lesión neurológica, puede ocasionar un peligro para el fisioterapeuta debido a que debe realizar un sobreesfuerzo para movilizar al enfermo, ello se notara al termino de sus labores, al reflejar el agotamiento físico lo que desatara cambios de posturas por cargas incorrectas.

Así también, las terapias en las colchonetas exigen al terapeuta a hacer forcejeos inapropiados y movimientos rudos, que son inevitables cuando se efectúan las terapias, ocasionando en algunas lumbalgias, hernias discales en columna dorso lumbar. El área donde

ejercen su profesión también puede ser un peligro para la salud sino existe una debida ambientación.

B) Factores Psicosociales

Cuando no existe reposo después de atender a cada enfermo, ocasiona un desgaste de energía, ya que el esfuerzo es tanto físico como psíquico, ya que mayormente se trabaja con enfermos que requieren especial atención o consideración. Así también, el hecho de que el terapeuta no tenga una base para tratar con pacientes con alteraciones mentales, o cuando son sobrevivientes de algún accidente o sufrido perdida familiar, le genera escaso control de las emociones, así como asimilarlos provoca imperfección psíquica.

Al tratar a menores, también requiere de riesgos ya que se debe tener tino para poder comunicarse con los padres para brindarles la información respecto a lo que sus niños están padeciendo e incluso en oportunidades poder confortar la desesperación que atraviesan; poder lidiar con padres que en oportunidades no comprenden la labor del terapeuta o se sienten insatisfechos con los avances de la terapia. Muchas veces el no agradecer o no reconocer el servicio que efectúa el fisioterapeuta conlleva a un mínimo desarrollo

profesional, y una asistencia mezquina. (p. 23)

2.3 Bases filosóficas

Desde una cosmovisión y perspectiva filosófica debe precisarse que en todo proceso investigativo importa tener diferentes criterios que permitan sustentar nuestra investigación, en este caso, la observación puntual trata sobre las actividades laborales que desarrollan los profesionales del servicio de medicina física y desde un fundamento **ontológico, que** permite la identificación adecuada del problema científico, campo de aplicación y el objeto de investigación; es así que, hemos identificado que nuestro el problema científico es que las labores en exceso, dada la carga (servicio de medicina física) vienen generando problemas de salud que inciden en el desempeño de las trabajadoras de rehabilitación

Es aquel que acredita el dechado científico de la investigación, la variedad de información y la importancia que detenta para la materia elegida, ello en la búsqueda de que los aportes teóricos y normativos que se logran exponer y fundamentar sean acordes al sistema de conocimientos, así nuestra propuesta de investigación es que se considere mayor cantidad de personas y mejores condiciones de trabajo para el personal del Hospital Huaral y SBS.

2.4 Definición de términos básicos

Abuso del derecho

Resulta que se debe entender que la norma no protege la práctica ni la negligencia arbitraria de la norma; no se permite el atropello de un interés legítimo, que en muchos casos aún no se encuentra protegido jurídicamente, pero amerita su tuición.

Competitividad

Es la disposición de la empresa u organismo, para desenvolver y sostener meticulosamente ventajas equiparadas que le possibiliten gozar y sustentar un lugar en el ámbito socioeconómico del mercado.

Desempeño laboral

Son los actos o conductas analizados de los trabajadores que son importantes en el éxito de los fines del organismo.

Dolor musculoesquelético

Resultado de algún esfuerzo repetido, uso exagerado de la fuerza o trastornos vinculados al trabajo, en la articulación, músculo, hueso, tendón, ligamento.

El clima organizacional

Faculta decidir las políticas y praxis administrativas, técnicas, procedimientos en las determinaciones, etc. Se interpreta a través del ambiente y los motivos en la conducta de los grupos laborales y los individuos que son persuadidos por ellos.

Estrategia

Actos y políticas establecidas por la empresa para poder obtener sus finalidades en un tiempo establecido.

Evaluación del Desempeño

Es el instrumento que permite valorar el intelecto y la productividad de sus empleados.

Motivación

Es el estado interior que estimula, conduce el comportamiento del individuo al logro de metas o fines designados. Es el impulso que mueve a las personas a realizar ciertos actos.

Negociación

Es el medio a través del cual se trata de resolver enfrentamientos que sea satisfactorio para ambas partes.

Organización

Son un grupo de individuos vinculados entre sí, con un mismo propósito, utilizando diversos recursos con la finalidad de conseguir sus metas.

Trabajo

Actividad que requiere de esfuerzo de parte del empleado, con el objetivo de lograr un fin, solucionar un conflicto, o reproducir bienes o servicios, por el cual se es compensado por el empleador.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El exceso de personas que requieren atención y el reducido número del personal de salud del servicio de medicina física y rehabilitación para su atención, el exceso de trabajo, la falta de insumos, la infraestructura inadecuada, la mala organización y la fatiga emocional son los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

2.5.2 Hipótesis específicas

La intervención a los dolores musculoesqueléticos influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

La infraestructura inadecuada y mala organización administrativa influye significativamente en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

El exceso de trabajo y el Síndrome de la Burnout influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

2.6 Operacionalización de las variables

	profesionales de servicio de medicina de rehabilitación de los pacientes en el de servicio de medicina física y rehabilitación en el Hospital Huaral, SBS de la Provincia de Huaral en el año 2017.	emocional son factores que influyen sobre el trabajo del personal profesional del servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Huaral, SBS de la Provincia de Huaral en el año 2017.	- Falta de insumos - Infraestructura inadecuada - Mala organización - Fatiga emocional	Incomodidad laboral Falta de personal Estrés
(Y) VD SERVICIO DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	El servicio de medicina física y rehabilitación es un servicio que prestan los profesionales especializados en esta área de la salud, usualmente se someten a este tratamiento personas con discapacidad o con dolores musculoesquelético.	Los pacientes que requieren de esta atención, usualmente no la encuentran porque los profesionales que se dedican a esta actividad, se encuentran afectados por un conjunto de factores exógenos y endógenos.	Influencia en la capacidad de atención Capacidad logística Adecuados ambientes	- <i>Deficiencia</i> - Carencia de insumos - Falta de espacios físicos adecuados
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
(X) VI FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL	Constituyen el conjunto de elementos que van a influir en el desempeño laboral de los	Se ha demostrado que el exceso de trabajo, la falta de insumos, la infraestructura inadecuada, la mala organización y la fatiga	- Dolor Musculoesquelético ocupacional - Exceso de trabajo	Cansancio Síndrome De Burnout Desatención

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

Aplicada – analítica

3.1.2 Enfoque

Cuantitativo

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El empleo de metodología y herramientas de indagación establecidos posibilitaron seleccionar los datos necesarios para los fines de comparar las probabilidades señaladas. Por consiguiente, la población sometida al análisis está integrada por médicos, licenciados en terapia física, pacientes, técnicos enfermeros. La población lo componen 50 personas.

3.2.2 Muestra

La utilización de las metodologías y tecnologías de indagación mostradas posibilitaron reunir los testimonios precisos para los resultados de confrontar las conjeturas esbozadas.

Así pues, la población en análisis fue ajustada por 50 personas que a continuación se detalla, 2 médicos, 10 licenciados en terapia física 28 pacientes 10 técnicos enfermeros.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Los dos métodos usados:

- El estudio de documentos e indagación de campo, recabándose testimonios ya sea abiertas o cerradas, verificaciones, usos prácticos, para conseguir deducciones, los cuales se despliegan en el medio que se evoluciona el tema en debate.
 - Los sondeos a los expertos del área y todos los que conforman nuestra muestra de investigación.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La herramienta usada fue el sondeo de interrogatorio aplicado a un muestrario de:

- 2 médicos
- 10 licenciados en terapia física
- 28 pacientes
- 10 técnicos enfermeros.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1: ¿Actualmente está conforme con la labor profesional que desempeña?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	54%
NO	23	46%
TOTAL	50	100%

Fuente: Sondeo realizado a médicos, licenciados en terapia física, pacientes, técnicos enfermeros

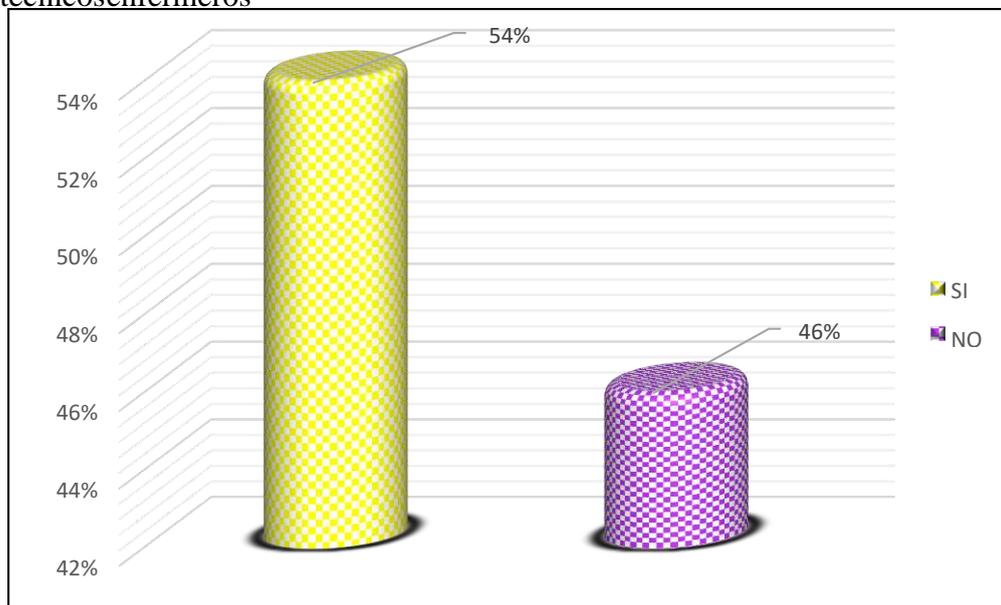


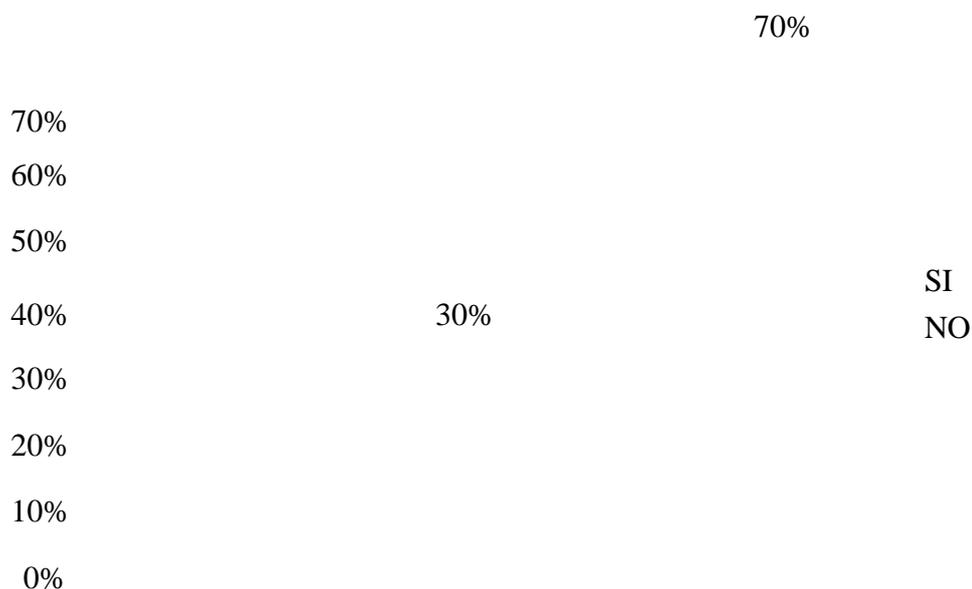
Figura 1: *Asignación proporcional en cuanto a si actualmente está conforme con la labor profesional que desempeña.*

De la gráfica 1, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Actualmente está conforme con la labor profesional que desempeña? Indicaron: un 54% considera que actualmente está conforme con la labor profesional que desempeña y un 46% considera que actualmente no está conforme con la labor profesional que desempeña.

Tabla 2: *¿Considera que sus remuneraciones económicas compensan el trabajo que usted desarrolla?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	30%
NO	35	70%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.



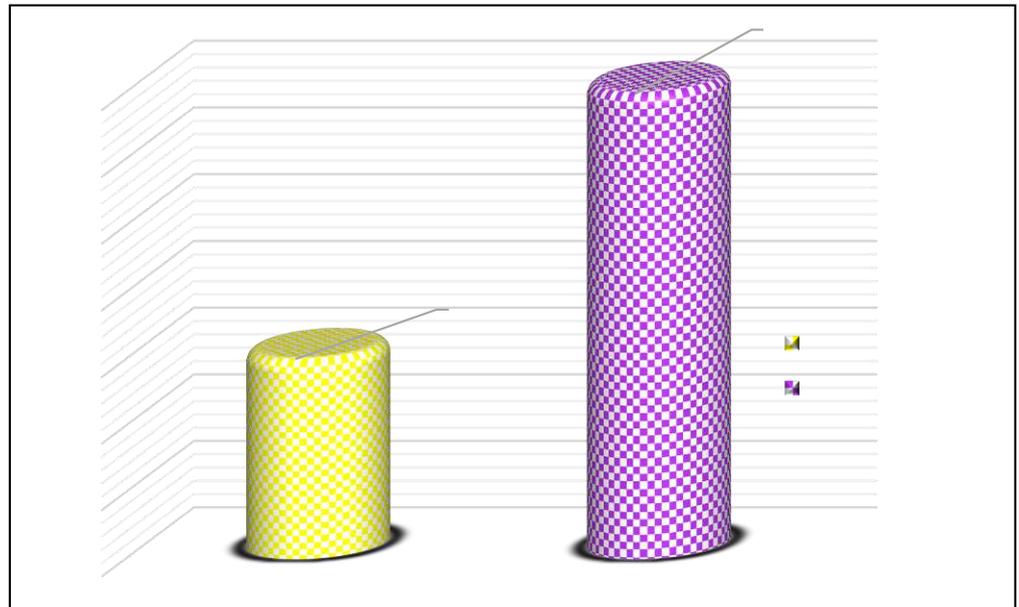


Figura 2: *Asignación proporcional en cuanto a si sus remuneraciones económicas compensan el trabajo que usted desarrolla*

De la gráfica 2, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Considera que sus remuneraciones económicas compensan el trabajo que usted desarrolla? Indicaron: un 70% considera que, sus remuneraciones económicas no compensan el trabajo que desarrolla y un 30% considera que, sus remuneraciones económicas compensan el trabajo que desarrolla.

Tabla 3: *¿Considera que existe un buen clima institucional y de compañerismo en el centro donde trabaja?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	56%
NO	22	44%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

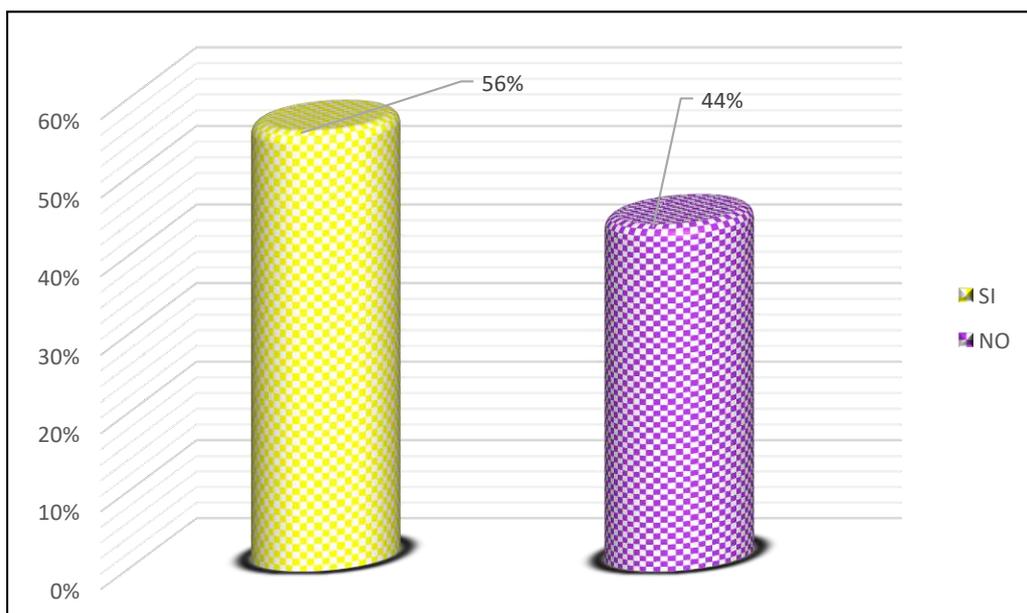


Figura 3: *Asignación proporcional en cuanto a si existe un buen clima institucional y de compañerismo en el centro donde trabaja*

De la gráfica 3, que traduce el interrogatorio subsiguiente: *¿Considera que existe un buen clima institucional y de compañerismo en el centro donde trabaja?* Indicaron: un 56% considera que existe un buen clima institucional y de compañerismo en el centro donde trabaja y un 44% considera que no existe un buen clima institucional y de compañerismo en el centro donde trabaja.

Tabla 4: *¿Considera que su centro de trabajo le permite trabajar con comodidad en cuanto a espacio físico y logística?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	20%
NO	40	80%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

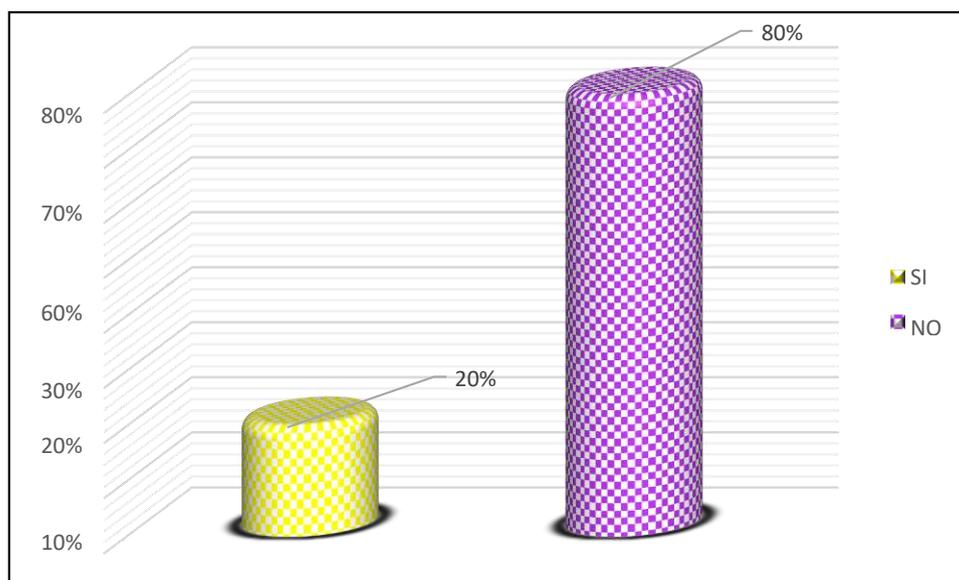


Figura 4: *Asignación proporcional en cuanto a si su centro de trabajo le permite trabajar con comodidad en cuanto a espacio físico y logística*

De la gráfica 4, que traduce el interrogatorio subsiguiente: *¿Considera que su centro de trabajo le permite trabajar con comodidad en cuanto a espacio físico y logística?* Indicaron: un 80% considera que, su centro de trabajo no le permite trabajar con comodidad en cuanto a espacio físico y logística y un 20% considera que, su centro de trabajo le permite trabajar con comodidad en cuanto a espacio físico y logística.

Tabla 5: *¿Considera que, en la actualidad su labor profesional es importante para la comunidad Huaralina?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	38	76%
NO	12	24%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

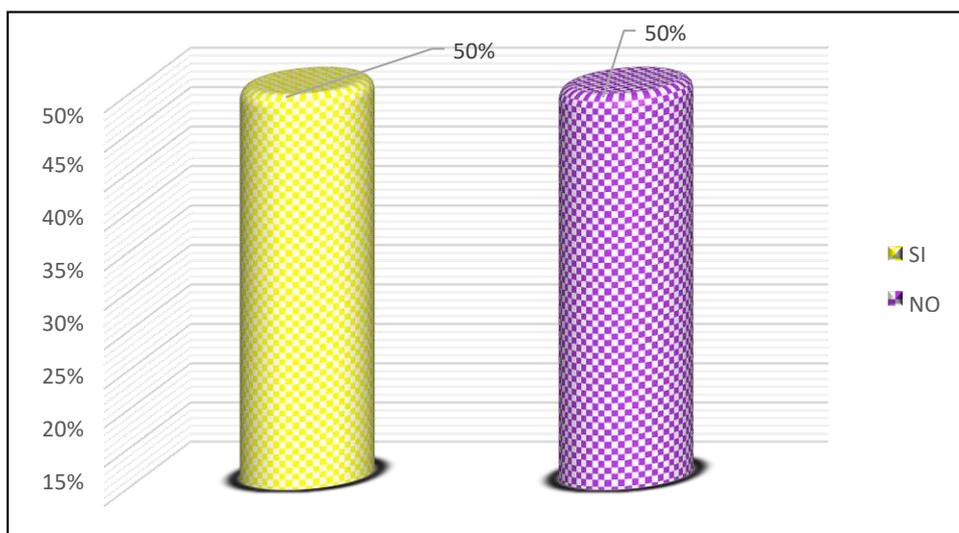


Figura 5: *Asignación proporcional en cuanto a si en la actualidad su labor profesional es importante para la comunidad Huaralina*

De la gráfica 5, que traduce el interrogatorio subsiguiente: *¿Considera que, en la actualidad su labor profesional es importante para la comunidad Huaralina?* Indicaron: un 76% considera que, en la actualidad su labor profesional es importante para la comunidad Huaralina y un 24% considera que, en la actualidad su labor profesional no es importante para la comunidad Huaralina.

Tabla 6: *¿Considera que en su centro de trabajo hay una organización jerárquica que permite desempeñarse con eficacia?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	50%
NO	25	50%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

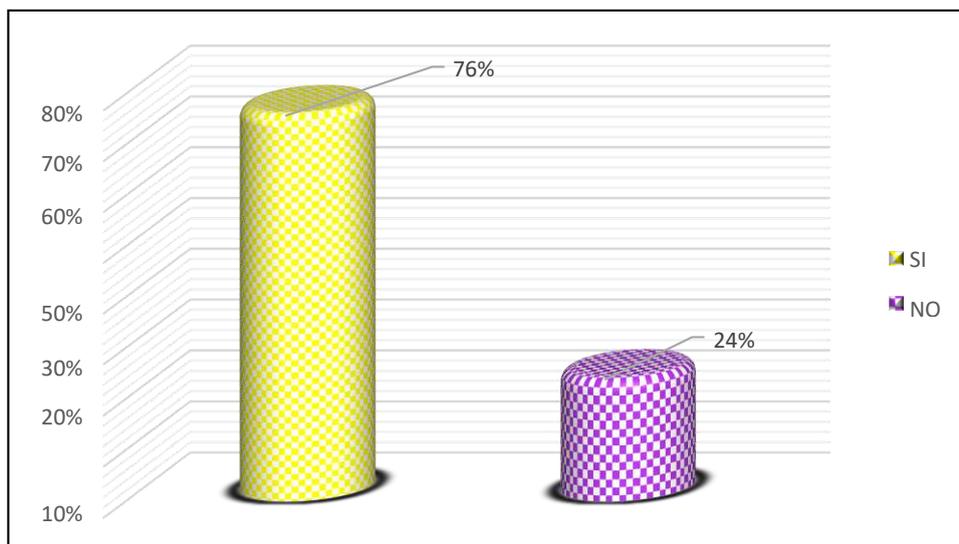


Figura 6: *Asignación proporcional en cuanto a si Considera que en su centro de trabajo hay una organización jerárquica que permite desempeñarse con eficacia?*

De la gráfica 6, que traduce el interrogatorio subsiguiente: *¿Considera que en su centro de trabajo hay una organización jerárquica que permite desempeñarse con eficacia?* Indicaron un 50% considera que en su centro de trabajo hay una organización jerárquica que permite desempeñarse con eficacia y un 50% considera que en su centro de trabajo no hay una organización jerárquica que permite desempeñarse con eficacia.

Tabla 7: *¿Considera que el hospital de Huaral está en capacidad de atender satisfactoriamente a los pacientes que acuden diariamente?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	24%
NO	38	76%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

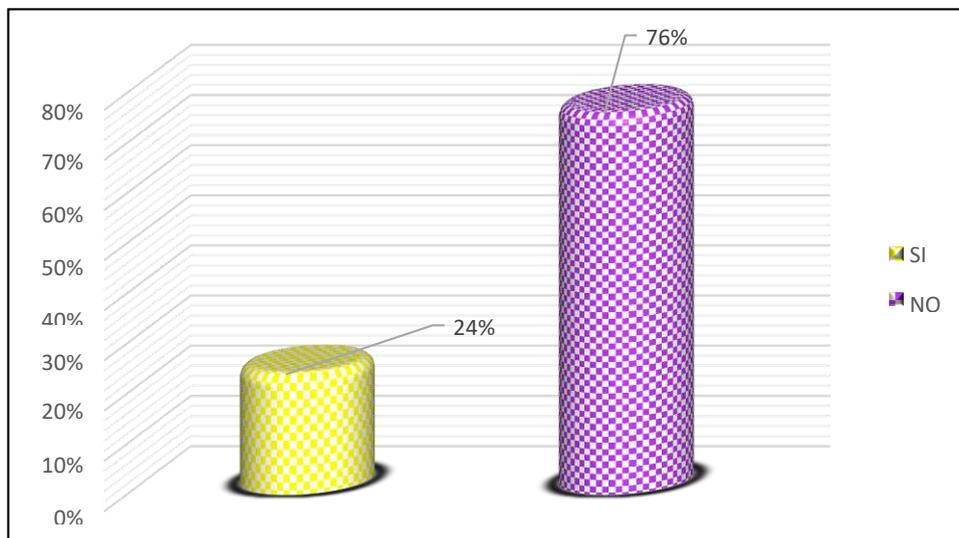


Figura 7: Asignación proporcional en cuanto a si el hospital de Huaral está en capacidad de atender satisfactoriamente a los pacientes que acuden diariamente

De la gráfica 7, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Considera que el hospital de Huaral está en capacidad de atender satisfactoriamente a los pacientes que acuden diariamente? Indicaron: un 76% considera que el hospital de Huaral no está en capacidad de atender satisfactoriamente a los pacientes que acuden diariamente y el otro 24% considera que el hospital de Huaral está en capacidad de atender satisfactoriamente a los pacientes que acuden diariamente.

Tabla 8: ¿Considera que los pacientes no mejoran porque no se les presta la atención que debe practicárseles?

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

SI	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

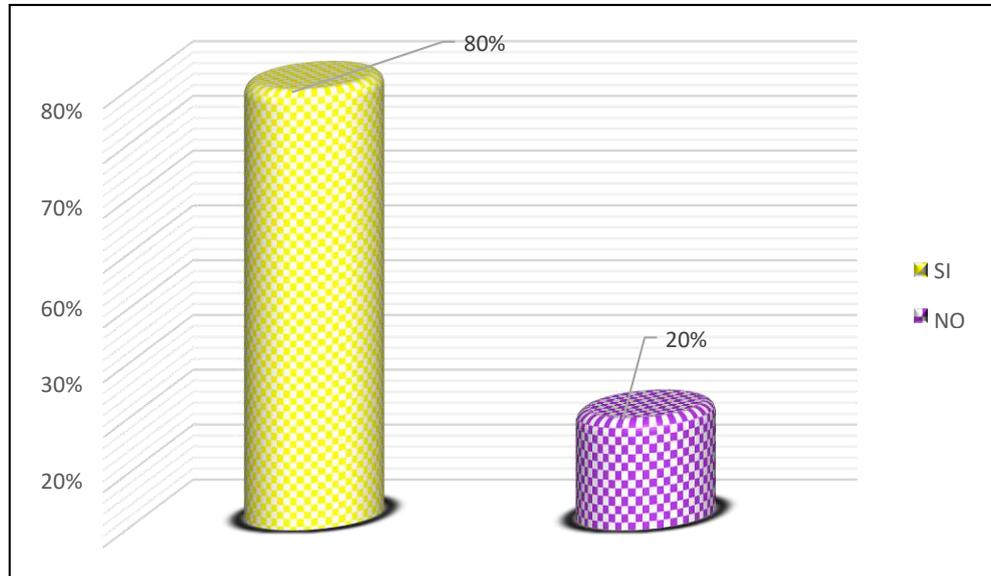


Figura 8: *Asignación proporcional en cuanto a si los pacientes no mejoran porque no se les presta la atención que debe practicárseles*

De la gráfica 8, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Considera que los pacientes no mejoran porque no se les presta la atención que debe practicárseles? Indicaron: un 80% considera que los pacientes no mejoran porque no se les presta la atención que debe practicárseles y un 20% considera que los pacientes mejoran porque se les presta la atención que debe practicárseles.

Tabla 9: *¿Considera que la atención que se presta a los pacientes satisface las necesidades de salud de los mismos?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

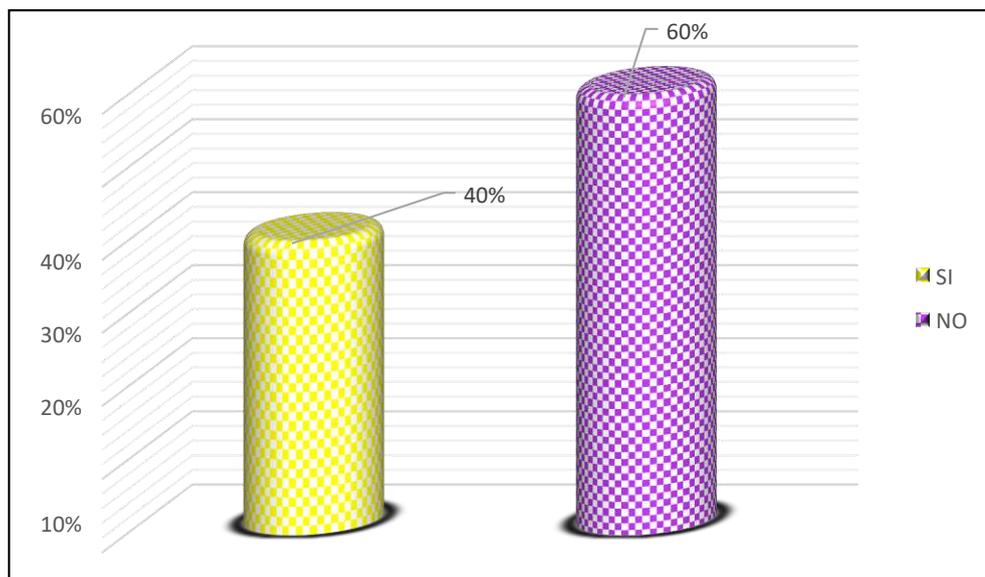


Figura 9: *Asignación proporcional en cuanto a si la atención que se presta a los pacientes satisface las necesidades de salud de los mismos*

De la gráfica 9, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Considera que la atención que se presta a los pacientes satisface las necesidades de salud de los mismos? Indicaron: un 60% considera que la atención que se presta a los pacientes no satisface las necesidades de salud de los mismos y un 40% considera que la atención que se presta a los pacientes satisface las necesidades de salud de los mismos.

Tabla 10: *¿Considera que cada día se incrementa el número de pacientes que requieren atención de salud física y de rehabilitación?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	49	98%
NO	01	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

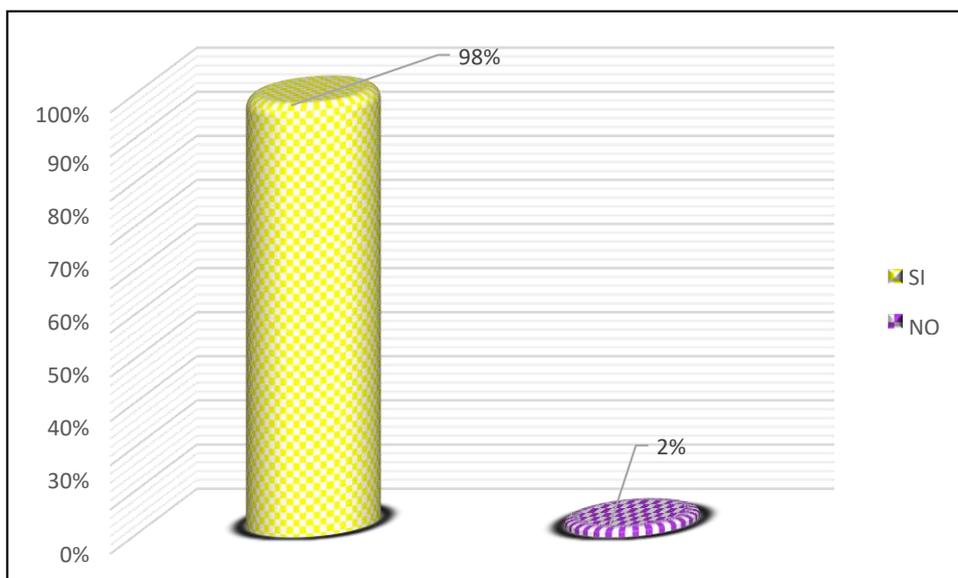


Figura 10: *Asignación proporcional en cuanto a si cada día se incrementa el número de pacientes que requieren atención de salud física y de rehabilitación*

De la gráfica **10**, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Considera que cada día se incrementa el número de pacientes que requieren atención de salud física y de rehabilitación? Indicaron: un 98% considera que cada día se incrementa el número de pacientes que requieren atención de salud física y de rehabilitación y un 2% considera que cada día no se incrementa el número de pacientes que requieren atención de salud física y de rehabilitación.

Tabla 11: *¿Considera que el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral es un factor que inciden en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que requieren atención física practicárseles?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	47	94%
NO	03	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

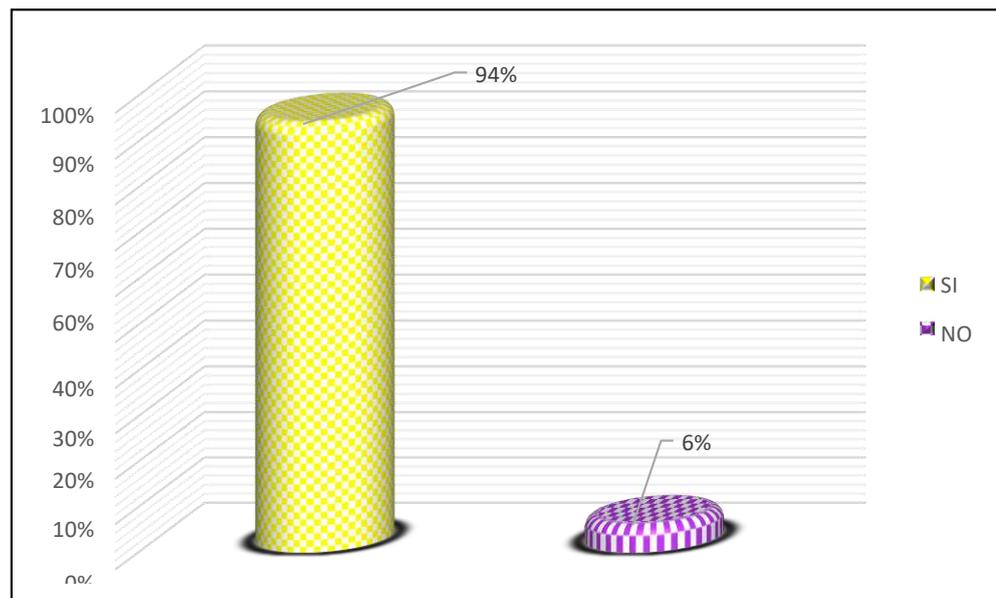


Figura 11: *Asignación proporcional en cuanto a si el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral es un factor que inciden en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que requieren atención física practicárseles*

De la gráfica **11**, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Considera que el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral es un factor que inciden en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que requieren atención física practicárseles? Indicaron: un 94% considera que el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral es un factor que inciden en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que requieren atención física practicárseles y un 6% considera que el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral no es un factor que inciden en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que requieren atención física practicárseles.

Tabla 12: *¿De acuerdo a su observación, el aspecto logístico, es vital para que haya una buena atención a los pacientes del Hospital?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

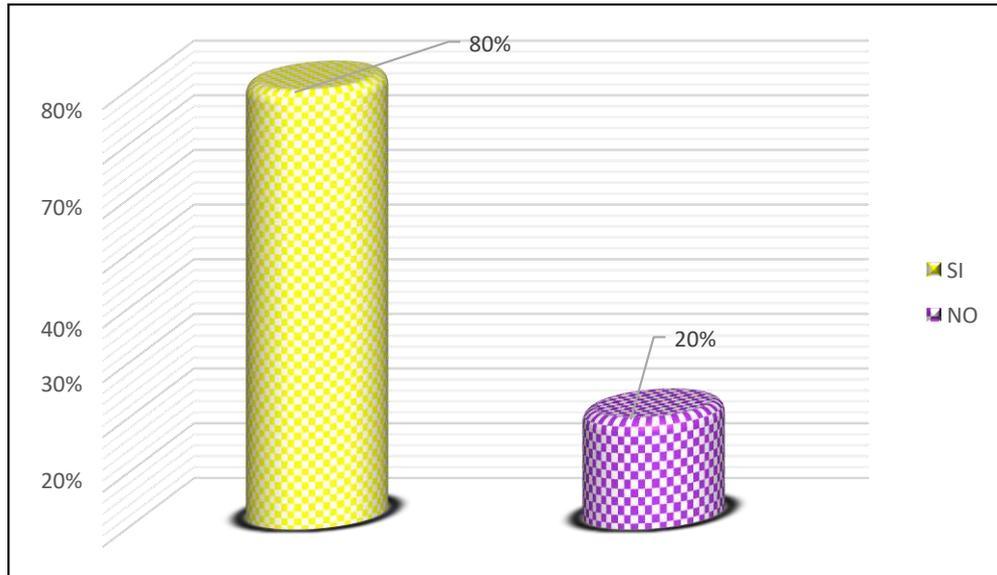


Figura 12: *Asignación proporcional en cuanto a si el aspecto logístico, es vital para que haya una buena atención a los pacientes del Hospital*

De la gráfica 12, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿De acuerdo a su observación, el aspecto logístico, es vital para que haya una buena atención a los pacientes del Hospital? Indicaron: un 80% considera que, de acuerdo a su observación, el aspecto logístico, es vital para que haya una buena atención a los pacientes del Hospital y un 20% considera que, de acuerdo a su observación, el aspecto logístico, no es vital para que haya una buena atención a los pacientes del Hospital.

Tabla 13: *¿Considera que el Síndrome de la Burnout influye significativamente en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	34	68%
NO	16	32%
TOTAL	50	100%

Fuente: Ídem.

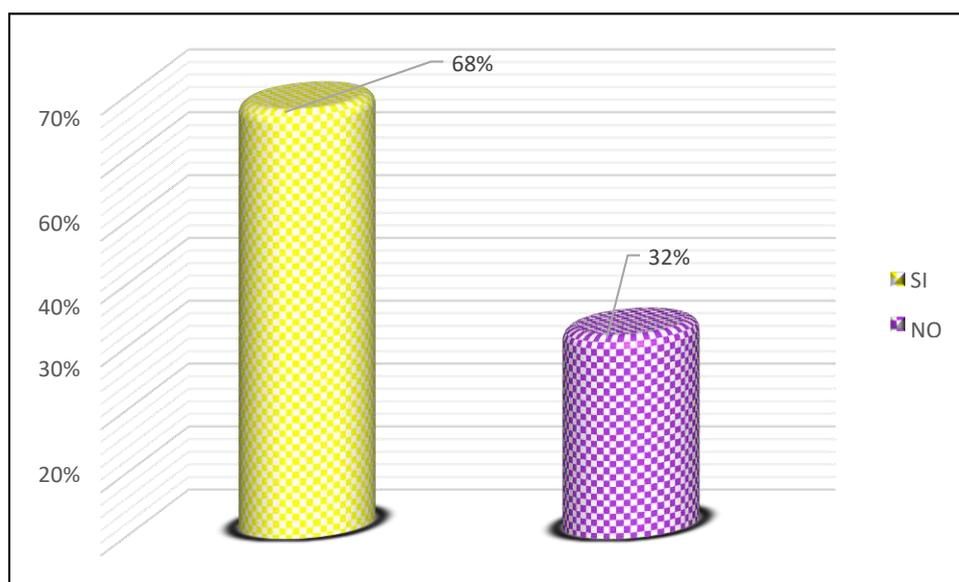


Figura 13: *Asignación proporcional en cuanto a si el Síndrome de la Burnout influye significativamente en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral*

De la gráfica 13, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Considera que el Síndrome de la Burnout influye significativamente en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral? Indicaron: un 68% considera que el Síndrome de la Burnout influye significativamente en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral y un 32% considera que el Síndrome de la Burnout no influye

significativamente en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral.

4.2 Contrastación de hipótesis

- ❖ La disolución posible a la problemática, lógicamente se presenta una salida intencional, vía un razonamiento analítico descriptivo correlacional de las variables de estudio, siendo la hipótesis general empleando las conectivas “si” y “entonces”; así tenemos que la hipótesis formulada fue: El exceso de personas que requieren atención y el reducido número del personal de salud del servicio de medicina física y rehabilitación para su atención, el exceso de trabajo, la falta de insumos, la infraestructura inadecuada, la mala organización y la fatiga emocional son los elementos que intervienen en el cargo laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El examen reflexivo de expedientes y la información recabada en el sondeo, permitió arribar a un conjunto de ideas, que sirve para cimentar la verdad objetiva y material de la suposición en el sentido de:

Que antes y ahora, las deficiencias en el servicio de la rehabilitación física se han dado en dos aristas: por un lado, que los pacientes no tienen una atención que merecen porque las situaciones en las que se brinda la atención es deficitario, ya sea en ambientes físicos, implementos y personal; ahora en el otro lado, está que el personal en rehabilitación, no es suficiente para el cuidado del gran número de enfermos que acuden al Hospital de Huaral.

La intervención a los dolores musculo esqueléticos influye valiosísimamente en el cumplimiento de trabajo de los empleadores del servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017. La infraestructura inadecuada y mala organización administrativa influencia valiosamente en el cumplimiento de trabajo del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

La respuesta a la imagen 11, que traduce el interrogatorio subsiguiente: ¿Considera que el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral es un factor que inciden en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que

requieren atención física practicárseles? Indicaron: un 94% considera que el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral es un factor que incide en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que requieren atención física practicárseles y un 6% considera que el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral no es un factor que incide en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que requieren atención física practicárseles.

Para un 98% de entrevistados cada día se incrementa el número de pacientes que requieren atención de salud física y de rehabilitación y un 2% considera que cada día no se incrementa el número de pacientes que requieren atención de salud física y de rehabilitación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Efectuado los exámenes de las consecuencias se advierte que el exceso de personas que requieren atención y el reducido número del personal de asistencia médica para su atención, el exceso de trabajo, la falta de insumos, la infraestructura inadecuada, la mala organización y la fatiga emocional son las causas que influyen en el cumplimiento laboral de los empleados de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

La intervención a los dolores musculoesqueléticos influye valiosamente en la ejecución de labores de los empleados del servicio de medicina física y rehabilitación que viene a incidir negativamente en el Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

La infraestructura inadecuada y mala organización administrativa influye significativamente en el cumplimiento de labores de los empleados del servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

El exceso de trabajo y el Síndrome de la Burnout influyen significativamente en el cumplimiento de labores de los empleados de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral - SBS de la provincia de Huaral en el año 2017.

6.2 Recomendaciones

- Debe brindarse una mejor atención a los pacientes del Hospital de Huaral y SBS, por ende, no se debe admitir más allá de la capacidad que tiene dicha entidad de salud.
- El personal de salud, especialmente quienes desempeñan un rol de trabajo en el área de rehabilitación, debe tener un ambiente de trabajo que le permita desarrollar de una mejor forma su actividad de terapia.
- El presupuesto que ya es exiguo para los centros de salud y el Hospital debe optimizarse con el fin de que se renueve la condición de atención del servicio de terapia física.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

González, E. G. (2016). *Relación del liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica Jesús del Norte del distrito de Independencia- 2014*. Recuperado el 15 de agosto de 2017, de Tesis de maestría en gerencia social y recursos humanos.

Universidad Particular Inca Garcilaso de la Vega - Lima -Perú:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/595/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RECURSOS%20HUMANOS_70276097_GONZALES_SALDA%20C3%91A_

ELIZABETH%20GERALDYNE.pdf? sequence=1&isAllowed=y

Hernández, Z. M. (07 de 2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chic*. Obtenido de Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Señor de Sipán -

Pimentel - Chiclayo - Perú:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2284/Tesis%20de%20Hernandez%20D%20adaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

y

7.2 Fuentes bibliográficas

Comisiones Obreras de Castilla y León, (2008). *Manual de trastornos musculoesqueléticos*.

Valladolid, España: Secretaria de Salud Laboral Castilla y León.

Kozier, B., Berman, A., Snyder, S., & Erb, G. (2005). *Fundamentos de Enfermería, Conceptos, Procesos y Práctica*. Dos Hermanas, Sevilla, España: Editorial Pearson Educación.

Oficina Internacional del Trabajo. (1997). *Protección de los datos personales de los trabajadores*. Ginebra, Suiza.

Rock, M. (1990). *Manual de Administración de Sueldos y Salarios*. México: Editorial McGraw-Hill.

Sánchez, I., Ferrero, A., Aguilar, J. J., Climent, J. M., Conejero, J. A., Flórez, M. T., . . .Zambudio, R. (2006). *Manual SERMEF de Rehabilitacion y Medicina Física*. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana

7.3 Fuentes hemerográficas

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma. ed.). Distrito Federal, México: Editorial Mc Graw- Hill.

Coens, T., Sánchez, E., & Jenkins, M. (2001). *¿Evaluaciones de Desempeño?: Por qué no funcionan y cómo reemplazarlas*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.

7.4 Fuentes electrónicas

Arévalo, G. M. (2014). *El requisito de procedencia en las pretensiones sobre reducción, variación, prorrateo y exoneración de alimentos, y la vulneración del Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva*. . Obtenido de Tesis para obtener el título profesional de abogado. Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo - Perú:

Cavazos, A. C. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela de nivel medio superior. *Universidad Autónoma de Nuevo León,*

<http://eprints.uanl.mx/5357/1/1020149163.PDF>.

- Córdova, G. M. (2017). *La mecánica postural y el desempeño laboral en el personal administrativo del ilustre municipio del cantón baños de agua santa*. Recuperado el 15 de agosto de 2017, de Proyecto de Investigación previo a la obtención del grado académico de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes- Ambato - Ecuador:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6000/1/PIUAMSS004-2017.pdf>
- Escudero, M. (13 de 11 de 2017). *Los beneficios de ofrecer soporte psicológico a los trabajadores*. Obtenido de Centro Manuel Escudero. Psicología Clínica y Psiquiatría:
<https://www.manuelescudero.com/los-beneficios-ofrecer-soporte-psicologico-los-trabajadores/>
- Goldman, K. (15 de 07 de 2014). *Variables que afectan el desempeño laboral*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- Hidrugo, J. L., & Pucce, D. F. (08 de 2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel*. Recuperado el 15 de agosto de 2017, de Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Señor de Sipan - Pimentel - Chiclayo - Perú:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2285/1/Tesis%20de%20Hidrugo%20V%20C3%A1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf>
- Huamani, N. N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013*. Obtenido de Tema de investigación para el título de licenciado en administración de empresas. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur - Villa El Salvador - Lima - Perú:

http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Tra bajo_de_Investigacion_2015.pdf

Medina, P. E. (2014). *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa -2013.*

Recuperado el 15 de AGOSTO de 2017, de Tesis para optar el grado académico de magíster en gerencia en salud. Universidad Católica de Santa María - Arequipa

- Perú:

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4581/8I.1131.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya, I. (17 de 06 de 2016). *Análisis de las lesiones musculo esqueléticas en los fisioterapeutas de dos servicios de Rehabilitación Hospitalarios de la Región deMurcia.*

Recuperado el 15 de agosto de 2017, de Trabajo fin de máster en prevención de riesgos laborales. Universidad Miguel Hernández de Alicante:

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3340/1/Montoya%20Navarro%2c%20Irene%20TFM.pdfH.pdf>

Ortega, E. (abril de 2014). *Dolor musculoesqueletico y condiciones percibidas de trabajo en medicos y enfermeras de un hospital de Lima- Perú.* Obtenido de Disertación presentada

para obtener el título de maestro en ciencias en el área de Salud Pública. Escuela Nacional de Salud Pública Sergio Arouca. Río de Janeiro - Brasil:

<https://bvssp.iciet.fiocruz.br/lildbi/docsonline/get.php?id=3961>.

Ramos, B. I. (10 de 2016). *Incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los fisioterapeutas que laboran en las unidades de salud pública del cantón ambato.*

Recuperado el 15 de agosto de 2017, de Informe de investigación previo a optar el título de licenciada en terapia física. UniversidadTécnica de Ambato -

Ecuador:

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23913/2/Ramos%20Robalino%20Bel%C3%A9n%20Isabel.pdf>

Román, Á. (1 de 07 de 2015). *Estudio de los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo asistencial en fisioterapeutas*. Recuperado el 2017 de agosto de 2016, de Trabajo fin de grado en fisioterapia. Universidad de Valladolid - Soria - España: <https://core.ac.uk/download/pdf/61545674.pdf>

Salud, O. M. (2004). *OMS*. Recuperado el 17 de agosto de 2017, de http://www.who.int/occupational_health/publications/muscdisorders/es/index.html

Salvioli, F. (2010). La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el Sistema Interamericano de derechos humanos. *Revista IIDH*, <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R06729-4.pdf>.

Silva, C. M. (12 de 2016). *Relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los trabajadores de la red salud – Huánuco 2016*. Recuperado el 15 de agosto de 2017, de Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad de Huánuco - Perú: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/275/T_047_21147902_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solano, O. M. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral y nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital de apoyo Leoncio Prado Huamachuco*. Recuperado el 15 de agosto de 2017, de Tesis para optar el título de licenciado en administración. Universidad Nacional de Trujillo - Huamachuco - Perú: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2855/solano_omar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soria, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I ESSALUD - Tingo María 2014*. Recuperado el 15 de agosto de 2017, de Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la

salud. Universidad de Huánuco - Perú:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MA>

[CHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MA)

Suárez, M. (2013). *Frecuencia y estrategias de prevención de lesiones músculo- esqueléticas en fisioterapeutas de Lima Metropolitana, diciembre 2012*. Recuperado el 16 de abril de 2017, de Tesis para optar el título profesional de licenciada en tecnología médica en el área de terapia física y rehabilitación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Lima - Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2836>

Triana, C. (2014). *Prevalencia de desórdenes musculoesqueléticos y factores asociados en trabajadores de una industria de alimentos*. Recuperado el 15 de abril de 2017, de Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de especialista en salud ocupacional. Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá

Colombia: [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15535/TrianaRa](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15535/TrianaRamirezCarolina2014.pdf)

[mir ezCarolina2014.pdf](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15535/TrianaRamirezCarolina2014.pdf); sequence=1

Uladech. (2012). Derecho Laboral Individual.

http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIV

[IDUAL/2_SESION/Contenido_02.pdf](http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIV).

ANEXOS

01. Instrumento para la toma de datos



Encuesta Aplicada

UNIDAD DE POSGRADO

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DESERVICIO DE MEDICINA FISICA Y
REHABILITACION DEL HOSPITAL HUARAL Y SBS –AÑO 2017**

Estimado señor (ita), esperamos su cooperación resolviendo con compromiso e integridad,

elinterrogatorio. Se da las gracias no omitir ninguna interrogante.

El fin: Es recabar datos directos y objetivos.

Instrucciones: Leer detalladamente las interrogaciones e indique la que se ajuste a su criterio.

Escala valorativa.

SI	NO
----	----

N°	TEMA: FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DESERVICIO DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION DEL HOSPITAL HUARAL Y SBS –AÑO 2017	
	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL	SI NO
1.	¿Actualmente está conforme con la labor profesional que desempeña?	
2.	¿Considera que sus remuneraciones económicas compensan el trabajo que usted desarrolla?	
3.	¿Considera que existe un buen clima institucional y de compañerismo en el centro donde trabaja?	
4.	¿Considera que su centro de trabajo le permite trabajar con comodidad en cuanto a espacio físico y logística?	
5.	¿Considera que, en la actualidad su labor profesional es importante para la comunidad Huaralina?	
6.	¿Considera que en su centro de trabajo hay una organización jerárquica que permite desempeñarse con eficacia?	
7.	SERVICIO DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	
8.	¿Considera que el hospital de Huaral está en capacidad de atender satisfactoriamente a los pacientes que acuden diariamente?	
9.	¿Considera que los pacientes no mejoran porque no se les presta la atención que debe practicárseles?	

10	¿Considera que la atención que se presta a los pacientes satisface las necesidades de salud de los mismos?		
11	¿Considera que cada día se incrementa el número de pacientes que requieren atención de salud física y de rehabilitación?		
12	¿Considera que el estrés en los trabajadores de salud del Hospital de Huaral es un factor que inciden en su desempeño laboral cuando atiende de los pacientes que requieren atención física practicárseles?		
13	¿De acuerdo a su observación, el aspecto logístico, es vital para que haya una buena atención a los pacientes del Hospital?		
14	¿Considera que el Síndrome de la Burnout influye significativamente en el desempeño laboral del personal de servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital de Huaral?		

02. Información de campo

"Año de la Universalización de la Salud"

"Año de la Universalización de la Salud"

Huaral, 26 de Febrero del 2020

Señor Dr. Rodney Pascual Romero.

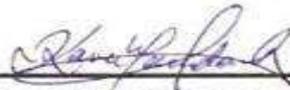
Jefe del Servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital de Huaral y SBS

Reciba un cordial saludo y a la vez manifestarle que estoy realizando mi tesis titulada "Factores que influyen en el desempeño laboral del personal de servicio de Medicina Física y Rehabilitación –Hospital Huaral, SBS-Huaral Año 2017-" por tal motivo necesito me brinde información sobre el personal asistencial a su cargo.

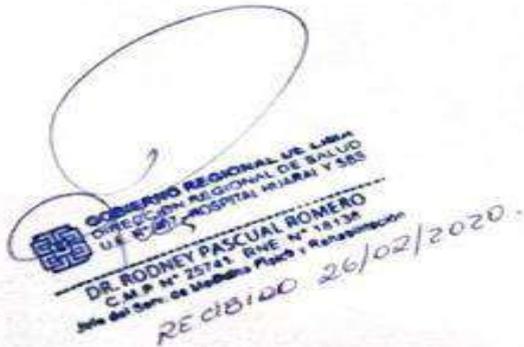
- Cantidad de profesionales
- Condición laboral
- ¿Su personal presenta inasistencias justificadas?
- En el caso de ser justificado, ¿Cuál es el motivo de la inasistencia?

Agradezco su pronta respuesta y desinteresada colaboración

Atentamente.



Lic. Karen Macedo Aranzana
C.T.M.P 11208
DNI: 41806009



GOBIERNO REGIONAL DE HUARAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. HOSPITAL HUARAL Y SBS

DR. RODNEY PASCUAL ROMERO
C.M.P. N° 25741 RIVE. N° 18134
Jefe del Serv. de Medicina Física y Rehabilitación

RECIBIDO 26/02/2020

[Dra. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NÚÑEZ VDA. DE LIENDO]
ASESOR

[Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN]
PRESIDENTE

[Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA]
SECRETARIO

[Mo. FELIX GIL CARO SOTO]
VOCAL