



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

“Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un Hospital de Lima, año 2023”

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Enfermería

Autora: Siesquen Tejada, Jessica Jacqueline

Código ORCID: 0009-0001-3813-259X

Asesora: Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **SIESQUEN TEJADA, JESSICA JACQUELINE** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....”**CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, AÑO 2023**”. Asesorado por el docente: Dra. Susan Haydee Gonzales SaldañaDNI ... 43575794ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388> tiene un índice de similitud de ...20(veinte) % con código __oid:14912:301838163 ____verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

SIESQUEN TEJADA, JESSICA JACQUELIN
DNI: 42782746

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado
DNI:.....



Firma

Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
DNI: 43575794

Lima, ...04 de.....enero..... de.....2024.....

Dedicatoria

Esta investigación es dedica inicialmente a Dios, quien día a día me proporciona salud y vida. Asimismo, a mi familia quienes constantemente me han apoyado durante mi formación como futura Licenciada en enfermería.

Agradecimiento

Estoy agradecida con mi familia y profesores, quienes fueron guía, soporte y apoyo, asimismo, agradecer a mis colegas quienes contribuyeron con su participación el desarrollo de mi investigación.

Índice general

Portada	i
Título	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	12
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	17
1.4.1 Teórica	17
1.4.2 Metodológica	18
1.4.3 Práctica	18
1.5 Limitaciones de la investigación	18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Formulación de hipótesis	33
2.3.1 Hipótesis general	33
2.3.2 Hipótesis específicas	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	35
3.1. Método de la investigación	35
3.2. Enfoque de la investigación	35
3.3. Tipo de investigación	35
3.4. Diseño de la investigación	35
3.5. Población, muestra y muestreo	36
3.6. Variables y operacionalización	36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.7.1. Técnica	40
3.7.2. Descripción de instrumento	40
3.7.3. Validación	41
3.7.4. Confiabilidad	41
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	41
3.9. Aspectos éticos	41
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	43
4.1. Resultados	43
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	43
4.1.2. Prueba de hipótesis	50

4.1.3. Discusión de resultados	52
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1. Conclusiones	57
5.2. Recomendaciones	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS	64
Anexo1: Matriz de consistencia	64
Anexo2: Instrumentos	65
Anexo3: Formato de consentimiento informado	67

Índice de tablas

Tabla 1 operacionalización de la variable condiciones de trabajo	38
Tabla 2 Situación de condiciones de trabajo en el hospital estudiado	43
Tabla 3 Situación de condiciones físicas de trabajo en el hospital estudiado	44
Tabla 4 Situación de condiciones ambientales de trabajo en el hospital estudiado.	45
Tabla 5 Situación de condiciones organizacionales de trabajo en el hospital estudiado	46
Tabla 6 Evaluación de desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería	47
Tabla 7 Evaluación de factores actitudinales en el desempeño del personal asistencial de enfermería	48
Tabla 8 Evaluación de factores operativas en el desempeño del personal asistencial de enfermería	49
Tabla 9 Prueba correlacional de Rho de Spearman para comprobar cómo se relaciona las condiciones de trabajo y desempeño laboral en el hospital estudiado.	50
Tabla 10 Prueba correlacional de Rho de Spearman para comprobar cómo se relaciona las condiciones físicas de trabajo y desempeño laboral en el hospital estudiado.	50
Tabla 11 Prueba correlacional de Rho de Spearman para comprobar cómo se relaciona las condiciones ambientales de trabajo y desempeño laboral en el hospital estudiado.	51
Tabla 12 Prueba correlacional de Rho de Spearman para comprobar cómo se relaciona las condiciones organizacionales de trabajo y desempeño laboral en el hospital estudiado.	51

Índice de figuras

Figura 1 Escala de situación de condiciones de trabajo en el hospital estudiado	43
Figura 2 Escala de situación de condiciones físicas de trabajo en el hospital estudiado	44
Figura 3 Escala de situación de condiciones ambientales de trabajo en el hospital estudiado	45
Figura 4 Escala de situación de condiciones organizacionales de trabajo en el Hospital estudiado	46
Figura 5 Nivel de evaluación del desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería	47
Figura 6 Nivel de evaluación de factores actitudinales en el desempeño del personal asistencial de enfermería	48
Figura 7 Nivel de evaluación de factores operativas en el desempeño del personal asistencial de enfermería	49

Resumen

La actual investigación propuso determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un centro hospitalario de Lima, año 2023. La síntesis metodológica consistió en una investigación hipotética deductiva, siendo esta cuantitativa así como descriptiva correlacional, asimismo, fue aplicada, la cual fue desarrollada bajo un diseño no experimental y transversal, donde a 80 colaboradores asistenciales de enfermería se les aplicó una encuesta elaborada por el investigador Cáceres en el 2019 cuyos 21 ítems evaluaron las condiciones de trabajo asociadas al ambiente del espacio de trabajo, las características físicas y organizacionales, por otro lado, 20 ítems que evaluaron los factores actitudinales y operativas asociadas al desempeño laboral. Antes del recojo de datos dichos instrumentos fueron validados por docente de una universidad conocida quienes los calificaron apta para su distribución y aplicación.

Luego de procesar los datos recolectados, los hallazgos demostraron una correlación de Spearman de 0,689 y un sig. inferior a 0,05, confirmando que las condiciones de trabajo del centro hospitalario estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, desempeño laboral, espacio de trabajo.

Abstract

The current research proposed to determine how the working conditions are related to the work performance of the nursing staff of a hospital center in Lima, in the year 2023. The methodological synthesis consisted of a deductive hypothetical research, being this quantitative as well as descriptive correlational, also, it was applied, which was developed under a non-experimental and cross-sectional design, where 80 nursing care collaborators were given a survey developed by the researcher Cáceres in 2019 whose 21 items evaluated the working conditions associated with the work space environment, physical and organizational characteristics, on the other hand, 20 items that evaluated the attitudinal and operational factors associated with job performance. Prior to data collection, these instruments were validated by teachers from a well-known university who qualified them as suitable for distribution and application.

After processing the data collected, the findings showed a Spearman correlation of 0.689 and a sig. of less than 0.05, confirming that the working conditions of the hospital center studied are related to the work performance of the nursing staff.

Keywords: *Working conditions, work performance, work space.*

Introducción

La actual investigación titulada “Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un Hospital de Lima, Año 2023”, tiene la finalidad de verificar cual es la relación que une a ambas variables.

Para conocer la interacción de las variables en el contexto actual se planteó el capítulo I, cuyo enfoque se centra en el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, asimismo, plasma los sustentos que justifican la investigación y limitaciones de esta.

Por otra parte, el tramo del segundo capítulo compuso el marco teórico, el cual sustenta la investigación a partir de antecedentes, bases teóricas, asimismo, plantea las hipótesis que intentan ser comprobadas.

Por otro lado, el capítulo tres plasmó el desarrollo de la metodología de la investigación cuyos apartados se centran en el método, enfoque y tipo de investigación, asimismo, establece la población, muestra y tipo de muestreo desarrollado para la recolección de los datos, por lo que, manifiesta la técnica utilizada para recojo de esta, así como la descripción de los instrumentos, su validación, confiabilidad y plan de procesamientos para el análisis de datos, por último, gestiona los aspectos éticos considerados en la investigación.

Como parte del capítulo cuatro, esta dispuso los resultados hallados en la investigación, el cual contiene un análisis descriptivos de los enunciados, así como la prueba de hipótesis que comprueban la relación de las variables y las dimensiones, no obstante, continua con la discusión de estos hallazgos, los cuales son comparados y sustentados con el marco teórico, finalmente se plantea las conclusiones y recomendaciones, cerrando con las referencias bibliográficas de todas las citas utilizadas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El trabajo se define como un conjunto de acciones técnicas orientadas a la creación de medios materiales que son necesarios para la existencia humana, a su vez nace del ejercicio y desenvolvimiento productivo generando recursos económicos, por lo mismo, este puede establecer escalas sociales, así como el autorreconocimiento que hace que el trabajador se sienta satisfecho por las labores que realiza. Por lo que, la salud ocupacional esta esencialmente enfocada en el bienestar del trabajador con el fin de mantener la productividad, por consiguiente, en el caso del personal asistencial de enfermería, su trabajo está enfocado en realizar actividades que se encargan de prevenir, evaluar y controlar riesgos, al igual que impulsar estrategias que establezcan protección y seguridad a los trabajadores para evitar riesgos o peligros en el entorno laboral (1).

En síntesis, este involucra que a partir de la obtención de recursos los trabajadores puedan lograr metas y propósitos personales, esto a través del desarrollo de actividades de manera individual y grupal. Sin embargo, uno de los factores claves para el desarrollo continuo de las actividades del trabajador será la calidad de vida laboral, que a través del bienestar del trabajador y el entorno laboral hará que sea eficiente su desempeño productivo. Por lo tanto, se entiende que la calidad hace referencia a las situaciones positivas y anheladas que espera el trabajador, asimismo, es uno de los principales factores que les interesa a las empresas ya que generan beneficios económicos a las compañías (2).

En contraste, para que el desarrollo productivo del trabajador no se vea afectado será importante que exista adecuadas condiciones de trabajo, ya sea en el entorno monetario por el servicio prestado, las condiciones físicas del lugar de trabajo, la seguridad laboral, así como

una adecuada higiene en el recinto. En ese contexto, se sostiene que las condiciones de trabajo están enfocada al entorno laboral, ya sean las condiciones físicas donde el trabajador ejerce sus labores, el alcance de los materiales necesarios para continuar su labor, compensación económica, relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, entre otros. Por lo que, este puede repercutir no solo en la calidad del trabajo del empleado, si no también afectar su bienestar y salud, sintiéndose inseguro ante las condiciones a las que está expuesto, por lo que, todo esto puede generarle desmotivación (3).

Por tal motivo, es importante realizar una evaluación a las condiciones de trabajo, debido a que están relacionadas a diferentes factores como biológico, físico, químico, psicológico y social que perturban el entorno laboral. En ese contexto, el ministerio de trabajo y promoción del empleo en el 2022, bajo un boletín estableció notificaciones que se dieron en relación a accidentes e incidentes laborales así como enfermedades ocupacionales, cuyas cifras alcanzaron un 97,15% correspondientes a accidentes de trabajo, de los cuales el 1,02% fueron mortales, otro 1,79% fueron incidentes peligrosos, por otro lado, las enfermedades ocupacionales alcanzaron un 0,04%, siendo principalmente las empresas de manufactura que tienen estos registros en un 24,96%, por otra parte, están las empresas inmobiliarias, de gestión empresarial y alquiler con cifras de 16, 72%, asimismo, en el sector comercio se observó cifras de 11,87%, entre otros (4).

Es por ello, que la Organización Internacional del Trabajo infirió que a diario las personas fallecen a causa de accidentes en sus centros de trabajo o por enfermedades que se relacionan a ello. Además, detalló que anualmente existe más de 2,78 millones de muertes, así como 374 millones de lesiones y enfermedades no mortales generadas en el centro de laboral, el cual ocasiona la falta de los profesionales de la salud en sus puestos de trabajo. Es

así como, ante estas dificultades y con el fin de subsanar estas, se invierte un aproximado del 3,94% del producto bruto interno mundial de manera anual (5).

Por lo tanto, estas cifras demuestran que es importante que las empresas deben mejorar las condiciones de trabajo del personal desde su entorno físico, el cual le proporcione condiciones seguras, saludables y satisfactorias donde el trabajador pueda desarrollar sus actividades de manera productiva y continua.

Por consiguiente, en el caso del personal asistencial de enfermería, estos constituyen casi el 60% del recurso humano perteneciente a los servicios de la salud, quienes evidencian condiciones peculiares de trabajo, como el manejo de un servicio las 24 horas del día y con la particularidad de ser un trabajo continuado, los cuales son reflejados en su mayoría en países latinoamericanos y el Caribe donde se perciben condiciones de trabajo deficientes, las cuales reflejan bajas remuneraciones, jornadas extensas, sobrecarga laboral, ambientes de trabajo inadecuados y limitación de la participación del personal de enfermería en la toma de decisiones, así como asumir cargos importantes, todo ello genera agotamiento físico y mental en el profesional de enfermería, repercutiendo de esta forma en el desempeño de sus funciones así como en la calidad y calidez de su servicio (5) y (6).

En ese contexto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) sostiene que los profesionales de enfermería son el grupo más grande de fuerza laboral, donde su trabajo es considerado de alto riesgo; ya que, su labor de servicio tiene como objetivo principal el cuidado holístico de la persona, sin embargo, se conoce muy poco acerca de las condiciones en las que trabajan y la repercusión en su desempeño laboral (7)

Por lo tanto, se entiende por desempeño laboral, el desempeño o las acciones que el ser humano ejerce con la finalidad de conseguir un resultado (8).

Por lo que, está enfocada a las expectativas laborales y acciones que estiman el logro de objetivos. De ello se deduce que el desempeño está influenciado por la teoría y la práctica que respaldan las acciones del empleo con el fin de lograr los objetivos del trabajo (9).

Es así como, los enfermeros enfrentan diversos problemas en sus labores cotidianas debido a que sus funciones no solo involucra a los pacientes sino también a sus familiares quienes tienen dudas, molestias u otros, por otro lado, otro aspecto que genera el bajo rendimiento del profesional es el desgaste físico y mental generado por las largas jornadas de trabajo y turnos nocturnos (10).

Por tal motivo, surge la motivación de identificar las condiciones de trabajo a los que está expuesto el personal asistencial de enfermería y como este condiciona que su desempeño sea el más óptimo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo las condiciones ambientales se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023?
- ¿Cómo las condiciones físicas se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023?
- ¿Cómo las condiciones organizacionales se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar como las condiciones ambientales se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.
- Identificar como las condiciones físicas se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.
- Identificar como las condiciones organizacionales se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación actual considera aportaciones científicas recientes, los cuales pretenden ayudar al investigador a comprender como las variables se desenvuelven en el contexto actual, asimismo, contempla teorías y términos básicos, así como conceptos y teorías de sus indicadores.

1.4.2 Metodológica

Para establecer la finalidad del estudio, se aplicó técnicas y herramientas que ayuden a recolectar datos acerca de las variables, para ello, se realizó una encuesta al personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, el cual tendrá una serie de preguntas relacionadas al tema investigado, por otro lado, una vez recolectada la información se procederá a certificar su validez y confiabilidad a través de la sabiduría y experiencias de docentes de la universidad Norbert Wiener para posteriormente pasar a medirlas a través del V Aiken, alfa de Cronbach y proceso estadístico SPSS.

1.4.3 Práctica

En la práctica, la investigación es un asunto destacado, debido a que aporta interés en conocer el impacto que tiene las condiciones de trabajo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería, por lo tanto, las conclusiones y recomendaciones que genere esta investigación servirán de aporte para futuros estudios relacionados al tema.

1.5 Limitaciones de la investigación

Durante el transcurso de la investigación, se identificó una limitación en la aplicación de las encuestas. Donde se optó por utilizar WhatsApp como plataforma para distribuir las encuestas al personal asistencial de enfermería. Sin embargo, se observó que el personal adulto mayor tenía dificultades para utilizar la aplicación y completar las encuestas a través de Google Forms. Como resultado, la mayoría del personal asistencial de enfermería no pudo participar en el estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Alvarez (11) en el año 2022, en Argentina elaboró un artículo científico cuya finalidad consistió en “Identificar la relación de las condiciones organizacionales con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería”. En cuanto a la síntesis metodológica, esta investigación fue de carácter observacional, así como transversal retrospectivo, donde a 53 profesionales del área de enfermería se les aplicó una encuesta, el cual contempló un cuestionario tipo escala de entero en el ejercicio de enfermería. Por otro lado, los hallazgos comprobaron que existe relación entre las condiciones organizacionales y el ejercicio profesional de enfermería, donde el estadígrafo de Spearman evidenció una correlación de 0,354 y un Sig. inferior a 0,05. Por lo que, el autor concluyó que, si el entorno de trabajo de los profesionales de enfermería es el adecuado, mejor será el rendimiento y desempeño laboral del colaborador.

Morales (12) en el año 2021, en Ecuador realizó una tesis de titulación cuyo objetivo consistió en “Establecer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral en los funcionarios de la fiscalía provincial de Chimborazo”. En cuanto a la síntesis metodológica, la investigación fue cuantitativa, descriptivo correlacional, además de proseguir un diseño no experimental bajo un criterio transversal, donde a 116 funcionarios se les aplicó un cuestionario cuyas preguntas remiten a los enunciados estudiados. Por otro lado, en cuanto a las evidencias halladas se comprobó una correlación de Spearman de 0,625 así como un Sig. inferior a 0,05. Concluyendo que, mientras mejor sea el clima organizacional en la empresa el desempeño laboral en los funcionarios incrementará.

Chen et al. (13) En el 2019, en China, elaboró una investigación cuya finalidad se enfocó en “identificar la relación que existe entre las características laborales y factores personales con el desempeño laboral en el personal colaborador de enfermería del área asistencial de emergencias de un hospital en el norte de Taiwán”. En cuanto a la síntesis metodológica, la investigación fue cualitativa, descriptiva de corte transversal, asimismo, fue correlacional, donde participaron 837 colaboradores de 4 hospitales del área asistencial de enfermería, donde se recolectó información a través de cuestionarios de Agosto a Setiembre del 2008, luego, de Febrero a Marzo del 2009 y por último, de Noviembre a Diciembre del 2009. Por otro lado, las evidencias halladas demostraron que efectivamente si existe asociación entre las características laborales y factores personales con el desempeño laboral, esto debido a que la protección biológica tiene un valor $\beta = 0,17$ y significancia menor 0,05, asimismo, representa un clima de seguridad con un valor $\beta = 0,24$ y significancia menor 0,05, los cuales ambos se asocian al desempeño ejercido por el personal. No obstante, también se observaron factores como la edad de los involucrados ($r = 0,156$), su antigüedad en el área ($r = 0,145$) y centro hospitalario ($r = 0,172$), por otro lado, se observó la protección ante los riesgos generados por el ser humano ($r = 0,308$), así como aquellos riesgos biológicos a los que se expone el enfermero ($r = 0,361$), asimismo, otros aspectos fueron el control y registro de las jornadas laborales ($r = 0,170$) y la seguridad que proporciona el centro hospitalario ($r = 0,421$); siendo estos correlacionados de manera efectiva con el desempeño del ejercicio laboral, sin embargo, muy diferente fue la correlación de la demanda laboral con el ejercicio de las tareas asignadas. Por lo tanto, el autor concluyó que factores como la protección contra los riesgos biológicos y el clima de seguridad son generadores de que el personal asistencial de enfermería no realice adecuadamente sus tareas asignadas.

Antecedentes nacionales

Silva (14) en el 2021, en la ciudad de Lima elaboró una tesis de maestría cuyo objetivo se enfocó en “Identificar la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del centro médico Nochetto”. En cuanto a la síntesis metodológica, el estudio fue cuantitativo, descriptiva de índole correlacional, estructurado bajo un diseño no experimental, donde a 32 profesionales se les aplicó una encuesta de manera censal donde 16 fueron nombrados, 13 de servicio de CAS y 4 por servicio de tercero. Por otra parte, las evidencias halladas en la investigación comprobaron una correlación de Spearman de 0,851 y un Sig. inferior a 0,05, concluyendo que mientras mayor sea las condiciones de trabajo en el personal de servicio público mejor será su desempeño laboral en beneficio del centro médico como en pacientes.

Ibañez (15) en el 2020, en la ciudad de Tarapoto realizó una tesis de maestría cuya finalidad consistió en “Verificar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital III de EsSalud”. En cuanto a la síntesis metodológica, esta fue una investigación básica, además de índole descriptiva de método correlacional, siendo estructurado bajo un diseño no experimental y transversal, donde a 75 trabajadores pertenecientes al centro hospitalario se les aplicó una encuesta con un cuestionario que evalúa ambas variables. Por otro lado, las evidencias halladas en la investigación comprobaron efectivamente una correlación de Spearman de 0,998 y un Sig. inferior a 0,05, concluyendo la relación entre las variables estudiadas.

Auccapure (16) en el 2019, en la provincia de Cuzco realizó un artículo científico cuya finalidad consistió “Establecer la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del municipio de San

Jerónimo”. La metodología del estudio fue cuantitativo y correlacional con un diseño no experimental, donde 115 colaboradores del área administrativa participaron de una encuesta que evalúa ambas variables. En cuanto a los hallazgos, se evidenció una correlación de Spearman de 0,464 y un Sig. inferior a 0,05, comprobando que las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño de las funciones del personal administrativo del municipio.

Cáceres (17) en el 2019, en la ciudad de Tarapoto elaboró una tesis de maestría cuya finalidad consistió en “Identificar cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal colaborador de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas de Yurimaguas”. En cuanto a la síntesis metodológica, esta investigación fue cuantitativa, además de descriptiva y correlacional, el cual fue estructurado bajo un diseño no experimental, donde a 83 colaboradores de la Universidad se les aplicó una encuesta. Por otro lado, los hallazgos evidenciaron que existe relación entre las variables, esto debido a existe una correlación de 0,677 en el estadígrafo de Pearson y una significancia menor a 0,05, sin embargo, se observó un declive del 45,8% en el desempeño de las funciones de los trabajadores, estos debido a factores asociados a las condiciones de trabajo en la Universidad.

Álvarez (18) en el 2021, en la ciudad de Pimentel realizó una tesis para titularse como licenciado en Administración cuya finalidad consistió en “Identificar de qué manera las condiciones ambientales de trabajo influyen en el ejercicio laboral de los trabajadores del municipio de José Leonardo Ortiz”. En cuanto a la síntesis metodológica, esta investigación fue cuantitativa, además de correlacional, estructurada bajo un diseño no experimental y transversal, donde a 30 colaboradores se le aplicó una encuesta con un cuestionario de preguntas relacionadas al tema. Por otro lado, los hallazgos demostraron que existe relación

entre las variables mencionadas, esto debido a que existe una correlación de 0,641 en el estadígrafo de Spearman y una significancia menor a 0,05. Por lo que, el autor concluyó que mientras mejor sean las condiciones ambientales, el desempeño laboral de los colaboradores mejorará.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Conceptualización de la variable condiciones de trabajo

Neffa (2015) sostiene que está relacionada a las compensaciones o riesgos, los cuales están sujetas a la duración y programación de las jornadas laborales, las remuneraciones, cambios científicos y tecnológicos, así como el aprendizaje constante de nuevos aparatos tecnológicos; por otro lado, prevé la existencia de materiales necesarios para la prevención de riesgos ocupacionales, asimismo, está sujeto al bienestar y seguridad ofrecido por el centro laboral a sus colaboradores, así como la influencia salarial, la participación de los colaboradores en la identificación de riesgos y propuestas de prevención de riesgos (19).

2.2.2. Teoría de condiciones de trabajo

Chiavenato (2002) sostiene que esta se asocia a la higiene en el entorno laboral, donde las condiciones ambientales garantizan la salud física y mental del colaborador, en contexto, este predispone la higiene que se necesita en el lugar de trabajo, asimismo, busca que los espacios donde se ejecuten las funciones o tareas asignadas tengan las condiciones adecuadas, las cuales deben estar libre de ruido, tengan la temperatura adecuada, así como la iluminación y equipos para el desarrollo de actividades. Por otro lado, predispone condiciones físicas donde los trabajadores puedan realizar sus actividades de manera óptima a través de sus cinco sentidos. De igual manera, establece la importancia de la salud mental que a través de una buena organización apoyará a que no se genere estrés en el personal (20).

2.2.3. Evolución histórica

2.2.3.1. Principales autores y precursores de los conceptos modernos de condiciones de trabajo

La salud ocupacional en la edad media

Hipócrates (460-370 a.c.), considerado el padre de la medicina fue uno de los principales precursores que, a través de su investigación hizo hincapié acerca de la importancia de tomar baños de limpieza, esto debido a las enfermedades desarrolladas por lo mineros que fueron generadas debido a la exposición de plomo en su lugar de trabajo(21).

La salud ocupacional en el renacimiento

A partir de la fundación de las primeras universidades en el décimo siglo, específicamente en la capital francesa, nacen las primeras leyes que respaldan la protección a los trabajadores, los cuales apuntan a la formalización laboral y por consiguiente velan la seguridad del trabajador.

Por otro lado, precursores como Agrícola y Paracelso (1492-1555) contribuyeron con aportaciones enfocadas al desarrollo de las enfermedades en los profesionales y la importancia de la higiene en el centro laboral. Asimismo, otro precursor fue Animatti bus subterranis quien sostiene como las deficiencias en la ventilación en los espacios laborales es uno de los factores que genera enfermedades en los profesionales de salud(21).

La salud ocupacional en la edad moderna

En este periodo, Ramazzini (1633-1714) contribuyó con aportes importantes en materia de la salud ocupacional, sin embargo, con el nacimiento de la industria en el décimo octavo siglo, los intereses científicos se centraron en factores técnicos de trabajo y la

seguridad de los trabajadores, los cuales pasaron por un periodo de latencia hasta el siglo diecinueve (21).

La seguridad y la salud ocupacional en la revolución industrial

Taylor, considerado el padre de la administración científica esencialmente se enfocó en promover la producción como la seguridad de los empleados, esto a través de la sistematización de trabajo. Por otro lado, otro precursor fue Henry Fayol (1841-1925), que al igual que Taylor trabajó por el mismo fin, sin embargo, siguió un camino opuesto, esto debido a que Taylor se enfocó en el trabajo del obrero y Fayol en los directivos, donde identificó funciones de estos como el planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar, por lo que, su modelo de salud ocupacional y seguridad se basó en la organización, comunicación y jerarquía. Con ese mismo precedente, las contribuciones de Max Weber se enfocaron en realizar modelos estructurales para organizaciones, los cuales establecieron alineaciones, normas y criterios técnicos como profesionales en actividades de producción(21).

2.2.4. Condiciones de trabajo en el área de la salud

2.2.4.1. Concepto de condiciones de trabajo en el área de la salud

Están relacionadas con aquellas condiciones de trabajo, el cual está expuesto el trabajador, los cuales pueden traer consigo consecuencias negativas en la salud de estos, asimismo, esta influido por aspectos ambientales o tecnológicos o temas organizacionales o de orden del trabajo (22).

Por lo que, estas son reflejadas en los niveles de salud y, por ende, en las actividades que desarrolla el personal de salud, las cuales pueden ser interrumpidas debido a factores asociados al ambiente de trabajo como la seguridad en los espacios donde se desarrollan las

actividades, otras donde involucre una correcta gestión de productividad de los recursos humanos y capacitaciones en el desarrollo de actividades (23).

2.2.4.2. Características de condiciones de trabajo en el área de la salud

Son aquellas que involucra el entorno laboral donde el personal desarrolla sus actividades, los cuales se asocian al puesto de trabajo, las condiciones del espacio de trabajo y la organización que tiene el centro hospitalario. Por lo que, si estos no son debidamente supervisados o controlados pueden generar riesgos en la salud del personal de la salud (24).

En ese contexto, se explica que son características donde el personal de salud ejerce sus funciones, los cuales involucran horas de trabajo, organización, tareas asignadas, beneficios y salarios del trabajador (25).

2.2.4.3. Modelos de condiciones de trabajo en el área de la salud

Las contribuciones de Antonietti et al. (2020), se enfocaron en proporcionar condiciones como ambientes adecuados para la realización de actividades del personal de salud, facilitando el atraer, captar y retener al personal en las líneas de atención de las zonas rurales o alejadas, por lo que, su artículo implementa diferentes perspectivas útiles relacionadas a la gestión de los recursos humanos en el área de la salud y otros factores asociados al contexto externo, organizacional, así como condiciones individuales de empleo y trabajo. Por otro lado, enmarca los requisitos necesarios para el puesto de trabajo, donde el peso e influencia del trabajador dependerá de las funciones y el lugar de trabajo que dispone aplicar(26).

2.2.4.4. dimensiones de condiciones de trabajo

Condiciones ambientales

Se asocian a los espacios físicos, donde se involucra el ambiente del lugar donde se realizan las funciones de los colaboradores de una empresa (27).

Condiciones físicas

Está asociada a situación del espacio de trabajo, el cual involucra la iluminación, la temperatura del lugar, la disposición de instrumentarias y máquinas que faciliten el desarrollo de las actividades de la empresa (27).

Condiciones organizacionales

Está asociada con la organización y gestión de recursos humanos, el cual implica los horarios de trabajo, el predispuesto salarial, el clima institucional, las relaciones interpersonales y otros estamentos (27).

2.2.5. Conceptualización de la variable desempeño laboral

Almeida (2014) asocia esta variable con el desenvolvimiento que tiene el personal al realizar sus funciones y como esta contribuye a la organización, por lo que, uno de sus principales fines será el cumplimiento de los objetivos asignados, requeridos para el puesto de trabajo(28).

Asimismo, Araujo y Leal (2007) sostienen que el desempeño laboral se refiere al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir. Como también va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (29).

2.2.6. Teorías de desempeño laboral

En cuanto a la teoría Chiavenato (2002), el investigador sostiene que son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro

de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (20).

No obstante, la teoría de Robbins, (2005) sostiene que es importante reconocer que el desempeño laboral favorece la productividad dentro de la organización, es una manera de contribuir al éxito del negocio y al logro de los propósitos definidos por la organización. Como también podrá ayudar al mejoramiento del desempeño laboral, reajustar las remuneraciones, ubicar a los colaboradores en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas, la rotación y promoción de colaboradores, detectar necesidades de capacitación de los colaboradores, descubrir personas clave para la organización y descubrir que su colaborador desea hacer otra cosa (30).

2.2.3. Evolución histórica

2.2.3.1. Principales autores y precursores de los conceptos modernos de desempeño laboral

De acuerdo a las aportaciones de Murphy & Cleveland (1991) quienes hacen referencia hacen al filósofo Sin Yu de la China antigua, este criticó el sistema en el que evaluaron a los trabajadores de la Dinastía Wei, el cual se basó en 9 escalas donde a ninguno trabajador se le evaluó por sus méritos sino por la cercanía y simpatía que tenía con su patrón (31).

Por otro lado, antes del ejemplar señalado, estaba la del investigador McGregor (1957), el cual estableció que los sistemas de evaluación del desempeño formales, fueron elaborados para conseguir salarios justos, promociones, transferencias y otros, asimismo, se estableció como un medio para comunicar a los trabajadores como están realizando sus actividades laborales y poder sugerirles algunos cambios en su comportamiento, habilidades y conocimientos, donde el jefe puede asistirlo y darle una asesoría oportuna (31).

Otro investigador fue Levinson (1970) que al igual que McGregor se enfocó en siete formas para evaluar el desempeño, los cuales se centraron en medir y juzgar el desempeño del trabajador, relacionar el desempeño individual con las metas organizacionales, estimular el incremento de las competencias y el crecimiento de los colaboradores, estimular la motivación de los colaboradores, establecer una vía de comunicación entre jefes y colaboradores, servir de base para la toma de decisiones en materia salarial y promociones, servir como mecanismo de control e integración organizacional (31).

Por lo que, se concluyó que las dos primeras apreciaciones establecen que la evaluación de desempeño se enfoca en las finalidades y propósitos de la organización.

2.2.4. desempeño laboral en el área de la salud

2.2.4.1. Concepto de desempeño laboral en el área de la salud

En cuanto al desempeño laboral del personal de salud es susceptible de mejorar mediante una supervisión objetiva e imparcial; con salarios aceptables y puntuales que repercuten sobre la productividad y calidad de la atención, por lo que, los incentivos económicos, los permisos para mejorar competencias, mejoras en la infraestructura y condiciones de trabajo harán que disminuyan los riesgos laborales. Logrando así rápidamente mejoras considerables en la disponibilidad, las competencias, las capacidades de reacción y la productividad del personal mediante la aplicación de varios instrumentos prácticos y poco costosos (32).

Sin embargo, es claro que el trabajo en salud es diverso y demanda una actuación inmediata y eficaz en la atención que se le brinda a los pacientes, por lo que, es necesario que el profesional de enfermería obtenga una formación profesional adecuada, esté bien capacitado para lograr un efecto positivo en el paciente y la calidad de atención (33).

Asimismo, autonomía en su trabajo hará que el personal de salud esté motivado, sea responsable, demuestre facilidad de comunicación interprofesional, por lo que, el estar dirigido por personas que apliquen el liderazgo efectivo hará que se logren resultados efectivos (34).

Haciendo que su entorno de trabajo sea favorable para lograr el reconocimiento a la labor profesional y la mejora del desempeño del profesional de enfermería (35).

2.2.4.2. Características de desempeño laboral

De acuerdo con Achoma (2020), el desempeño laboral presenta características inherentes a su naturaleza, mismas que se relacionan al desarrollo de actividades, desempeño contextual y productividad individual. El desarrollo de actividades se ve manifestado mediante la labor ejercida por el colaborador en beneficio de la institución, para lo cual se sigue los lineamientos establecidos por los objetivos, planes y liderazgo. El desempeño contextual sostiene el comportamiento dirigido a la ejecución de tareas o actividades por medio de la persistencia, voluntad y cooperación. Por último, la productividad individual se sustenta en la labor realizada por el trabajador con la finalidad de conseguir un objetivo, para lo que se consideran las reglas, procedimientos propios de la entidad (36).

Por otro lado, Rodríguez & Lechuga (2019) Otra característica a reconocer sobre el desempeño laboral es que se vinculan con las condiciones de la institución que son necesarias para el desarrollo óptimo de las funciones de cada puesto de trabajo, es decir, el óptimo desempeño laboral podrá evidenciarse en la medida que la relación sea favorable entre el contexto, entendido como las situaciones precedentes y de acompañamiento a las conductas del trabajador, el tiempo que es el periodo en que se presentan las 35 conductas, y la acción que es el actuar de la persona para alcanzar una meta determinada (37).

Entonces, el desempeño laboral se caracteriza principalmente por ser el conjunto de conductas orientadas hacia el desarrollo de funciones específicas para posibilitar el cumplimiento de metas u objetivos organizacionales, que a su vez permiten el crecimiento personal y profesional de los implicados. Por otro lado, la mencionada característica se caracteriza por relacionarse con el contexto o área de desarrollo, el tiempo y la acción en sí misma que conducen hacia la meta requerida.

2.2.4.3. Modelos de desempeño laboral el área de la salud

2.2.4.4. dimensiones de desempeño laboral

Fatores actitudinales

De acuerdo a Chiavenato (2009) sostiene que son aquellos factores que se evidencian a través de las actitudes como: la disciplina, la solidaridad, la iniciativa, responsabilidad, aspecto personal, creatividad, ganas de superación. (38)

Por otro lado, Jannah et al. (2020) sostienen que este hace alusión a características propias del trabajador. La disciplina del trabajador conlleva a un mejor cumplimiento de las labores encomendadas dentro de los plazos establecidos, y conlleva a su vez a un mejor desempeño laboral (39)

Por lo que, Thompson y Bolino (2018) sostienen que está asociado a la actitud cooperativa que favorece el trabajo en equipo y la existencia de un agradable clima laboral en las instituciones, sin embargo, se han evidenciado casos en los que el personal no proporciona ayuda a sus compañeros de trabajo, y también casos en los que un trabajador opta por no recibir ayuda de sus compañeros, muchas veces como el resultado de creencias negativas que terminan mermando su desempeño laboral (40).

En esa misma línea, Simorangkir et al. (2019) sostienen que está ligado a la responsabilidad, el cual consiste en reconocer las fallas propias y aceptar posibles reprimendas de las autoridades en el caso de haber incumplido con las funciones encomendadas o haber llevado a cabo un desempeño por debajo de lo esperado, también juega un papel importante en el desempeño laboral del empleado (41).

Factores operativos

Según los aportes de Chiavenato (2009) este se refiere al desenvolvimiento del colaborador en el trabajo; es decir, cuando el empleado demuestra sus habilidades y destrezas en las labores encomendadas. Además, para que un trabajador opere de manera eficiente, debe estar en constante capacitación y las herramientas disponibles para su ejecución adecuada, por lo que, esta hace alusión a características propias del trabajo realizado (38).

Por otro lado, Hunter (1983) sostiene que el conocimiento del trabajo es la base para desarrollar habilidades en el trabajo que realiza, considerando que, en la medida en que el trabajo requiera razonamiento, planificación o memoria, la velocidad y la fluidez del desempeño dependerán de la capacidad cognitiva, por otra parte, dicha capacidad permite determinar hasta qué punto la persona domina los conocimientos necesarios para que su desempeño llegue a la excelencia (42).

Sanyal y Hisam (2018) El trabajo en equipo permite el desarrollo de habilidades y perspectivas de los empleados mediante el intercambio automático de opiniones positivas, retroalimentaciones, experiencias y puntos de vista entre sus integrantes, y este proceso crea un constante desarrollo en la organización de los servicios y el desempeño laboral de los trabajadores, a la vez que aminora su carga y presión laboral como resultado de una mejor distribución de las tareas (43).

Manzoor et al. (2019) El liderazgo, especialmente el de tipo transformacional, constituye uno de los predictores más importantes del desempeño laboral, y no sólo debe limitarse al personal directivo, sino que también debe estar presente entre los mismos trabajadores, para así tomar el control de situaciones y conflictos que puedan presentarse en su entorno laboral (44).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones organizacionales y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones organizacionales y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el método científico hipotético deductivo, esto debido a que el estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, donde se plantean hipótesis, las cuales serán analizadas y comprobadas mediante estadísticos inferenciales que demuestren la veracidad y validez de estas (45).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación fue dirigida hacia un enfoque cuantitativo, ya que pretende fundamentar una investigación lógica y deductiva a través de la formulación de preguntas e hipótesis, que luego pasaran a ser comprobadas (45).

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación fue de carácter aplicado, debido a que el estudio pretende contrastar datos teóricos actuales con los resultados de los instrumentos, con el fin de comprobar las hipótesis establecidas en el presente estudio (45).

3.4. Diseño de la investigación

La actual investigación contempló un diseño no experimental, ya que el investigador a cargo no realizó manipulación alguna sobre las variables estudiadas (45).

3.4.1. Corte

La actual investigación fue de carácter transversal, debido a que se recogió información de los datos en un único momento, por lo tanto, la valoración de los datos de las variables fue en ese momento (45).

3.4.2. Nivel o alcance

La presente investigación contempló un desarrollo de alcance descriptivo correlacional, el cual pretende describir a las variables, así como datos o características relacionadas a la población a estudiar, por otra parte, contempló medir el grado de relación de las variables estudiadas (45).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Son aquellos individuos que forman parte de un sector o ambiente específico, los cuales serán estudiados para establecer un resultado (45).

Por lo tanto, la actual investigación fue constituida por 80 colaboradores pertenecientes al personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.

Muestra:

Es aquel subgrupo que forma parte de la población, del cual se pretenderá recolectar datos a través de los instrumentos de investigación, los cuales serán procesados y analizados para establecer un resultado (45).

Por lo tanto, para esta investigación se contempló a los 80 colaboradores pertenecientes al personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima en el año 2023, para la aplicación de los instrumentos.

Muestreo:

Fue no probabilística, debido a que se contempló con la participación de toda la muestra.

Criterios de inclusión

- Se incluyó sólo a los colaboradores pertenecientes al personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.
- Se incluyó sólo a los colaboradores pertenecientes al personal asistencial de enfermería que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Se excluyó a los colaboradores que no pertenecen al personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.
- Se excluyó a aquellos colaboradores que pertenecen al personal asistencial de enfermería que no firmaron el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variable: Condiciones de trabajo

Definición conceptual

Neffa (2015) indica que las condiciones de trabajo pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial, es decir su carácter estable o precario y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación (19).

Definición operacional

Para la recolección de los datos, se utilizó el instrumento elaborado por el investigador Cáceres (2019), el cual contiene 3 dimensiones donde 7 ítems evalúan las condiciones ambientales, otras 7 para evaluar las condiciones físicas y 7 más que evalúan las condiciones organizacionales, cuyas respuestas son de escala Likert (17)

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Almeida (2014) sostiene que el desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o colaboradores de una organización triunfan en el buen resultado de su trabajo, tomando en cuenta el cumplimiento de sus objetivos como también requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados (28)

Definición operacional

Para la recolección de los datos, se utilizó el instrumento elaborado por el investigador Cáceres (2019), el cual contiene 2 dimensiones donde 10 ítems evalúan los factores actitudinales y 10 que analizan los factores operativos, cuyas respuestas son de escala Likert (17).

Tabla 1
operacionalización de la variable condiciones de trabajo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Escala de valoración Niveles o rangos
CONDICIONES DE TRABAJO	Neffa (2015), indica que las condiciones de trabajo pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial, es decir su carácter estable o precario y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación (19).	Para la recolección de los datos, se utilizará el instrumento elaborado por el investigador Cáceres (2019), el cual contiene 3 dimensiones donde 7 ítems evalúan las condiciones ambientales, otras 7 para evaluar las condiciones físicas y 7 más que evalúan las condiciones organizacionales, cuyas respuestas son de escala Likert (17)	Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Riegos y accidentes laborales. • Exposición a contaminantes. • Servicios básicos y tópicos. 	8,9,10,11,12,13,14	Categoría Ordinal	
			Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de Iluminación del lugar de trabajo. • Estado de ventilación del lugar de trabajo. • Exposición al ruido en el lugar de trabajo. • Estado de temperatura del lugar de trabajo. • Estado del ambiente para desarrollar labores. • Distribución de materiales y equipos de trabajos. 	1,2,3,4,5,6,7	Categoría Ordinal	Muy adecuado: 31-35 Adecuado: 25-30 Regular: 19-24 Inadecuado: 13-18 Muy inadecuado: 7-12
			Condiciones organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • comunicación entre compañeros y autoridades. • Trabajo en equipo entre el personal de trabajo. • Jornada y descanso laboral. • Compensación laboral. • Clima laboral. 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Categoría Ordinal	

Nota. Distribución realizada por la investigadora.

Tabla 2*operacionalización de la variable desempeño laboral*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala de valoración Niveles o rangos
DESEMPEÑO LABORAL	Almeida (2014) sostiene que el desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o colaboradores de una organización triunfan en el buen resultado de su trabajo, tomando en cuenta el cumplimiento de sus objetivos como también requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados (28)	Para la recolección de los datos, se utilizará el instrumento elaborado por el investigador Cáceres (2019), el cual contiene 2 dimensiones donde 10 ítems evalúan los factores actitudinales y 10 que analizan los factores operativos, cuyas respuestas son de escala Likert. (17).	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina en el cumplimiento de metas y objetivos. • Solidaridad entre compañeros y autoridades del hospital. • Iniciativa y aportes en mejora del trabajo. • Responsabilidad laboral. • Relaciones interpersonales laborales. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Categoría Ordinal	Muy eficiente: 42-50 Eficiente: 34-41 Regular: 27-33 Ineficiente: 19-26 Muy ineficiente: 10-18
			Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en el desarrollo de actividades. • Calidad de trabajo en el desarrollo de actividades. • Organización y cumplimiento de actividades. 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.	Categoría Ordinal	

Nota. Distribución realizada por la investigadora.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para el desarrollo de la investigación se contempló la utilización de la encuesta, la cual contiene un cuestionario con preguntas relacionadas a las “Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, Año 2023”, los cuales establecieron escalas de respuesta tipo Likert como muy adecuado, adecuado, regular, inadecuado y muy inadecuado.

3.7.2. Descripción de instrumento

La investigadora aplicó un cuestionario que evalúa las condiciones de trabajo, cuyo instrumento fue conformado por 21 ítems, los cuales fueron aplicados de manera virtual, bajo la modalidad de encuesta virtual vía Google forms al personal asistencial de enfermería de un Hospital de Lima, año 2023.

Por lo que, el instrumento aplicado corresponde a la elaboración del investigador Jorge Cáceres Coral del año 2019, el cual contiene 3 dimensiones donde 7 ítems evalúan las condiciones ambientales, otras 7 para evaluar las condiciones físicas y 7 más que evalúan las condiciones organizacionales, cuyas respuestas fueron de escala Likert.

Por otro lado, el instrumento desempeño laboral fue conformado por 20 ítems, los cuales también pasaron a ser aplicados bajo la modalidad de encuesta virtual vía Google forms.

Asimismo, el instrumento aplicado también corresponde al investigador Jorge Cáceres Coral del año 2019, el cual contiene 2 dimensiones donde 10 ítems evalúan los factores actitudinales y 10 que analizan los factores operativos, cuyas respuestas fueron de escala Likert.

3.7.3. Validación

La constatación de validez de los instrumentos del investigador Jorge Cáceres Coral del año 2019, estuvo a cargo de tres expertos donde dos fueron docentes y uno metodólogo de la Universidad César Vallejo.

3.7.4. Confiabilidad

La constatación de confiabilidad del instrumento de Jorge Cáceres Coral del año 2019, fue a través de una prueba piloto con un grupo reducido de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas en el año 2019, el cual fue sometido al análisis de confiabilidad con el estadígrafo de Alfa de Cronbach, evidenciando un valor de 0,965 para el instrumento condiciones de trabajo y un valor de 0,918 para el instrumento desempeño laboral, en ese contexto, ambos instrumentos fueron altamente confiables para su aplicación, debido a que la escala de valores del mencionado estadígrafo indicó que es excelente.

Sin embargo, el estudio final hizo una evaluación a una muestra de 83 trabajadores de la UNAAA en el año 2019.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El análisis de toda la información recolectada fue a través del sistema SPSS, el cual proporcionó resultados tanto descriptivos como inferenciales como tablas de niveles de frecuencia, prueba de normalidad, pruebas de hipótesis de las variables y dimensiones.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: La participación del personal asistencial de enfermería fue de forma voluntaria, por lo que, cada participante tendrá libre albedrío de firmar el consentimiento informado donde confirmará su participación de forma voluntaria en dicha investigación.

No maleficencia: La dirección de la investigación fue de índole informativo, ya que no se intenta generar ningún daño a los involucrados.

Justicia: El personal asistencial de enfermería que participaron de esta investigación corresponde aquellos que laboran en un hospital de Lima, año 2023.

Beneficencia: La presente investigación fue relevante y beneficioso para los directivos del hospital a estudiar, como para otros hospitales y centros laborales.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

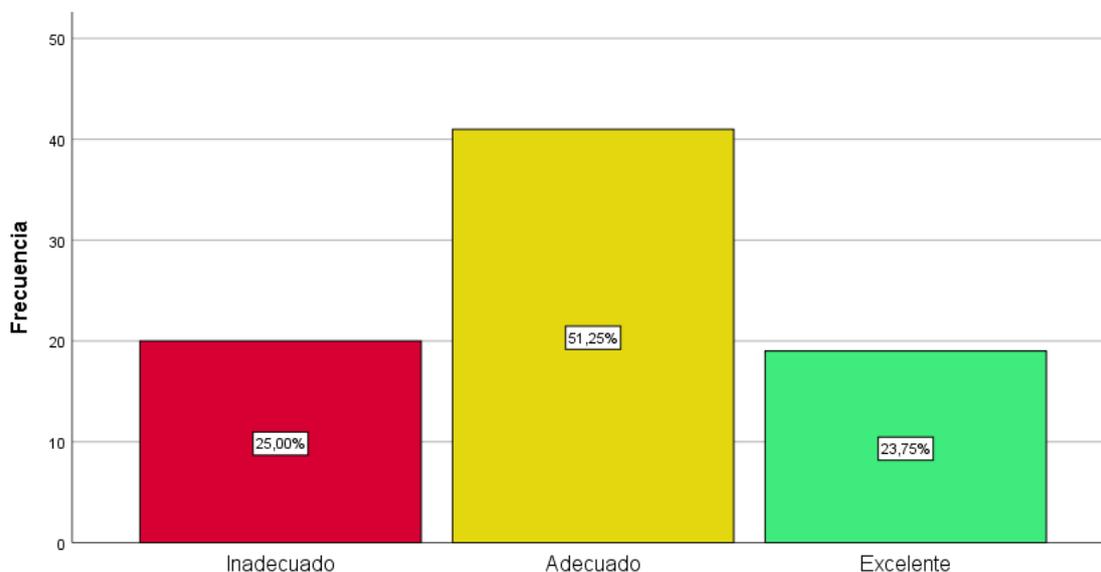
Tabla 2

Situación de condiciones de trabajo en el hospital estudiado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	20	25,0	25,0	25,0
	Adecuado	41	51,3	51,3	76,3
	Excelente	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 1

Escala de situación de condiciones de trabajo en el hospital estudiado



En cuanto a la situación de condiciones de trabajo en el hospital estudiado, el 51,3% de los 80 profesionales asistenciales de enfermería declararon que existe condiciones adecuadas, mientras que, otro 25% declaró que fueron inadecuadas, sin embargo, un 23,8% declaró que las condiciones de trabajo fueron excelentes.

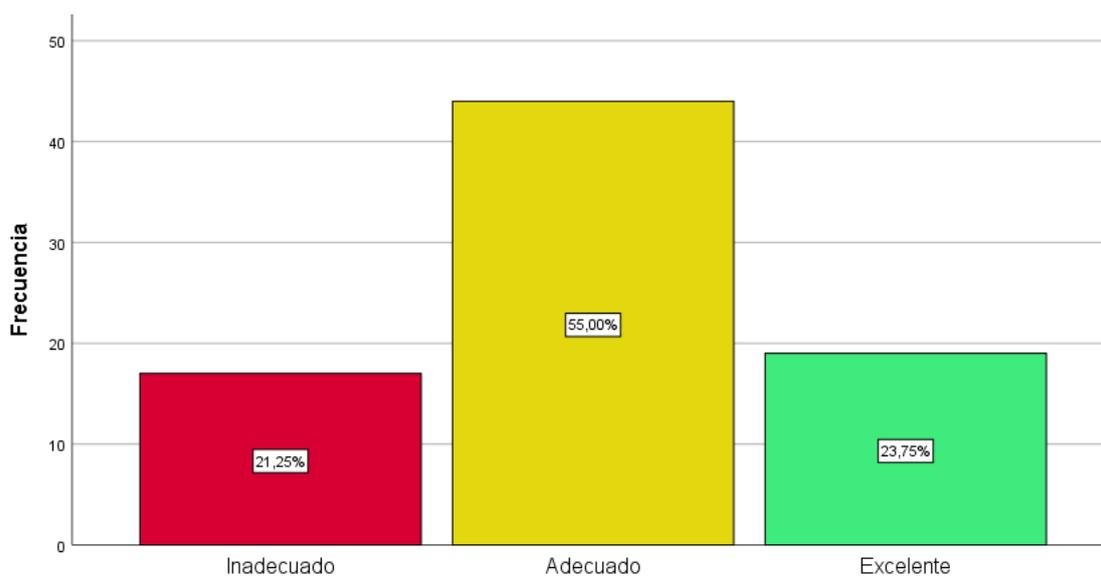
Tabla 3

Situación de condiciones físicas de trabajo en el hospital estudiado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	17	21,3	21,3	21,3
	Adecuado	44	55,0	55,0	76,3
	Excelente	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2

Escala de situación de condiciones físicas de trabajo en el hospital estudiado



En cuanto a la situación de condiciones físicas de trabajo en el hospital estudiado, el 55,3% de los 80 profesionales asistenciales de enfermería declararon que existe condiciones adecuadas, mientras que, otro 23,8% declaró que fueron excelentes, sin embargo, un 21,3% declaró que las condiciones físicas de trabajo fueron inadecuadas.

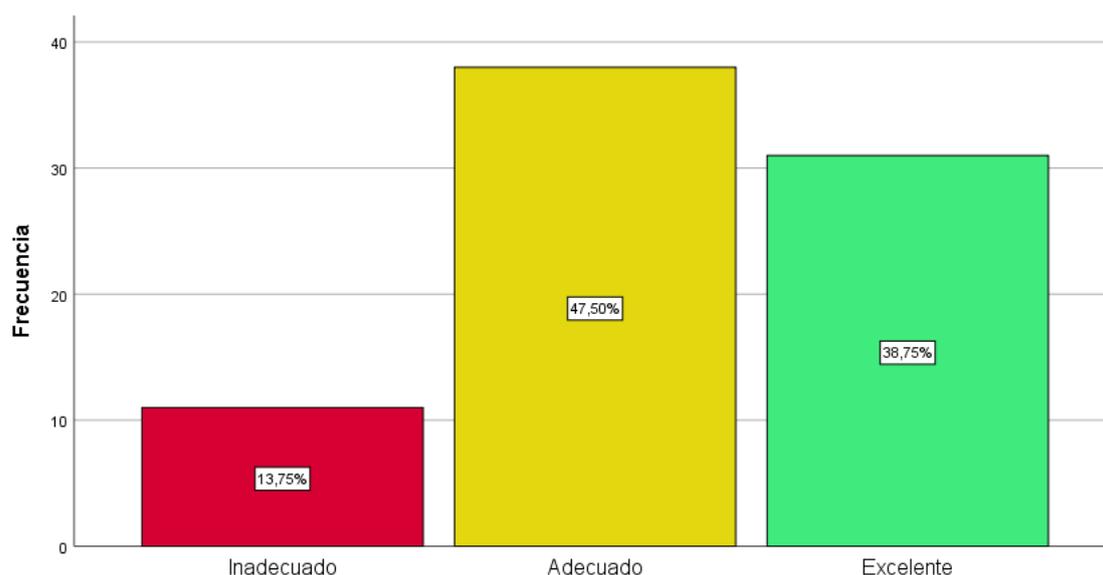
Tabla 4

Situación de condiciones ambientales de trabajo en el hospital estudiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	13,8	13,8	13,8
	Adecuado	38	47,5	47,5	61,3
	Excelente	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3

Escala de situación de condiciones ambientales de trabajo en el hospital estudiado



En cuanto a la situación de condiciones ambientales de trabajo en el hospital estudiado, el 47,5% de los 80 profesionales asistenciales de enfermería declararon que existe condiciones adecuadas, mientras que, otro 38,8% declaró que fueron excelentes, sin embargo, un 13,8% declaró que las condiciones ambientales de trabajo fueron inadecuadas.

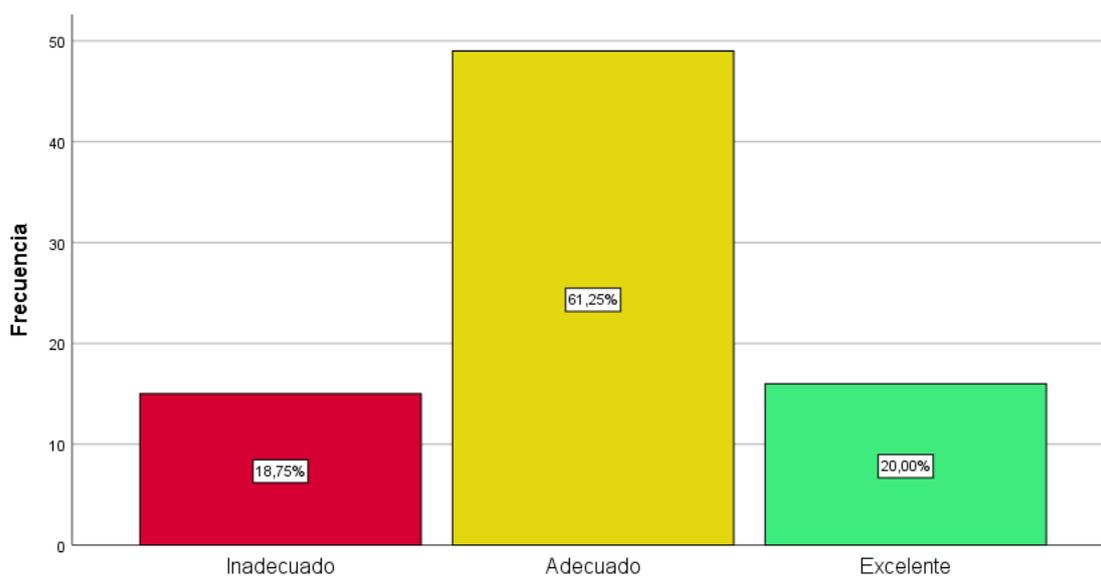
Tabla 5

Situación de condiciones organizacionales de trabajo en el hospital estudiado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	15	18,8	18,8	18,8
	Adecuado	49	61,3	61,3	80,0
	Excelente	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4

Escala de situación de condiciones organizacionales de trabajo en el Hospital estudiado



En cuanto a la situación de condiciones organizacionales de trabajo en el hospital estudiado, el 61,3% de los 80 profesionales asistenciales de enfermería declararon que existe condiciones adecuadas, mientras que, otro 20% declaró que fueron excelentes, sin embargo, un 18,8% declaró que las condiciones organizacionales de trabajo fueron inadecuadas.

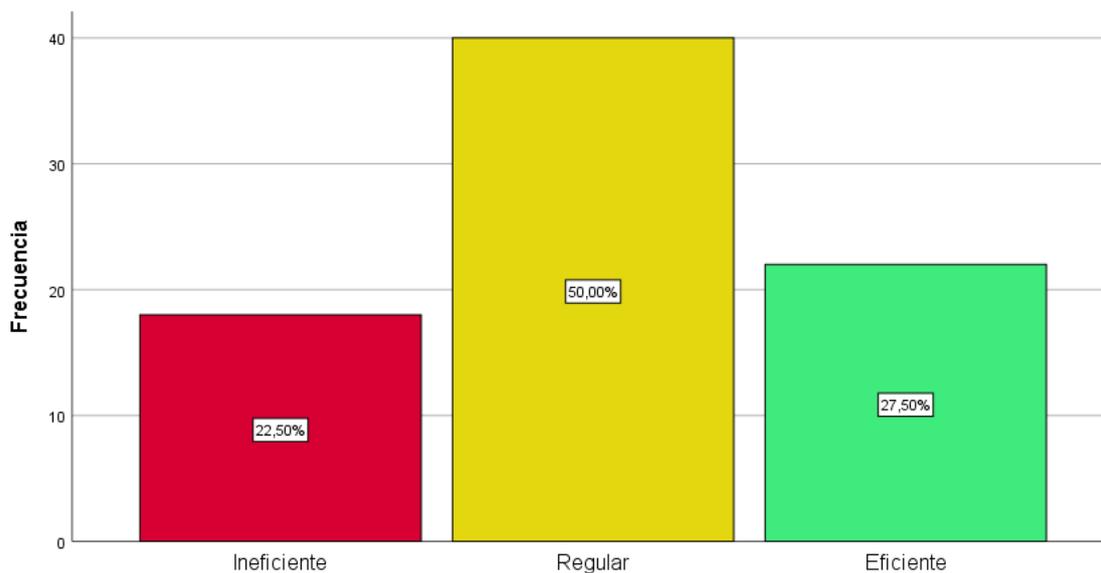
Tabla 6

Evaluación de desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	18	22,5	22,5	22,5
	Regular	40	50,0	50,0	72,5
	Eficiente	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5

Nivel de evaluación del desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería



En cuanto a la evaluación del desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería, el 50% de los 80 profesionales asistenciales de enfermería declararon que existe un desempeño regular, mientras que, otro 27,5% declaró que existe un nivel eficiente, sin embargo, un 22,5% declaró que existe un desempeño laboral ineficiente.

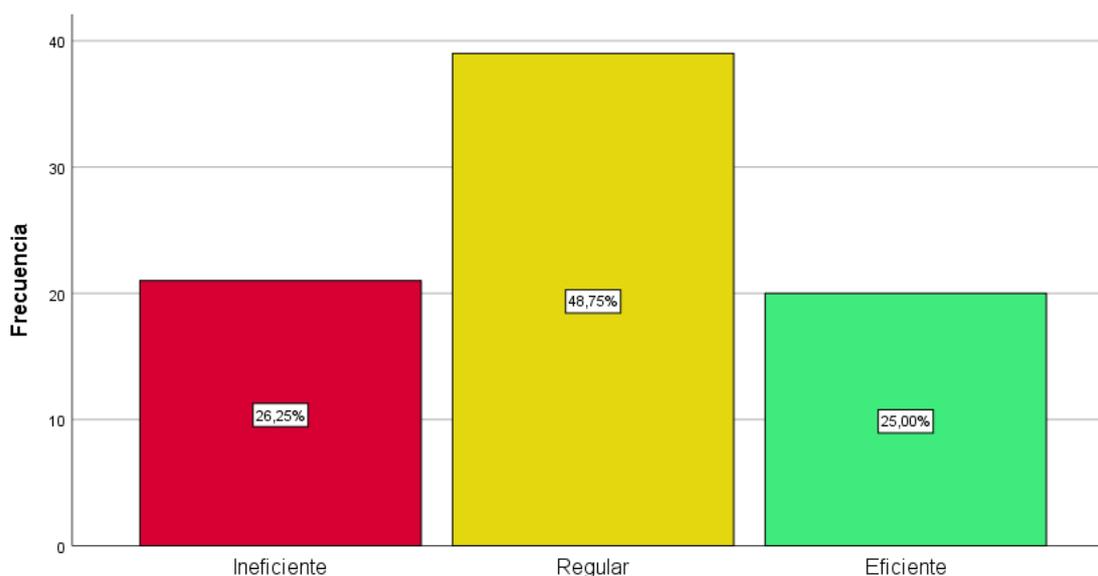
Tabla 7

Evaluación de factores actitudinales en el desempeño del personal asistencial de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	21	26,3	26,3	26,3
	Regular	39	48,8	48,8	75,0
	Eficiente	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 6

Nivel de evaluación de factores actitudinales en el desempeño del personal asistencial de enfermería



En cuanto a la evaluación de factores actitudinales en el desempeño del personal asistencial de enfermería, el 48,8% de los 80 profesionales asistenciales de enfermería declararon que existe un factor actitudinal regular en el desempeño del trabajador, mientras que, otro 26,3% declaró que existe un factor actitudinal de desempeño ineficiente, sin embargo, un 25% declaró que existe un nivel eficiente.

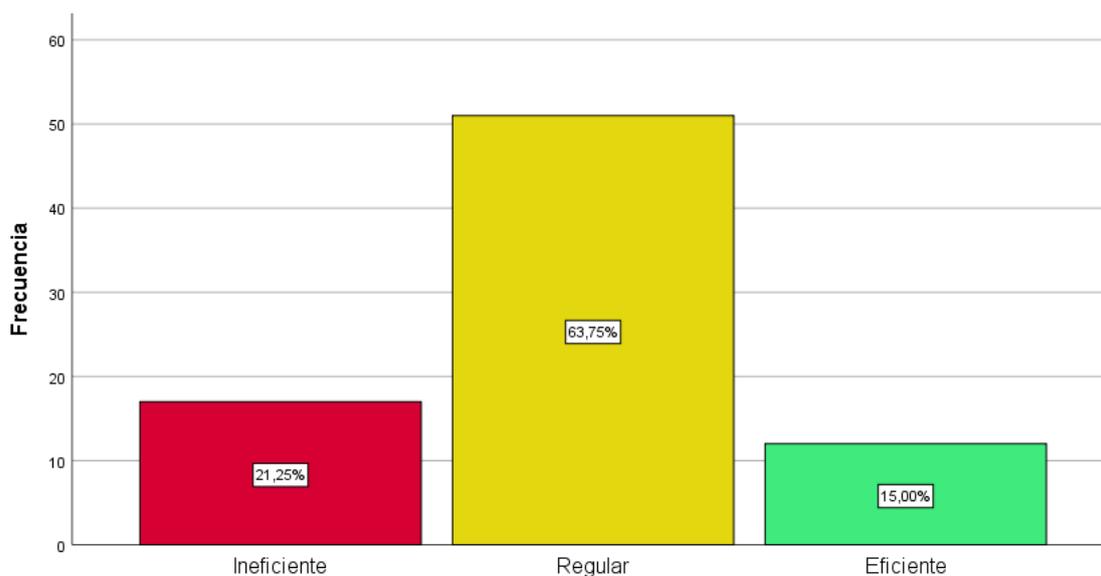
Tabla 8

Evaluación de factores operativas en el desempeño del personal asistencial de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	17	21,3	21,3	21,3
	Regular	51	63,8	63,8	85,0
	Eficiente	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 7

Nivel de evaluación de factores operativas en el desempeño del personal asistencial de enfermería



En cuanto a la evaluación de factores actitudinales en el desempeño del personal asistencial de enfermería, el 63,8% de los 80 profesionales asistenciales de enfermería declararon que existe un factor actitudinal regular en el desempeño del trabajador, mientras que, otro 21,3% declaró que existe un factor actitudinal de desempeño ineficiente, sin embargo, un 15% declaró que existe un nivel eficiente.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Tabla 9

Prueba correlacional de Rho de Spearman para comprobar cómo se relaciona las condiciones de trabajo y desempeño laboral en el hospital estudiado.

		Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Se confirmó que las condiciones de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería, debido a que se observa una significancia inferior a 0,05, rechazando la hipótesis nula.

Tabla 10

Prueba correlacional de Rho de Spearman para comprobar cómo se relaciona las condiciones físicas de trabajo y desempeño laboral en el hospital estudiado.

		Condiciones físicas	Desempeño laboral
Condiciones físicas	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Se confirmó que las condiciones físicas de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería, debido a que se observa una significancia inferior a 0,05, rechazando la hipótesis nula.

Tabla 11

Prueba correlacional de Rho de Spearman para comprobar cómo se relaciona las condiciones ambientales de trabajo y desempeño laboral en el hospital estudiado.

		Condiciones ambientales	Desempeño laboral
Condiciones ambientales	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Se confirmó que las condiciones ambientales de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería, debido a que se observa una significancia inferior a 0,05, rechazando la hipótesis nula.

Tabla 12

Prueba correlacional de Rho de Spearman para comprobar cómo se relaciona las condiciones organizacionales de trabajo y desempeño laboral en el hospital estudiado.

		Condiciones organizacionales	Desempeño laboral
Condiciones organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Se confirmó que las condiciones organizacionales de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería, debido a que se observa una significancia inferior a 0,05, rechazando la hipótesis nula.

4.1.3. Discusión de resultados

Antes de contrastar los hallazgos de la investigación, es importante comprender que las condiciones de trabajo pueden compensar o intensificar riesgos que impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, así como en la organización y contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; asimismo, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, así como el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial, es decir, su carácter estable o precario y las posibilidades en que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, los cuales propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación (19).

En ese contexto, la Organización Internacional del Trabajo sostiene que a diario las personas mueren por causa de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con el mismo, sumándose más de 2,78 millones de defunciones anuales. Asimismo, sostiene que se generan aproximadamente 374 millones de lesiones o enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo cada año, trayendo como consecuencia el ausentismo laboral prolongado. Es así que, ante estas dificultades y con el fin de subsanar estas, se invierte un aproximado del 3,94% del producto bruto interno mundial de manera anual (5).

Por otro lado, el desempeño describe el grado en que los gerentes o colaboradores de una organización triunfan en el buen resultado de su trabajo, tomando en cuenta el cumplimiento de sus objetivos como también requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados (28).

En ese contexto, son los enfermeros que se enfrentan a diferentes problemáticas por las labores que desempeñan de diversa naturaleza y con condiciones de trabajo representados por la carga psicosocial, pues el trabajo de enfermería involucra tanto al

paciente como a sus familiares, por lo que, es en el personal de enfermería donde ellos depositan sus dudas, angustias o molestias; asimismo, las largas jornadas laborales de hasta 12 horas y turnos nocturnos genera desgaste físico y mental en el profesional de enfermería (10).

A partir de esta dinámica, se contrastó el objetivo general cuya finalidad se enfocó en comprobar en la actualidad cómo las condiciones de trabajo de un hospital de Lima se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería, al respecto, los hallazgos evidenciaron a partir de una prueba correlacional de Rho de Spearman que existe una significancia inferior a 0,05, confirmando de esta manera que las condiciones de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

En contraste, investigaciones con similares propósitos fue el artículo de Alvarez quien a partir de sus hallazgos demostró que si el entorno de trabajo de los profesionales de enfermería es el adecuado mejor será el rendimiento y desempeño laboral del colaborador. Por lo que, se evidenció una correlación positiva baja de 0,354 en el estadígrafo de Spearman y una significancia menor a 0,05, comprobando que existe relación entre las condiciones de trabajo y el ejercicio profesional de enfermería en Argentina.

Asimismo, otra investigación similar fue la tesis de Silva quien a partir de sus hallazgos demostró que mientras mayor sea las condiciones de trabajo en el personal de servicio público mejor será su desempeño laboral en beneficio del centro médico como en pacientes. Por lo que, se evidenció una correlación positiva de 0,851 en el estadígrafo de Spearman y una significancia menor a 0,05, comprobando que las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería de un centro médico en Lima.

Otra investigación similar al enfoque general del estudio fue la tesis de Ibañez quien a partir de sus hallazgos demostró que mientras mejor sean las condiciones de trabajo el desempeño de los colaboradores será buena. Por lo que, se evidenció una correlación positiva de 0,998 en el estadígrafo de Spearman y una significancia menor a 0,05, comprobando que las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores del hospital III de EsSalud de Tarapoto.

Asimismo, otra investigación que se alinea con el objetivo fue el artículo científico de Auccapure quien a partir de sus hallazgos demostró que mientras mejor sean las condiciones de trabajo el desempeño de los colaboradores será buena. Por lo que, se evidenció una correlación positiva de 0,464 en el estadígrafo de Spearman y una significancia menor a 0,05, comprobando que las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del municipio de San Jerónimo.

Por otra parte, otra investigación que se asemeja fue la tesis de Cáceres quien a partir de sus hallazgos demostró que mientras mejor sean las condiciones de trabajo el desempeño laboral del personal será buena. Por lo que, se evidenció una correlación de 0,677 en el estadígrafo de Pearson y una significancia menor a 0,05, sin embargo, se observó un declive del 45,8% en el desempeño laboral de los colaboradores, esto debido a las condiciones de trabajo en la Universidad.

Asimismo, se pasó a contrastar el primer objetivo específico cuya finalidad se enfocó en comprobar en la actualidad cómo las condiciones físicas de trabajo de un hospital de Lima se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería, al respecto, los hallazgos evidenciaron a partir de una prueba correlacional de Rho de Spearman que existe una significancia inferior a 0,05, confirmando de esta

manera que las condiciones físicas de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

En contraste, una investigación con similar propósito fue el artículo de Chen et al., quien a partir de sus hallazgos demostró que factores como la protección contra los riesgos biológicos y el clima de seguridad son generadores de que el personal asistencial de enfermería no realice adecuadamente sus tareas asignadas. Por lo que, se evidenció que la protección biológica tiene un valor $\beta = 0,17$ y significancia menor 0,05, asimismo, representa un clima de seguridad con un valor $\beta = 0,24$ y significancia menor 0,05, los cuales ambos se asocian al desempeño ejercido por el personal.

Por otra parte, se pasó a contrastar el segundo objetivo específico cuya finalidad se enfocó en comprobar en la actualidad cómo las condiciones ambientales de trabajo de un hospital de Lima se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería, al respecto, los hallazgos evidenciaron a partir de una prueba correlacional de Rho de Spearman que existe una significancia inferior a 0,05, confirmando de esta manera que las condiciones ambientales de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

En contraste, una investigación que se alinea a este objetivo fue la tesis de Álvarez quien a partir de sus hallazgos demostró que mientras mejor sean las condiciones ambientales, el desempeño laboral de los colaboradores mejorará. Por lo que, se evidenció que existe una correlación de 0,641 en el estadígrafo de Spearman y una significancia menor a 0,05, comprobando que las condiciones ambientales de trabajo se relacionan con el ejercicio laboral de los trabajadores del municipio de José Leonardo Ortiz.

No obstante, se pasó a contrastar el tercer objetivo específico cuya finalidad se enfocó en comprobar en la actualidad cómo las condiciones organizacionales de trabajo de un hospital de Lima se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial

de enfermería, al respecto, los hallazgos evidenciaron a partir de una prueba correlacional de Rho de Spearman que existe una significancia inferior a 0,05, confirmando de esta manera que las condiciones organizacionales de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

En contraste, investigaciones con similares propósitos fue la tesis de Morales quien a partir de sus hallazgos demostró que mientras mejor sea el clima organizacional en la empresa el desempeño laboral incrementará. Por lo que, se evidenció una correlación positiva media de 0,625 en el estadígrafo de Spearman y una significancia menor a 0,05, comprobando que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios de la fiscalía provincial de Chimborazo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: Se concluyó en la actualidad que las condiciones de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

Segundo: Se concluyó en la actualidad que las condiciones físicas de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

Tercero: Se concluyó en la actualidad que las condiciones ambientales de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

Cuarto: Se concluyó en la actualidad que las condiciones organizacionales de trabajo del hospital estudiado se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

5.2. Recomendaciones

- Primero: Se sugiere a la autoridad del hospital y a los jefes de las diversas áreas implementar políticas y procedimientos de seguridad, capacitación, mantenimiento de equipos y descansos adecuados para crear un entorno laboral seguro y saludable.
- Segundo: Se sugiere a la autoridad del hospital y jefes de las diversas áreas promover e incentivar talleres que ayuden a prevenir accidentes y riesgos laborales en el centro de trabajo, así como el manejo ante la exposición a los contaminantes, esto con la iniciativa de disipar efectos negativos en el rendimiento de las funciones como en la calidad de vida del personal asistencial de enfermería.
- Tercero: Se sugiere a la autoridad del hospital, incluyendo a los jefes de las diversas áreas fortalecer y mantener el adecuado mantenimiento de los equipos de trabajo, con el fin de evitar que las funciones del personal asistencial de enfermería se vean afectadas.
- Cuarto: Se sugiere a los jefes de las diversas áreas mejorar y organizar las jornadas laborales con el objetivo de proporcionar un descanso adecuado al personal asistencial de enfermería. Esto permitirá que puedan retomar sus actividades y funciones con energía, sin afectar la calidad de atención del paciente.

REFERENCIAS

1. Canales M, VS, PT. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería universitaria*. 2016; 13(3): p. 178-186.
2. Martínez L, Oviedo O, Luna C. Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*. 2013; 29(3).
3. Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2010; 26(3): p. 175-189.
4. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de accidentes de Trabajo. [Online].; 2022. Acceso 15 de Mayo de 2023. Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4327880/SAT_DICIEMBRE_2022.pdf?v=1679929130.
5. Organización Internacional de Trabajo. Safety and health at work. [Online]; 2023. Acceso 13 de Abril de 2023. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>.
6. Torres J. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2004; 30(4).
7. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Online]; 2019. Disponible en:
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0.
8. Sanin JySM. Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*. 2014; 13(1): p. 95-107.
9. León M. LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ABEL GILBERT PONTON. Tesis de bachiller. Universidad de Guayaquil.

- 1 Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. Centro para el Control y
0. la prevención de Enfermedades. [Online]; 2017. Acceso 13 de Abril de 2023.
Disponible en: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/trabajadores.html>.
- 1 Alvarez L. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral.
1. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022; 2(63).
- 1 Morales A. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los
2. funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo. Tesis de pregrado. Ambato:
Universidad Técnica de Ambato.
- 1 Chen F, Chen K, Tung T. The longitudinal study for the work-related factors to job
3. performance among nurses in emergency department. Medicine. 2019; 98(12).
- 1 Silva M. Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería de
4. un centro de salud - Lima, 2021. Tesis de maestría. Lima: Universidad César
Vallejo.
- 1 Ibañez M. Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II
5. Essalud, Tarapoto – 2020. Tesis de maestría. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- 1 Auccapure L. Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de
6. San Jerónimo. Revista Científica Integración. 2019; 2: p. 195–210.
- 1 Cáceres J. Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los
7. trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas,
2019. Tesis de maestría. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- 1 Alvarez C. Condiciones ambientales y su influencia en el desempeño laboral de los
8. colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. Tesis pregrado.
Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- 1 Neffa. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Orientación y Sociedad. 2015; 15:
9. p. 1-29.
- 2 Chiavenato I. Administración de recursos humanos Colombia: Mc Graw Hill; 2002.
0.
- 2 Arias W. Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial.
1. Revista cubana de Salud y Trabajo. 2012; 13(3): p. 45-52.
- 2 Instituto Sindical de Trabajo ayS. ISTAS. [Online] Acceso 30 de Mayode 2023.
2. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo->

- 3 Sfantou D, Laliotis A, Patelarou A, Sifaki D, Matalliotakis M, Patelarou E.
4. Importance of Leadership Style towards Quality of Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. *Healthcare*. 2017; 5(4): p. 73.
- 3 Purdy N, Laschinger H, Finegan J, Kerr N, Olivera F. Effects of work environments on nurse and patient outcomes. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(8): p. 901–913.
- 3 Achoma M. Relacion entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa ladrillera Tauro S.A.C. - 2019. Tesis de maestría. Arequipa: Universidad nacional de San Agustin de Arequipa.
- 3 Rodriguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 2019;(87): p. 79–101.
- 3 Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos*. 9th ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2009.
- 3 Jannah M, Barlian N, Sulistyan R. Work discipline and communication against job performance. *Progress*. 2020; 3(1).
- 4 Thompson P, Bolino M. Negative beliefs about accepting coworker help: Implications for employee attitudes, job performance, and reputation. *Journal of Applied Psychology*. 2018; 103(8): p. 842–866.
- 4 Simorangkir S, Karnati N, Abdullah T. The Effect of Supportive Leadership, Learning Culture, and Responsibility on Job Performance of Teacher in Junior High Schools of South Tangerang. *International Journal for Educational and Vocational Studies*. 2019; 1(2): p. 120-129.
- 4 Hunter J. *A causal analysis of cognitive ability, job knowledge, job performance, and supervisor ratings*. 1st ed.: Routledge; 1983.
- 4 Sanyal S, Hisam M. The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*. 2018; 20(3): p. 15-22.
- 4 Manzoor F, Wei L, Nurunnabi M, Subhan Q, Shah S, Fallatah S. The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*. 2019; 11(2): p. 1-14.

- 4 Hernandez R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa
5. ,cualitativa y mixta México: Mc Graw Hill educación; 2018.
- 4 Zhenjing G, Chupradit S, Yen Ku K, Nassani A, Haffar M. Impact of Employees'
6. Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model.
National Center for Biotechnology Information. 2022; 10.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023?	Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.	<p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.</p> <p>H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.</p>	<p>Variable 1: Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Condiciones físicas • Condiciones organizacionales 	<p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa • Aplicada <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental de corte transversal • Descriptivo • Correlacional <p>Población y muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80 licenciados asistenciales de enfermería. <p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para evaluar condiciones de trabajo de Cáceres (2019). • Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de Cáceres (2019).
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica		
¿Cómo las condiciones ambientales se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023?	Identificar como las condiciones ambientales se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.	<p>HE1:</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.</p> <p>H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores actitudinales • Factores operativos 	
¿Cómo las condiciones físicas se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023?	Identificar como las condiciones físicas se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.	<p>HE2:</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.</p> <p>H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.</p>		
¿Cómo las condiciones organizacionales se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023?	Identificar como las condiciones organizacionales se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.	<p>HE3:</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones organizacionales y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.</p> <p>H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones organizacionales y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023.</p>		

Anexo2. Instrumentos

INSTRUMENTOS:

I. CUESTIONARIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

	<i>Preguntas y alternativas</i>	Muy inadecuado (1)	Inadecuado (2)	Regular (3)	Adecuado (4)	Muy adecuado (5)
Nº	Dimensión: condiciones físicas					
1	<i>La iluminación para realizar su trabajo es:</i>					
2	<i>La ventilación con que cuenta en su ambiente de trabajo es:</i>					
3	<i>La exposición a ruidos en su ambiente de trabajo es:</i>					
4	<i>Su trabajo lo realiza en ambientes que cuentan con una temperatura:</i>					
5	<i>El ambiente designado para el desarrollo de sus actividades es:</i>					
6	<i>La dotación de materiales para el desarrollo de sus actividades es:</i>					
7	<i>La implementación de equipos para el desarrollo de sus funciones es:</i>					
	Dimensión: Condiciones ambientales					
8	<i>La información ante posibles riesgos de incendios o sismos es:</i>					
9	<i>Las actividades de prevención contra posibles riesgos laborales son:</i>					
10	<i>Los implementos proporcionados para la prevención de accidentes laborales son:</i>					
11	<i>Las actividades de prevención contra la exposición a contaminantes son:</i>					
12	<i>La señalización contra la contaminación en el área donde realiza su trabajo es:</i>					
13	<i>Los servicios básicos que brinda la institución a sus trabajadores son:</i>					
14	<i>Los servicios de tópicos que brinda la institución son:</i>					
	Dimensión: condiciones organizacionales					
15	<i>La comunicación con la alta dirección de la institución es:</i>					
16	<i>La atención a la problemática de los trabajadores por la alta dirección, considera que es:</i>					
17	<i>La comunicación interna entre los trabajadores, considera que es:</i>					
18	<i>La distribución de las actividades laborales es:</i>					
19	<i>El régimen de trabajo y descanso es:</i>					
20	<i>El salario asignado por el desarrollo de sus actividades es:</i>					

21	<i>El clima laboral dentro de la institución es:</i>					
----	--	--	--	--	--	--

II. CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

	<i>Preguntas y alternativas</i>	Muy inadecuado (1)	Inadecuado (2)	Regular (3)	Adecuado (4)	Muy adecuado (5)
N°	Dimensión: factores actitudinales					
1	<i>Las tareas encomendadas por su jefe inmediato, lo desarrolla de forma:</i>					
2	<i>El cumplimiento de las normas establecidas en la institución, es:</i>					
3	<i>La solidaridad en la Institución es:</i>					
4	<i>La cooperación entre compañeros para ejecutar los trabajos asignados es:</i>					
5	<i>Las ideas innovadoras que presentan los trabajadores son:</i>					
6	<i>Las soluciones ante problemas en el desarrollo de sus actividades son:</i>					
7	<i>La responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo es:</i>					
8	<i>La puntualidad en los trabajadores de su área es:</i>					
9	<i>El cumplimiento de las tareas en el tiempo y con los recursos programados es:</i>					
10	<i>Las relaciones con sus compañeros de trabajo son:</i>					
	Dimensión: Factores operativos					
11	<i>Las actividades encomendadas las desarrolla de manera:</i>					
12	<i>La capacitación en temas para la mejora de su desempeño es:</i>					
13	<i>Los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones son:</i>					
14	<i>La práctica de la eficacia en el desarrollo de sus funciones es:</i>					
15	<i>Considera que el trabajo realizado, se hace de acuerdo a los requerimientos</i>					
16	<i>Los requerimientos exigidos para el desarrollo de sus actividades los cumple de manera:</i>					
17	<i>La planificación de sus actividades laborales es:</i>					
18	<i>La organización de sus actividades para el cumplimiento de sus funciones es:</i>					
19	<i>La distribución de las actividades es:</i>					
20	<i>El cumplimiento de las actividades programadas es:</i>					

Anexo3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Siesquen Tejada, Jessica Jacqueline

Título: “Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar del estudio llamado: “Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023”. Este estudio es desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Siesquen Tejada, Jessica Jacqueline, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Académico Profesional de enfermería. El propósito de este estudio es “Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un hospital de Lima, año 2023”. Por lo que, su ejecución ayudará a conocer como ambas variables se asocian entre sí.

Procedimientos

Si usted decide participar de este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se le enviará una encuesta de manera digital vía WhatsApp, donde usted deberá:
 - ❖ Leer con atención las interrogantes del cuestionario.
 - ❖ Seleccionar solo una respuesta de las 5 afirmaciones del cuestionario.
 - ❖ Guardar y enviar sus respuestas a la investigadora evaluadora.

La actual encuesta tiene una duración de 10 minutos, el cual una vez guardado y enviado sus respuestas o resultados se almacenarán de manera inmediata en la base de datos de Google Forms.

Cabe resaltar que todas las encuestas son anónimas, por lo que, se respetará la confidencialidad y la privacidad del participante involucrado.

Riesgos

La actual investigación no proporciona daños, pérdida, lesión o otras consecuencias a los participantes involucrados, ya que el estudio es generalmente para fines académicos.

Beneficios

La actual investigación permite y sustenta un asunto destacado, por lo que, aporta interés en conocer el impacto que tiene las condiciones de trabajo sobre el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Toda información guardada será registrada con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el proceso de la encuesta, podrá retirarse en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Siesquen Tejada, Jessica Jacqueline, Cel. 927 813 747 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Firma del participante

Nombres:

DNI:

Firma de la investigadora

Jessica Jacqueline Siesquen Tejada

DNI:

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unh.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	1%
3	uwiener on 2023-01-20 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-11-08 Submitted works	1%
5	scielo.org.ar Internet	<1%
6	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
7	repositorio.unid.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%