



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Tesis**

Condiciones de Trabajo y Rendimiento Laboral del Personal de Enfermería de  
la Red Asistencial Junín ESSALUD – Perú, 2023

**Para optar el Grado Académico de**

Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

**Presentado por:**

**Autor:** Ponce Castro, Wilfredo Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0940-6536>

**Asesor:** Dr. Jorge Alberto Vargas Merino

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403>


**Línea de Investigación General**

Sociedad y Transformación Digital

**Lima, Perú**

**2024**

## Declaración jurada de autoría y de originalidad del trabajo de investigación

 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, **Wilfredo Antonio Ponce Castro** Egresado de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**Condiciones de Trabajo y Rendimiento Laboral del Personal de Enfermería de la Red Asistencial Junín ESSALUD – Perú, 2023**". Asesorado por el docente: VARGAS MERINO JORGE ALBERTO, con DNI 41843715, con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403> tiene un índice de similitud de (20) (VEINTE)% con código oid:14912:342278616 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  
 Egresado: Wilfredo Antonio, Ponce Castro  
 DNI: 19951737



.....  
 Firma  
 Asesor: Jorge Alberto Vargas Merino  
 DNI: 41843715

**DEDICATORIA**

A mi madre por sus grandes enseñanzas en mi vida y a mi padre por guiarme siempre por el camino correcto.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por ser quien con su grandeza ilumina mi camino.

A la Universidad Norbert Wiener.

A mis profesores de la maestría.

A mis condiscípulos de maestría.

A la Lic. Sonia Miguel Sinchez, quien con su experiencia contribuyó efectivamente en la elaboración de este trabajo.

## ÍNDICE GENERAL

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	vii
Indice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Objetivos Específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Formulación de Hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general	20
2.3.2 Hipótesis específicas	20
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>21</b>
3.1 Método de Investigación	21
3.2 Enfoque investigativo	21
3.3 Tipo de Investigación	21

3.4. Diseño de la Investigación	22
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1 Técnica	25
3.7.2 Descripción	25
3.7.3 Validación	26
3.7.4 Confiabilidad	27
3.8. Procesamiento y análisis de datos	28
3.9 Aspectos éticos	29
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>30</b>
4.1 Resultados	30
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	30
4.1.2 Pruebas de Hipótesis	35
4.1.3 Discusión de resultados	40
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>43</b>
5.1 Conclusiones	43
5.2. Recomendaciones	44
<b>REFERENCIAS</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>53</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos	55
Anexo 3: Validación del Instrumento	59
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	89
Anexo 5: Base de datos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 6: Declaración Jurada de Cumplimiento Ético	93
Anexo7: Formato de consentimiento informado	94
Anexo 8: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	97
Anexo 9: Informe del asesor de TURNITIN	98

## ÍNDICE DE TABLAS

Página

<b>Tabla 1.</b> Condiciones de trabajo y sus dimensiones del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.....	30
<b>Tabla 2.</b> <i>Rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.....</i>	32
<b>Tabla 3.</b> <i>Condición de trabajo y sus dimensiones según rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.....</i>	33
<b>Tabla 4.</b> <i>Pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov .....</i>	34
<b>Tabla 5.</b> <i>Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral .....</i>	35
<b>Tabla 6.</b> <i>Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral .....</i>	37
<b>Tabla 7.</b> <i>Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral .....</i>	38
<b>Tabla 8.</b> <i>Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral .....</i>	39

## INDICE DE FIGURAS

	Página
<b>Figura 1.</b> <i>Condiciones de trabajo y sus dimensiones del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023</i> .....	31
<b>Figura 2.</b> <i>Rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023</i> .....	32



## RESUMEN

La finalidad del trabajo fue establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023. El método fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional y correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 217 trabajadores de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú. Para la estadística se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman. En los resultados se obtuvo que la condición de trabajo del personal de enfermería fue de nivel regular en un 51.2% y el rendimiento laboral fue de nivel medio en un 57.6%. Se observó que no hubo relación significativa entre las condiciones de trabajo en sus dimensiones organización y método ( $p=0.592$ ), así como organización y entorno ( $p=0.507$ ) con el rendimiento laboral del personal de enfermería. Se evidenció que existe relación débil, positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería ( $p=0.000$ ; Rho de Spearman=0.338). Finalmente, se concluye que existe relación débil, positiva y significativa entre condiciones de trabajo y el rendimiento laboral ( $p=0.007$ ,  $\rho=0.183$ ) del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

**Palabras Clave:** Condiciones de trabajo, rendimiento laboral, personal de enfermería.

## ABSTRACT

The purpose of the work was to establish the relationship between the working conditions and the work performance of the nursing staff of the Junín Essalud Assistance Network - Peru, 2023. The method was a quantitative, non-experimental, transectional and correlational approach, whose sample was made up of by 217 nursing workers from the Junín Essalud Healthcare Network – Peru. Spearman's non-parametric rho test was used for statistics. The results showed that the working condition of the nursing staff was at a regular level in 51.2%% and the work performance was at a medium level in 57.6%. It was observed that there was no significant relationship between the working conditions in its organization and method dimensions ( $p=0.592$ ), as well as organization and environment ( $p=0.507$ ) with the work performance of the nursing staff. It was evident that there is a weak, positive and significant relationship between working conditions in their organizational and personal dimensions with the work performance of nursing staff ( $p=0.000$ ; Spearman's  $\rho=0.338$ ). Finally, it is concluded that there is a weak, positive and significant relationship between working conditions and work performance ( $p=0.007$ ,  $\rho=0.183$ ) of the nursing staff of the Junín Essalud Assistance Network – Peru, 2023.

**Key Words:** Working conditions, work performance, nursing staff.

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo abarcan el desenvolvimiento del personal, la forma de organizar las funciones y el entorno, los cuales deben tener una relación armónica para que los servicios brindados sean apropiados y de calidad. No obstante, distintos factores pueden generar que los trabajadores no tengan un buen rendimiento, impactando en el ausentismo.

Es así que con este trabajo se buscó establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023, por ello el estudio se organiza:

El primer capítulo llamado “El Problema” con el planteamiento y la formulación del problema, los propósitos, la justificación y las limitaciones.

El segundo capítulo asignado “Marco Teórico” abarca los antecedentes de la investigación (internacionales y nacionales), las bases teóricas, las definiciones de las variables y la formulación de las hipótesis.

El tercer capítulo denominado “Metodología” incluye la descripción del método, el enfoque, el tipo, el diseño, la población, la muestra y el muestreo, las variables y la operacionalización, las técnicas y los instrumentos de recolección de datos, el procesamiento y el análisis de datos, así como los aspectos éticos.

El cuarto capítulo asignado como “Presentación y Discusión de los Resultados” abarca el análisis descriptivo y el bivariado de los resultados, además de las pruebas de hipótesis, que podrían ser contrastados con diferentes investigaciones en la discusión de los resultados.

El quinto capítulo llamado “Conclusiones y Recomendaciones” abarca las conclusiones y las recomendaciones. Por último, se registran las referencias y los anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Las condiciones laborales representan una realidad de análisis que implica el desempeño del recurso humano, la organización y el ambiente de trabajo (Ruiz et al., 2021). Según la Organización Internacional del Trabajo, a nivel internacional, más del 50% de trabajadores tienen condiciones laborales deficientes, lo cual genera mal rendimiento, y principalmente es originado por situaciones de estrés (Mejía et al., 2019). También, se indica que al menos uno de cada cuatro empleados no se siente valorado en su trabajo, y generalmente el 76% de empleados con categorías inferiores consideraba que existen condiciones irregulares en el trabajo (Naciones Unidas, 2022).

En países subdesarrollados, la actividad laboral del personal de enfermería se ve afectada, principalmente por el déficit mundial existente de aproximadamente 5.9 millones de profesionales, teniendo mayor frecuencia en países de África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental (OPS, 2022); y esta fuerza laboral es relativamente joven (38%) menores de 35 años en comparación de mayores de 55 años que corresponde al 17%, pese a la alta prevalencia de profesionales jóvenes, se deja al descubierto la vulnerabilidad de los servicios de salud, por la ausencia de profesionales capacitados y con experiencia, expuestos a condiciones de trabajo difíciles por aspectos de la suficiencia de materiales de protección idóneos, falencias en la formación profesionales, entre otras. (De Bortoli et al., 2020).

En América Latina y el Caribe, 59% de esta fuerza de trabajo corresponde a enfermeros profesionales y el 37% a profesionales asociados, mostrándose escasez de personal, y las causantes son la baja remuneración, malos tratos, estas condiciones malas a las que expuestas que hace que tomen decisiones cruciales para mejorar sus condiciones laborales (Pruna, 2022).

A nivel nacional (Perú), el rendimiento laboral en profesionales de salud según distintos estudios es calificado como regular (45%), todo condicionado por un área laboral media (Roldán y Linares, 2021); y justipreciar las situaciones de trabajo es necesario; dado que, ambas variables están ligadas con aspectos ya sean materiales, psíquicos y sociales que cuando hay déficit en el ambiente laboral, genera disminución en la productividad.

Más de 20 mil incidentes de trabajo por año se originan principalmente en profesionales de salud, produciendo cuantiosos gastos al contratante para corregir estos infortunios; además, para aseverar la máxima producción y rendimiento se necesita escenarios de trabajo seguros, sanos, placenteros en condiciones de empleo ecuánimes y justos (Alvarado et al., 2018). A lo descrito, se suma el perfeccionamiento de su labor, el recurso humano se expone a circunstancias que perturban su salud positiva o negativamente (Sabastizagal et al., 2020). Según un estudio descrito por Quintana y Tarqui (2020) la mayoría de los profesionales enfermeros del hospital de la Seguridad Social del Callao tienen desempeño regular; sin embargo, se observa deficientes condiciones de trabajo por la sobrecarga de trabajo y ausencia de remuneraciones y capacitaciones.

Analizando esta situación, en la red asistencial Junín – ESSALUD, se observa condiciones de trabajo inadecuadas, predominando la ausencia de beneficios y derechos laborales, principalmente en empleados del régimen CAS, cuyas condiciones son abusivas y

precarias, radicando en el inicio de la contratación; y son estas malas condiciones lo que está generando un rendimiento laboral inadecuado, dado su inestabilidad y desmotivación.

El personal sanitario de enfermería está carente de materiales para una correcta asistencia a los pacientes; asimismo, se notifica diariamente la falta de estos recursos llegando incluso a improvisarlos con mascarillas caseras, batas de protección realizadas con bolsas e incluso reutilizando este material, poniendo en riesgo su salud, mostrando la situación laboral precaria. (Espinoza y Gil, 2020)

Asimismo, los trabajadores manifiestan que no cuentan con beneficios ni derechos laborales, no presentan seguro médico, sus pagos de sus retribuciones están diferidos; repercutiendo en el bienestar familiar y sostenibilidad del hogar del trabajador sanitario. Un ejemplo claro, se muestra en la perseverante falta de plaza fiscal, las grietas de cobertura de la protección social, la eminente divergencia social y la alta inobservancia; y si esta situación no mejora, generaría que la asistencia y mejora de los sujetos se vea afectada, dado que, pende en gran medida del esmero, esfuerzo, atención y consagración que impone el personal sanitario, y a la par se estaría disminuyendo los esfuerzos para poder hacer frente a distintas enfermedades, pudiendo ocasionar posibles caos en los sistemas sanitarios. (Quintana y Tarqui, 2020)

Por esto es que, en esta investigación se plantea realizar el análisis de las condiciones de trabajo en la red asistencial Junín – ESSALUD 2020 y como esta se corresponde con el rendimiento laboral del personal sanitario, con el propósito de evaluar el contexto actual, y poder establecer estrategias de mejora a mediano y largo plazo, trabajando en las acciones preventivas.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?

¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?

¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Establecer la relación entre las condiciones de trabajo con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

Identificar la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Teórica**

Las condiciones laborales es un tema trascendental que debe ser analizado y estudiado de manera frecuente; principalmente por la situación al cual se enfrenta diariamente el talento humano, y es un punto importante para medir el rendimiento de un trabajador, es necesario recalcar que la producción en el ámbito laboral se ve afectado muchas veces por las tareas exigentes, los niveles de estrés, las horas extendidas de trabajo, la moral del personal (Cabezas y Brito, 2021).



Por ende, la evaluación de ambos puntos es necesario en términos de investigación, buscando en primera instancia, identificar como se encuentran las condiciones laborales y su rendimiento laboral, y posteriormente difundir los resultados encontrados, dado que a la actualidad no hay suficiencia bibliográfica respecto al tema tal como indican distintas investigaciones; el principal propósito es sociabilizar la información encontrada buscando aumentar los antecedentes a nivel local por medio de revistas indexadas; asimismo, se propone contrastar la evidencia científica con teorías propuestas como Maslow (Sevilla y López, 2020) que busca satisfacer las necesidades del recurso humano o analizarlo con la Teoría de motivación de Herzberg (Quiroa y López, 2021) que trata de analizar la productividad de los trabajadores en base a la satisfacción laboral; de esta manera la comunidad científica podrá acceder a este tipo de estudios objetivos; y a la par tener evidencia actualizada que abarque dimensiones que otros estudios no han abordado.

#### **1.4.2 Metodológica**

El estudio propone 2 instrumentos que han sido validados con anterioridad: Condiciones de Trabajo propuesto por Blanch et al. (2010) y el cuestionario de rendimiento laboral se adaptó del trabajo de Castillo (2021); esta propuesta es pertinente para el análisis relacional propuesto, ya que se aborda dimensiones útiles para la identificación de falencias en el área laboral, tomando como escenario clave una institución ubicada en provincia donde no se ha abordado estudios con el mismo método; asimismo, los resultados correlacionales obtenidos podrán extrapolarse para el análisis de otras realidades similares a nivel nacional.

#### **1.4.3 Práctica**

El estudio pretende identificar las condiciones de trabajo que implican un problema en el rendimiento laboral de obreros de salud en la Red Asistencial Junín ESSALUD – Perú, esto con el designio de evaluar el contexto actual institucional, a fin de determinar planes de mejoría en beneficio de la colectividad. Asimismo, al tener los resultados objetivos, se podrán elaborar políticas que mejoren la condición de trabajo de este grupo de profesionales y así este recurso humano desempeñe sus actividades de la mejor manera visualizándose la mejora en el rendimiento de trabajo, además se establecerá una mejor organización de los trabajadores, sugiriendo el incremento del recurso humano que ayude a la atención adecuada de la población demandante.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Entre los inconvenientes encontrados destacan: el acceso limitado a los participantes del estudio y a la realización de las encuestas. Asimismo, las facilidades y permisos institucionales que existe a la fecha son muy pocas, lo que no permite un recojo de la información para su respectivo procesamiento, en tal razón la demora fue de 2 a tres meses, de igual manera los entrevistados no valoran el trabajo de investigación por lo que muchas veces se niegan a apoyar en dicha investigación. Del mismo modo, la entidad en estudio no brinda las facilidades para realizar investigaciones que podrían ser útiles las mejoras del servicio que brinda la institución.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Antecedentes nacionales:

Chung (2022) publicó un trabajo cuyo propósito fue “*establecer de qué manera las circunstancias de trabajo se vincula con la calidad de vida laboral de la enfermera*”. Fue una investigación observacional, transversal y descriptivo correlacional, la población y la muestra conformaba a 150 sujetos por registro censal. La técnica fue la encuesta y los instrumentos: “Cuestionario de Evaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería” y el “Cuestionario CVP-35”. Concluye que las dimensiones condiciones individuales, intralaboral y extralaboral se vinculan con la calidad de vida laboral ( $p < 0.05$ ); asimismo, se observa relación significativa entre los contextos de trabajo y el modo de vida laboral de los participantes ( $Rho = 0.552$ ;  $p = 0.000$ ).

Silva (2021) en su tesis tuvo como objetivo “*saber si hay asociación entre las circunstancias de trabajo y el actuar laboral de enfermeros*”. Ejecutaron un trabajo no experimental, correlacional y transversal, con una población y un tamaño muestral de 32 trabajadores de enfermería, mediante un muestreo censal. Se tuvo como técnica a la encuesta y el instrumento fue un cuestionario con escala Likert. Concluyen que la mayor parte indican contextos de trabajo (66%) y desenvolvimiento laboral (69%) moderado. Asimismo, hay una

baja correlación positiva y significativa entre contextos de trabajo y desempeño laboral y (Rho de Spearman=0.851 y  $p=0.000$ ).

Barzola y Huamán (2020) en su trabajo asumieron como objetivo “*comprobar la asociación entre las circunstancias laborales y el rendimiento de trabajo en enfermeras*”. Fue investigación de nivel relacional y transversal. La población fue constituida por 285 sujetos y el tamaño muestral de 105 profesionales, en base al muestreo aleatorio simple. Se usó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron: “Cuestionario de autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” y la “Escala de rendimiento laboral en enfermería”. Concluyen que la mayoría tiene malas situaciones de trabajo (55.2%) y baja producción laboral (39.1%), además cuando optimizan las circunstancias de trabajo, aumenta el interés laboral en enfermeros; por tanto, hay relación de significancia de dichas variables (Rho de Spearman=0.483;  $p=0.000$ ).

Ibáñez (2020) en su tesis tuvo como propósito “*saber el vínculo entre los contextos de trabajo y el desenvolvimiento laboral de personal asistencial*”. Ejecutaron un estudio descriptivo correlacional y transversal, donde tanto la población como la muestra abarcó a 75 participantes. La técnica fue la encuesta y los instrumentos: “Cuestionario de Condiciones de Trabajo” y “Cuestionario sobre Desempeño Laboral”. Concluye que las circunstancias de trabajo (68%) y desempeño laboral (43%) del personal son de nivel malo; además hay una correspondencia positiva muy alta y de significancia con las variables de estudio (Rho de Spearman=0.998;  $p=0.000$ ).

Ore y Soto (2019) en su investigación tuvieron como finalidad “*establecer la asociación entre el grado de complacencia laboral y los entornos de trabajo del enfermero*”. Fue una investigación descriptiva, correlacional y transversal, para lo cual se trabajó con 60 enfermeras. La técnica a considerar: la encuesta y los instrumentos: “Cuestionario

Satisfacción Laboral” y “Cuestionario Condiciones de Trabajo”. Concluyen que el bienestar laboral del profesional de enfermería fue de grado medio (68.3%) a alto (28.3%) y las situaciones de trabajo, fueron regulares (68.3%), seguido de un bueno (28.3%) y malo (3.3%) además, hay relación entre el bienestar laboral y las circunstancias de trabajo ( $p=0.000$ ).

#### **Antecedentes internacionales:**

López et al. (2021) realizaron un estudio que tuvo como objetivo “*comprobar si la calidad de vida laboral predice el grado de desempeño laboral autopercebido en profesionales de la salud*”. Fue una investigación cuantitativa, transversal y predictiva; la población abarcó a 445 facultativos y se seleccionó a 169 participantes. Como técnica usada: la encuesta y los instrumentos: “Cuestionario CVL- HP” para la calidad de vida laboral y la “Escala de Desempeño Laboral”. Concluyeron que se evidencia influjo lineal significativa y positiva entre las variables seleccionadas, es decir, que la calidad de vida en el trabajo fue un predictor del desenvolvimiento en el trabajo de forma relevante ( $\beta = .806$ ).

Comezquira et al. (2021) llevaron a cabo un trabajo con el objetivo de “*detallar el grado de carga laboral y dificultades de rendimiento del personal de enfermería*”. Fue un trabajo descriptivo y de corte transversal, que consideró una población y muestra de 46 profesionales, en base a un muestreo por conveniencia. Se tomó como técnica la encuesta y los instrumentos: “NASA Task load Index” y “Cuestionario Performance Obstacles of ICU Nurses”. Concluyeron que las labores de elevado peso de trabajo eran: asistencia de vía aérea artificial (media = 1105) y colocación de medicamentos (media=1055); generalmente las dificultades encontradas incumben a la tecnología y herramientas; la carga laboral de la colocación de fármacos posee relación significativa con utilizar equipamiento en negativas condiciones ( $p=0.031$ ) y no estar en el sitio oportuno ( $p = 0,048$ ). Por tanto, los participantes poseen bastante carga de trabajo, que se ve afectada por limitaciones de rendimiento.

Duque y Ramírez (2021) en su trabajo mostraron como propósito “*detallar el discernimiento del rendimiento laboral individual en el personal de área de salud*”. Realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, la población y muestra constituida por 113 trabajadores del sector salud, de acuerdo a un muestreo por conveniencia. Se usó a la encuesta como técnica y el instrumento fue la “Escala de Rendimiento Laboral Individual”. Concluyen que la correlación entre las variables fue de 0.635 con  $p=0.000$ . También, se demostró que, evitando comportamientos contraproducentes como efecto de los factores externos, se obtiene un mayor rendimiento con Rho de 0.339 con  $p=0.000$ . Por tanto, generalmente era bueno el discernimiento del desempeño laboral específico para el personal del ámbito de salud, por lo que, al darse logros ascendientes se potenciará el medio psicológico y social.

Luengo y Montoya (2021) en trabajo de estudio tuvieron como objetivo “*examinar las circunstancias de trabajo en médicos y enfermeras de nosocomios*”. Desarrollaron una investigación analítica y transversal, que abarcó como población y muestra a 375 médicos y enfermeras. Se empleó a la encuesta y el instrumento fue la “Escala de evaluación de las Condiciones de Trabajo (ECT)”. Concluyen que las circunstancias de trabajo fueron óptimas por las enfermeras (calificación promedio=6.67) y regulares por los médicos (calificación promedio=6.43). Se averiguó que los expertos de enfermería mostraron significativamente una elevada puntuación en las dimensiones entorno material (6.93 vs 5.12), ajuste organización persona (7.03 vs 6.24) y adaptación persona organización (8.28 vs 7.49) que los médicos ( $p<0.05$ ). Además, en entorno social (7.23 vs 6.68) y método de desarrollo (5.91 vs 5.29) fueron los galenos que mostraron significativamente alto puntaje que los enfermeros.

Orcasita y Ovalle (2019) en su trabajo tuvieron como propósito “*detallar los contextos laborales del personal de enfermería en una clínica*”. Realizaron un estudio descriptivo y transversal; la población incluyó a 298 trabajadores y la muestra elegida de 171

enfermeras por muestreo aleatorio simple. Se usó a la encuesta como técnica y el instrumento fue la “Evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad”. Concluyen que las circunstancias de trabajo en aspectos de seguridad son apropiadas para el desempeño de los puestos del profesional de enfermería; no obstante, en aspectos de salud, se contempla que atributos en relación al salario, al poco reconocimiento profesional y discernimiento de labor monótona, implica una insatisfacción laboral y exhibición a inconvenientes psicológicos. Por tanto, las situaciones laborales del personal de enfermería admiten derivar que hay garantías para la mejora de sus ocupaciones con un grado inferior de problemas, aunque, por términos remunerativos no contribuye al empleado desempeñarse de manera agradable.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Condiciones de trabajo**

#### **2.2.1.1. Definición**

El trabajo, impulsor de desarrollo financiero y social, puede impactar la salud y el bienestar de los trabajadores; esto es, puede ser un mecanismo de perfeccionamiento o de deterioro. La labor remunerada, primordial aspecto de entrada de la mayor parte de los sujetos, supone un gran elemento de su identidad social (Sabastizagal et al., 2020).

El sueldo, el tiempo laboral, la distribución y los contextos del trabajo, las formas de compensar la vida laboral con las demandas de la familia y la vida externa del trabajo, la no separación y el amparo contra la persecución y la intimidación en el trabajo son puntos esenciales del vínculo laboral y el amparo del personal, y dichos rasgos también pueden impresionar el ejercicio financiero (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Se concibe como condiciones de trabajo a aquellos aspectos del trabajo con ciertos efectos negativos para la salud del personal, circunscribiendo, además de los medios

ambientales y científicos, los asuntos de organización y distribución del trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2018).

También, se trata de cualquier peculiaridad del trabajo que pueda tener un efecto crucial en el surgimiento de peligros para la seguridad y la salud del personal (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022).

Cubren una extensa escala de temáticas y asuntos, desde las jornadas de trabajo (lapso, espacios de pausa y horarios) hasta la retribución, como también las circunstancias físicas y los requerimientos intelectuales que se aplican en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La situación de trabajo, en síntesis, está coligada con la etapa del ambiente de trabajo. Los detrimentos a la salud originados por los sucesos de trabajo y los padecimientos laborales surgen de la preexistencia de unos contextos que envuelven la exhibición a elementos de peligro en la zona donde se efectúan las labores y de una defectuosa o inapropiada distribución del trabajo. Se dice que, como el medio ambiente laboral es una parte inherente del espacio total en que radica el sujeto, la salud se ve afectada por las circunstancias de trabajo.

#### **2.2.1.2. Tipología**

Los peligros para la salud en el área de faena, adjuntos el sonido, el calor, el polvo, las sustancias químicas y el estrés generan afecciones laborales y podrían empeorar otros inconvenientes. Las circunstancias de la labor y del ambiente de trabajo también impresionan en la salud. Los sujetos que tienen faenas bajo coacción o de manera efímera son proclives a fumar más, ejecutan menos acciones físicas y poseen una alimentación insuficientemente sana (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022) se clasifica en:



Condiciones de Seguridad. Implican todos los condicionantes materiales que están directamente relacionadas con la potencial ocurrencia de accidentes de trabajo.

Medio ambiente físico de trabajo. Se incluyen los ambientes de trabajo que se relacionan con las condicionantes físicos tales como: particularidades auditivas, vibraciones, luminosidad, radiaciones ionizantes y no ionizantes, características de temperatura y humedad; con esto se determina los niveles aceptables de exposición para la salud de los recursos humanos.

Contaminantes químicos y biológicos. Están incluidos los contaminantes de naturaleza química o biológica que se podrían encontrar en el ambiente laboral y que no sólo tienen una impresión negativa de la salud, sino que también causan malestar y cambian los resultados del trabajo.

La carga de trabajo. Están incluidos todas las condiciones relacionadas con requerimientos físicos y mentales que requieren la ejecución de determinadas tareas, como la atención, el nivel de encargo, etc., y que pueden imponer una específica carga a un individuo, tanto física como mental.

La organización del trabajo. Se circunscriben la totalidad de los factores concernientes a la estructura, por ejemplo: aquellos asociados a la división de tareas (la distribución de funciones, responsabilidades y horarios); la prontitud de la ejecución; las relaciones interpersonales; etc., que podrían tener consecuencias negativas para la salud de los empleados, no sólo física, sino social y mentalmente.

Conjuntamente de la asistencia salubre, todos los individuos, y sobre todo los de carreras de alto peligro, exigen atenciones de salud que valoren y disminuyan la predisposición a enfermedades ocupacionales, así como supervisión hospitalaria para el descubrimiento temprano de padecimientos y contusiones asociados con la faena (Organización Mundial de la Salud, 2017).

### **2.2.1.3. Régimen laboral**

Dentro de este abordaje, es indispensable precisar que hay dos regímenes laborales, uno específico de la sección pública el DL 276 y otro originario del ámbito privado el DL 728; instaurándose además dos grandes colectividades de trabajadores: por un lado, el personal nombrado y por otro aquellos que son contratados. No obstante, en este último grupo, hay una nueva particularidad específica de contratación de personal en ambos establecimientos distinguida como RE-CAS que crea, a su vez, ascendentes inequidades remunerativas (Poder Judicial del Perú, 2019).

### **2.2.1.4. Dimensiones**

Entre ellas se encuentran:

**Organización y método:** Se trata de la manera en la que la faena se fracciona en tareas fundamentales, además de la colocación entre los distintos individuos, en base de la premura de la ejecución, los estratos de mando y de rango, mecanismos de comunicación, etc. Asimismo, involucra la duración de la jornada laboral, repartición de horarios, entre otros (Benlloch y Ureña, 2014).

**Organización y entorno:** Se basa en una serie de potencias y contextos que provienen de las circunstancias monetarias, científicas, socioculturales, demográficas, políticas, legales y globales del medio (Benlloch y Ureña, 2014).

**Organización y persona:** Se refiere a la dependencia de un conjunto constituido en un régimen continuo de actividades humanas especiales y reguladas transfigurando y congregando en un todo homogéneo (Quintero, 2004).

Son los encargados de acatar todas las normas y protocolos fijados en la Institución (Ministerio de Educación, 2018).

### **2.2.1.5. Teoría de las Necesidades de Maslow**

Señala de manera visual la conducta del hombre según sus necesidades. En el fundamento de la pirámide se ubican las necesidades biológicas, que todos los sujetos tienen que lograr en primera instancia. Luego, se pretende satisfacer las necesidades superiores, aunque no se puede llegar a un escalón superior si no se han cubierto antes los inferiores, o lo que es lo mismo, según se va alcanzando la satisfacción de las necesidades más básicas, se van desplegando necesidades y deseos más altos (Sevilla y López, 2020).

Se dividen de la siguiente manera:

**Necesidades básicas o fisiológicas:** Son esenciales en todo individuo, primordiales para la subsistencia del sujeto, tales como la respiración, la alimentación, la hidratación, la vestimenta, el sexo, etc.

**Necesidades de seguridad:** Se refieren a aquellas cuyo objetivo es establecer y conservar una condición de armonía y seguridad vital como la salud, la seguridad financiera, las necesidades de vivienda, etc.

**Necesidades sociales:** Estos suponen el sentido de pertenencia a una agrupación como la familia, los amigos, la pareja, los colegas laborales, etc.

**Necesidades de estima o reconocimiento:** Se basan en reconocimientos como la confianza, la autonomía personal, el prestigio o los objetivos financieros.

**Necesidades de autorrealización:** Este quinto y superior nivel sólo puede cumplirse si se satisfacen las necesidades anteriores. Es la sensación de éxito particular (Sevilla y López, 2020).

## **2.2.2. Variable 2: Rendimiento laboral**

### **2.2.2.1. Definición**

Se trata de todas las actividades ejecutadas por un empleado y que poseen un efecto positivo en las derivaciones a corto, medio y largo plazo dentro de una institución (Ramírez, 2021).

El rendimiento laboral evalúa si un sujeto efectúa bien un trabajo y muestra diversos atributos trascendentales que estriban en el desarrollo y lo que produce cada organización. Una fuerza laboral desarrollada por trabajadores en buenas condiciones de trabajo brinda una producción constante y reduce los riesgos (Cabezas y Brito, 2021).

Se refiere al logro obtenido en un ambiente de trabajo en base a los recursos aprovechables, por ello su establecimiento estriba de los propósitos o de los fines dados para el personal en cuestión (Pérez y Merino, 2016).

### **2.2.2.2. Factores asociados al rendimiento laboral**

Uno de los componentes que más median en el rendimiento laboral de un personal es el estrés al que está predispuesto. Este desnivela la mente, entorpece la concentración y conmueve negativamente al rendimiento laboral de distintos modos. Por ello, los ejercicios que se toman desde la institución para beneficiar que el equipo no sufra estrés laboral extendido son concluyentes. Y también favorecen a mantener el talento optimizando la lealtad laboral (IOE Business School, 2020).

Algunas de estas medidas son:

- Óptima distribución que evite desgaste de tiempo y esfuerzo, así como aplazamientos de realización de funciones excesivamente cortas. Así evita circunstancias de insatisfacción, abatimientos, angustia y estrés, alcanzando un buen rendimiento laboral.
- Repartición de los horarios de trabajo. Estos deben favorecer el alivio diario y semanal, ayudando también a la conciliación.

- Acato al tiempo fuera del intervalo de trabajo.
- Brindar un apropiado clima laboral.
- Efectuar una división de faenas adecuadas para cada colaborador y tiempo de trabajo.
- Suministrar un espacio de relajación adecuado para el tiempo de descanso imprescindible dentro de la jornada laboral. (IOE Business School, 2020)

Se ha confirmado que los trabajadores envueltos y emocionalmente acoplados con su institución poseen un gran desenvolvimiento en su labor. Y es que las instituciones que emplean una cultura que origina la ventura laboral, la seguridad y el enlace humano posee una unidad más competente, responsable y empoderado, lo que forja un mayor rendimiento laboral (Cuesta, 2018).

En lo referente a la salud, el empoderamiento podría ser un suceso cultural, colectivo, psíquico o gubernativo a través del que los sujetos y las agrupaciones son capaces para manifestar sus requerimientos, trazar sus inquietudes, delinear habilidades de colaboración en la adquisición de arbitrajes y acarrear labores políticas, sociales y culturales para hacer frente a sus insuficiencias. Mediante esta causa, los sujetos divisan una dependencia más cercana entre sus metas y el mecanismo de logro y una correspondencia entre sus esfuerzos y los resultados que logran (Cuesta, 2018).

### **2.2.2.3. Dimensiones**

Entre sus dimensiones se encuentran: competencias profesionales y motivación profesional, los cuales se explican a continuación.

Competencia profesional: Es el grado de empleo de las sapiencias, las destrezas y el buen juicio vinculados con la carrera en todos los escenarios que se consigue afrontar en el adiestramiento de la habilidad profesional (Gómez, 2015).

También, se trata de la capacidad en la que se transfiere y releva lo aprendido en el mundo académico o fuera de él, en distintos ámbitos de desempeño, aunque además se

adjetiva, debido a que ese desenvolvimiento debe posibilitar la flexibilidad y la eficacia de acuerdo a estándares de desempeño esperado (Sandoval, 2012).

Hay dos tipologías:

**Competencias genéricas:** Son las particularidades que debe tener un personal con libertad de su profesión. En ellas se pueden obtener características generales de saberes, prácticas y técnicas que debe tener cualquier graduado antes de adecuarse al entorno de trabajo. Son la base habitual de la carrera o se refieren a las circunstancias concretas de la práctica profesional que solicitan de contestaciones complicadas. No sólo poseen un mecanismo técnico, sino también uno substancialmente humano (Galdeano y Valiente, 2010).

**Competencias específicas:** Son las cualidades que deben obtener los futuros reconocidos durante su permanencia en la institución educativa superior y deben ser delimitadas por la experiencia propia (Galdeano y Valiente, 2010).

**Motivación profesional:** Es la reacción de los trabajadores de una institución a incitaciones atractivas, intactas y que ocasionan óptimo desempeño (Orellana, 2019).

#### **2.2.2.4. Teoría de motivación de Herzberg:**

Denominada de la Motivación-Higiene o de los 2 factores, en la que la productividad de los trabajadores se encuentra en función al grado de satisfacción que llegan a tener en su entorno laboral. Los factores de higiene y motivación son empleados en esta teoría para establecer el nivel de satisfacción o insatisfacción que genera en los sujetos (Quiroa y López, 2021).

Generalmente, los factores de higiene se basan en los requerimientos básicos identificados en la Pirámide de Maslow en relación con la satisfacción de las necesidades orgánicas y de seguridad. En cambio, los factores de motivación se vinculan con las

necesidades secundarias, abarcando las necesidades sociales y de autorrealización (Quiroa y López, 2021).

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

H. alterna: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

H. nula: No existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 20233.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de Investigación**

Hipotético – deductivo; dado que, los supuestos consintieron colegir nuevas presunciones, y este se inició de una aparente idea sugerida o derivada por hechos irreales, y usando las muestras de la deducción. De tal manera que, si se arriba a predicciones que se pliegan a una manifestación empírica, y si hay correspondencia con los hechos, se expone la legalidad o no del boceto originario (Sánchez et al., 2018).

### **3.2. Enfoque investigativo**

Cuantitativo, al tratar de hechos medibles que se pueden medir a través de métodos estadísticas, se estimaron los datos almacenados con la finalidad de contrastar la hipótesis y obtener conclusiones (Sánchez et al., 2018).

### **3.3. Tipo de Investigación**

Fue de tipo aplicado, de nivel relacional.

Aplicado: no se basan en solucionar problemas de manera experimental, sino que el estudio sirve de base científica para otros trabajos, aportando nuevos saberes, en función a los datos preexistentes (Arias, 2021).



Igualmente, fue de nivel relacional; según Supo y Zacarías (2020) aseveraron que concierne al tercer grado investigativo, ya que muestra dependencia probabilística para ambas variables sin establecer asociación de causa y consecuencia; para efectos del trabajo, se examinará el grado de dependencia entre las circunstancias laborales y el rendimiento laboral.

### 3.4. Diseño de la Investigación

Se presentan las siguientes características:

No experimental en razón que solo se visualizó el proceder de las variables y no la necesidad de manipular de forma intencional cualquiera de ellas. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p. 175) definieron que “... no se crea algún escenario, sino que se señalan escenarios ya reales, no producidas de manera intencional en la investigación por quien la confecciona”.

Transeccional: dado que los datos recabados se midieron en un solo momento, mediante una sola medida de todas las variables. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p. 179) “...es como tomar una imagen de algo que ocurre”.

Correlacional simple: ya que se estableció la correlación entre las variables condiciones laborales y el rendimiento de trabajo justipreciando la vinculación entre ambas, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) relatan “...los diseños correlacionales... buscan evaluar vinculaciones...sin establecer asociación” (p. 185).



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

M: personal de enfermería de la red asistencial Junín Essalud – Perú

O1: observación de la variable condiciones de trabajo

O2: observación de la variable rendimiento laboral.

### 3.5. Población, muestra y muestreo

**Población:** La población; según Hernández-Sampieri (2018) es definida como un agrupación finita o infinita de componentes con propiedades comunes que han de ser ampliadas en las conclusiones del estudio.

500 trabajadores de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú en el año 2023. (Según datos proporcionados por la oficina de recursos humanos de la Red Asistencial).

**Muestra:** La muestra fue de 217 trabajadores de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú en el año 2023.

$$n = \frac{N * Z^2 * Se^2}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * Se^2}$$

- N = Total de la población = 500
- $Z^2 = 1.962$  (si la seguridad es del 95%)
- SE= desviación estándar =0.5
- d = precisión (se desea un 5%).

$$n = \frac{(500)(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (500 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 217$$

#### Criterios de inclusión:

- a) Personal de enfermería que pertenezca a la Red Asistencial Junín Essalud – Perú.
- b) Personal de enfermería que esté trabajando en la Red Asistencial más de un año.

- c) Personal de enfermería con experiencia laboral.
- d) Personal de enfermería que desee participar del estudio.

### Criterios de exclusión

- a) Personal de enfermería con licencia laboral.
- b) Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones
- c) Personal de enfermería con labores remotas.
- c) Personal de enfermería que no firme el consentimiento informado.

**Muestreo:** El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, teniendo en cuenta los criterios de selección.

Este tipo de muestreo se basa en elegir las unidades o casos de forma aleatoria, por lo que todos tienen la misma posibilidad de ser selectos (Arias, 2021).

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Condiciones de Trabajo	Se trata de cualquier peculiaridad del trabajo que pueda tener un efecto crucial en el surgimiento de peligros para la seguridad y la salud del personal (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022).	Situaciones encaminadas a evaluar el estado del ambiente de trabajo donde se valúa el método, entorno y persona, con un valor que oscila entre pésimo, regular y malo	Organización y métodos  Organización y entorno  Organización y persona	Regulación del trabajo Desarrollo del trabajo  Aspectos Materiales de la institución Aspectos sociales de la institución  Ajuste organización-	Ordinal	Bueno Regular Malo

				persona. Adaptación-persona organización		
Rendimiento Laboral	Actividades ejecutadas por un empleado y que poseen un efecto positivo en las derivaciones a corto, medio y largo plazo dentro de una institución (Ramírez, 2021).	Evaluación de la productividad reflejado en el desempeño en cuanto a las dimensiones competencia profesional y motivación profesional, valorado en bajo, regular y alto rendimiento	Competencia profesional	Capacidad cognitiva.	Ordinal	Optimo Regular Deficiente
				Capacidad afectiva.		
				Capacidad psicomotora.		
			Motivación profesional	Motivación intrínseca.	Ordinal	
				Motivación extrínseca.		

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

Se trata de la normatividad y los procesos para regular el procedimiento que conduce a la obtención de determinadas metas o contrastar una hipótesis (Ñaupay y cols., 2018).

Se utilizó la encuesta para evaluar ambas variables, con una serie de preguntas que buscó identificar las condiciones laborales y el rendimiento en el trabajo del personal de enfermería de una red de salud.

#### 3.7.2 Descripción

Los instrumentos posibilitan la puesta en práctica de la técnica y han sido desarrollados con congruencia, teniendo en cuenta las variables e indicadores.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios:

En el actual estudio se utilizaron dos cuestionarios de evaluación.

### ***Para la variable 1: Condiciones de trabajo***

El primer instrumento fue el cuestionario de Condiciones de Trabajo propuesto por Blanch et al. (2010), el cual es autoaplicable. Este instrumento se encuentra conformado por seis escalas, donde los bloques o dimensiones son: organización y método (escalas de regulación y desarrollo) y organización y entorno (escalas de contexto material y contexto social), cuya evaluación de la "condición de trabajo" determinada a todo ítem podría mostrar el punto "0" (valoración "pésima") a "10" (valoración "óptima"). En el bloque Organización-Persona (escalas de Ajuste O-P y Adaptación P-O), las calificaciones podrían variar de "1" ("total desacuerdo") a "7" ("totalmente de acuerdo").

El primer par de escalas (*Organización y Método*) se conforma por 14 ítems, asignados en 2 escalas determinadas: *Regulación* (6 ítems) y *Desarrollo* (8 ítems). Conforman el segundo par (*Organización y Entorno*) 8 ítems, dispuestos desde la escala de *Entorno Material* (4 ítems) hasta la de *Entorno Social* (4 ítems). Al final, el tercer par (*Organización y Persona*) contiene 23 ítems, asociados en la escala de *Ajuste Organización-Persona* (15 ítems) y en la de *Adaptación Persona-Organización* (8 ítems).

Cabe resaltar que en todos los ítems se consideró una escala valorativa tipo Likert con cinco alternativas de respuesta.

### **Para la variable 2 rendimiento laboral**

Asimismo, el instrumento de rendimiento laboral se adaptó del trabajo de Castillo (2021), quien armó un cuestionario con 13 preguntas dividida en dos extensiones: competencia profesional (6 preguntas) y motivación profesional (7 preguntas), para lo cual se contempló una escala Likert con cinco opciones de respuesta.

### **3.7.3 Validación**

El instrumento de condiciones laborales fue validado por Blanch et al. (2010), y en un

estudio exhaustivo de mecanismos principales se encontró la presencia de seis factores, los cuales fueron asociados por pares en tres grupos de escalas, descubriendo todas ellas en una notable consistencia interna.

La validez del instrumento de rendimiento laboral fue validada por Castillo (2021) el cual para lo cual solicitó cinco expertos que evaluaron y coincidieron que el instrumento fue aplicable con un porcentaje de concordancia del 87%.

Se aplicó la evaluación del instrumento mediante el juicio de expertos:

Experto	Condiciones de trabajo	Rendimiento laboral
Berrospi Ytahashi, Alfredo Martín	Aplicable	Aplicable
Bardales Cárdenas, Miguel	Aplicable	Aplicable
Olortegui Alcalde, Luis Miguel	Aplicable	Aplicable
Dra. Casana Jara, Kelly Milagritos	Aplicable	Aplicable
Dra. Leon Luyo, Sandra Lizzette	Aplicable	Aplicable

### 3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento condiciones de trabajo alcanzó por cada dimensión puntajes de 0.99, lo que indica una muy alta confiabilidad, y el análisis global indicó un puntaje global mediante un alfa de Cronbach de 0.96.

El instrumento de rendimiento laboral alcanzó un puntaje 0.942 analizado por Alfa de Cronbach según Castillo indicó una alta confiabilidad.

Sin embargo, para este trabajo, se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores que no formen parte de la muestra para evaluar la consistencia interna, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.85 para el instrumento de condiciones de trabajo y de 0.96 para el de rendimiento laboral; es decir, las dos herramientas son confiables.

### 3.8. Procesamiento y análisis de datos

Una vez autorizado el trabajo por la Universidad Norbert Wiener (a través de una resolución de aprobación), se emitió una solicitud a los directivos de la Red de Salud asistencial Junín Essalud, para ejecutar el estudio propuesto; quienes emitieron un documento aceptando la aplicación del estudio.

Posteriormente, se seleccionó a la población que trabaja en la red y se les proporcionó la información del estudio, los cuales decidieron participar mediante la firma del consentimiento informado y se les entregó los dos cuestionarios, los cuales se llenaron en un promedio de 25 a 35 minutos, luego del llenado el instrumento se les colocó un código ID para identificar la ficha y la información fue vaciada al programa Excel y posteriormente al estadístico SPSS v.26 para su respectivo proceso analítico.

#### Análisis de datos

Los datos recabados fueron sometidos a un examen de calidad y seguidamente a cada cuestionario se le dio un número ID, y de esta forma ordenada fue ingresada a una base de datos diseñada en el programa SPSS v.26; donde se ejecutó la codificación y recategorización de las variables para sus análisis.

Para el **análisis descriptivo** los resultados se presentaron en tablas de frecuencia absoluta (N) y frecuencias relativas (%); asimismo, gráficos de barras, con ello se pudo interpretar los resultados obtenidos.

El **análisis inferencial** para determinar la dependencia entre las condiciones laborales y el rendimiento en el trabajo, se usó tablas de doble entrada y se utilizó pruebas de correlación a través de la rho de Spearman, estadístico no paramétrico utilizado para analizar dos variables ordinales, considerándose significativo ante un p valor menor a 0.05. es importante indicar que la correlación rho de Spearman es una medida estadística que permite

establecer el grado de relación lineal entre dos variables cuantitativas ordinales (X, Y). Además, determina la fuerza de relación y dirección que toma esta relación mediante el cálculo del coeficiente de correlación, cuyo resultado puede variar en el intervalo  $[-1, +1]$ ; y entre más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación, mayor la fuerza de asociación. (Mendivelso y Rodríguez, 2021)

### **3.9 Aspectos éticos**

Para la realización del estudio, se tramitó la autorización del plan en el Comité de Investigación de la Universidad Norbert Wiener; y se recalcó la no imposición de ningún tipo, y que la información fue conseguida mediante la indagación con encuestas aplicadas los trabajadores, no existiendo interposición en ellos. Los principios bioéticos, que respaldaron la realización de este trabajo fueron: de beneficencia, dado que los resultados beneficiaron a la progresión científica; de no maleficencia, en razón que, en el avance del estudio, no se presentaron riesgos para los colaboradores; y de autonomía, ya que se amparó el resguardo de la información.



## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

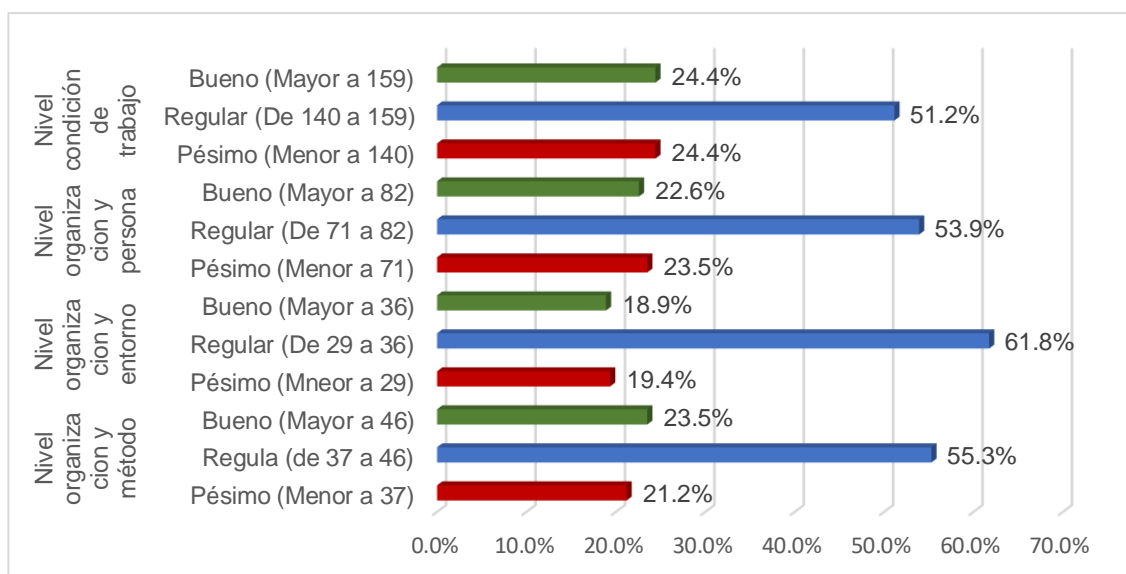
**Tabla 1.**

*Condiciones de trabajo y sus dimensiones del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023*

Condiciones de trabajo y sus dimensiones		N	%
Nivel organización y método	Pésimo (Menor a 37)	46	21.2%
	Regular (de 37 a 46)	120	55.3%
	Bueno (Mayor a 46)	51	23.5%
Nivel organización y entorno	Pésimo (Menor a 29)	42	19.4%
	Regular (De 29 a 36)	134	61.8%
	Bueno (Mayor a 36)	41	18.9%
Nivel organización y persona	Pésimo (Menor a 71)	51	23.5%
	Regular (De 71 a 82)	117	53.9%
	Bueno (Mayor a 82)	49	22.6%
Nivel condición de trabajo	Pésimo (Menor a 140)	53	24.4%
	Regular (De 140 a 159)	111	51.2%
	Bueno (Mayor a 159)	53	24.4%
<b>TOTAL</b>		<b>217</b>	<b>100.0%</b>

**Figura 1.**

*Condiciones de trabajo y sus dimensiones del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023*



En la tabla 1 se identifica el nivel de condición de trabajo y las dimensiones, donde respecto al nivel de condición de trabajo la mayoría alcanzó un nivel regular (51.2%), seguido de pésimo y bueno (24.4%); en cuanto a sus dimensiones: para nivel de organización y método se obtuvo un nivel regular (55.3%) y bueno (23.5%), debido a que están de acuerdo en la evaluación del rendimiento profesional por parte de la institución y reciben apoyo por parte del director; para nivel organización y entorno se alcanzó un nivel regular (61.8%), ya que señalan estar de acuerdo en el compañerismo que se efectúa en la institución, el respeto en el grupo de trabajo, el afirmación de la propia labor por los compañeros y las personas usuarias; y para nivel de organización y persona se obtuvo un nivel regular (53.9%), pues revelaron estar de acuerdo con la satisfacción de sus necesidades, responder a sus necesidades, el trabajo se adecúa a sus pretensiones, se conecta con sus valores, le permite trabajar a gusto, se motiva a trabajar y se acopla a los tiempos y ritmos de trabajo fijados y pésimo (23.5%), porque están en desacuerdo de

que puedan desarrollar sus competencias profesionales y adaptarse a la política del centro (Ver figura 1).

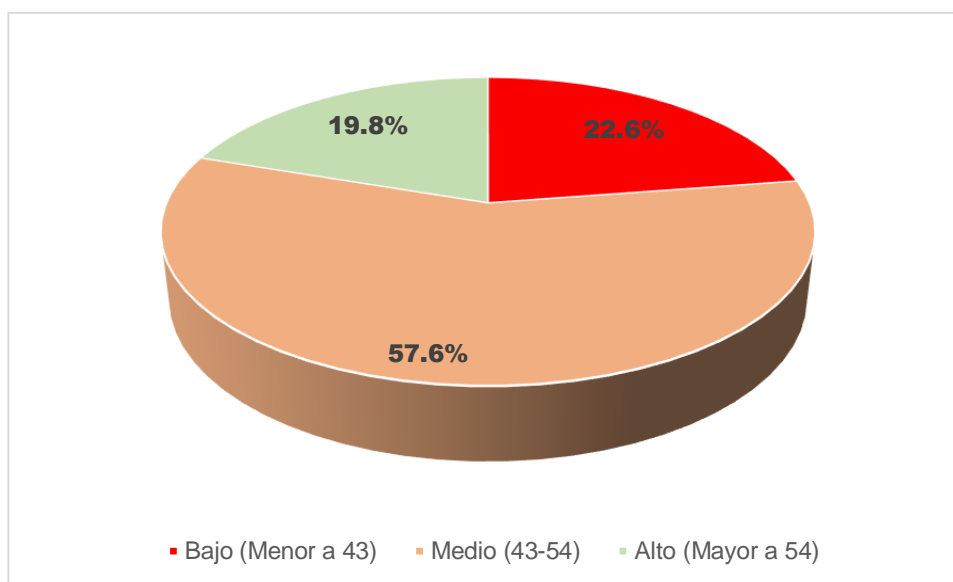
**Tabla 2.**

*Rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023*

Nivel rendimiento laboral global	N	%
Bajo (Menor a 43)	49	22.6%
Medio (43-54)	125	57.6%
Alto (Mayor a 54)	43	19.8%
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>100.0%</b>

**Figura 2.**

*Rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.*



Respecto al rendimiento laboral se observó que la mayoría alcanzó un nivel medio 57.6%, bajo (22.6%) y alto (19.8%). (Ver tabla 2 y figura 2)

**Tabla 3.**

*Condición de trabajo y sus dimensiones según rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023*

Condición de trabajo y sus dimensiones		Nivel de rendimiento laboral					
		Bajo (Menor a 43)		Medio (43-54)		Alto (Mayor a 54)	
		N	%	N	%	N	%
Nivel organización y método	Pésimo (Menor a 37)	10	20.4%	25	20.0%	11	25.6%
	Regular (de 37 a 46)	23	46.9%	81	64.8%	16	37.2%
	Bueno (Mayor a 46)	16	32.7%	19	15.2%	16	37.2%
Nivel organización y entorno	Pésimo (Menor a 29)	10	20.4%	24	19.2%	8	18.6%
	Regular (De 29 a 36)	30	61.2%	81	64.8%	23	53.5%
	Bueno (Mayor a 36)	9	18.4%	20	16.0%	12	27.9%
Nivel organización y persona	Pésimo (Menor a 71)	15	30.6%	28	22.4%	8	18.6%
	Regular (De 71 a 82)	30	61.2%	69	55.2%	18	41.9%
	Bueno (Mayor a 82)	4	8.2%	28	22.4%	17	39.5%
Nivel condición de trabajo	Pésimo (Menor a 140)	15	30.6%	31	24.8%	7	16.3%
	Regular (De 140 a 159)	25	51.0%	63	50.4%	23	53.5%
	Bueno (Mayor a 159)	9	18.4%	31	24.8%	13	30.2%

De la tabla 3 se observa la condición laboral y sus dimensiones según el rendimiento laboral, donde el 46.9% y el 64.8% de trabajadores que alcanzó un nivel regular en las condiciones de trabajo tuvo un rendimiento laboral entre bajo y medio respectivamente; y en cuanto a los que obtuvieron un nivel bueno (37.2%) en la condición de trabajo alcanzó un nivel alto (37.2%). En cuanto, a la dimensión organización y entorno, el 61.2%, el 64.8% y 53.5% de trabajadores que alcanzó un nivel regular en las condiciones de trabajo tuvo un rendimiento laboral bajo, medio y alto respectivamente. Para el nivel de organización y persona, el 61.2% de trabajadores que tuvo una condición laboral regular alcanzo un rendimiento laboral bajo y el 55.2% que alcanzo una condición de trabajo regular tuvo un rendimiento laboral medio. En cuanto al análisis global del nivel de condición de trabajo, la mayoría de los trabajadores, que alcanzó un nivel de condición de trabajo regular (51%, 50.4%, 53.5%), obtuvo un rendimiento laboral que oscila entre malo, regular y alto, respectivamente.

## Análisis inferencial

### Prueba de Normalidad

Previo a la realización de la comprobación de hipótesis, se procedió a valorar las pruebas de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov – Smirnov, debido a que esta prueba se aplica para tamaños muestrales mayor a 50, esto con la finalidad de comprobar si hay normalidad de los datos (si el valor de la significancia es mayor a 0.05) o no (valor de significancia menor a 0.05) para que, en conexión a esto, se podría escoger la prueba estadística con mayor acuerdo para comprobar la hipótesis.

**Tabla 4.**

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov*

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra				
		Organización y método	Organización y entorno	Organización y persona	Condición de trabajo global	Rendimiento laboral
N		217	217	217	217	217
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	40.84	32.78	76.78	150.41	47.02
	Desv. Desviación	7.077	4.240	6.944	13.635	5.902
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.174	0.131	0.085	0.111	0.276
	Positivo	0.174	0.124	0.085	0.111	0.276
	Negativo	-0.082	-0.131	-0.043	-0.070	-0.149
Estadístico de prueba		0.174	0.131	0.085	0.111	0.276
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Los resultados señalaron que no existió distribución normal de los datos, puesto que se comprobó que el valor de significancia fue menor a 0.05, frente a lo cual se emplea pruebas no paramétricas como la de correlación rho de Spearman.

## 4.1.2 Pruebas de Hipótesis

### Hipótesis General

#### 1. Planteamiento de la hipótesis general

- H. alterna: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.
- H. nula: No existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

#### 2. Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

#### 3. Nivel de significancia: $\alpha$ igual a 0.05

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  no se rechaza la nula.

### Tabla 5.

*Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Condición de trabajo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	,183**
		Sig. (bilateral)		<b>0.007</b>
	Rendimiento laboral	N	217	217
		Coeficiente de correlación	,183**	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>0.007</b>	
		N	217	217

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

Con el propósito de poder contrastar la hipótesis general, se empleó la prueba Rho de Spearman como se observa en la tabla 5, donde se encontró un coeficiente correlacional ( $r = 0.183$ ) y un índice de significancia ( $p = 0.007$ ) lo que es menos al error fijado de 0.05, lo que ha posibilitado aseverar que la hipótesis de estudio se acepte, esto es, que hay relación débil, positiva y con significancia entre condiciones de trabajo y el rendimiento laboral, por tanto, a mejores condiciones laborales, habrá mayor rendimiento en el trabajo.

### **Hipótesis específicas**

#### **1. Planteamiento de la hipótesis específica 1**

- H. alterna: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.
- H. nula: No existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

#### **2. Estadístico de prueba:** Correlación de Spearman

#### **3. Nivel de significancia:** $\alpha$ igual a 0.05

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  no se rechaza la nula.

**Tabla 6.**

*Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral*

		Correlaciones		
			Organización y método	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Organización y método	Coefficiente de correlación	1.000	-0.037
		Sig. (bilateral)		0.592
	Rendimiento laboral	N	217	217
		Coefficiente de correlación	-0.037	1.000
		Sig. (bilateral)	0.592	
		N	217	217

Con la finalidad de contrastar la hipótesis específica 1, se empleó la prueba Rho de Spearman como se observa en la tabla 6, donde se consiguió un índice de significancia ( $p = 0.592$ ) lo que es mayor al error determinado de 0.05, lo que posibilita aseverar la aprobación de la hipótesis nula; esto es, no hay relación positiva y de significancia entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento en el trabajo del personal de enfermería.

### 1. Planteamiento de la hipótesis específica 2

- H. alterna: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.
- H. nula: No existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.



**2. Estadístico de prueba:** Correlación de Spearman

**3. Nivel de significancia:**  $\alpha$  igual a 0.05

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  no se rechaza la nula.

**Tabla 7.**

*Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral*

		Correlaciones		
			Organización y entorno	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Organización y entorno	Coefficiente de correlación	1.000	0.045
		Sig. (bilateral)		0.507
		N	217	217
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0.045	1.000
		Sig. (bilateral)	0.507	
		N	217	217

Con la finalidad de contrastar la hipótesis específica 2, se empleó la prueba Rho de Spearman como se observa en la tabla 7, donde se obtuvo un índice de significancia ( $p = 0.507$ ) lo que es superior al error determinado de 0.05, lo que posibilitó aseverar la aprobación de la hipótesis nula; esto es, no hay asociación positiva y de significancia entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento en el trabajo de los enfermeros.

### 1. Planteamiento de la hipótesis específica 3

- H. alterna Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.
- H. nula: No existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.

### 2. Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

### 3. Nivel de significancia: $\alpha$ igual a 0.05

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  no se rechaza la nula.

### Tabla 8.

*Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral*

		Correlaciones		
			Organización y persona	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Organización y persona	Coefficiente de correlación	1.000	,338**
		Sig. (bilateral)		<b>0.000</b>
	Rendimiento laboral	N	217	217
		Coefficiente de correlación	,338**	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>0.000</b>	
		N	217	217

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

Con el propósito de poder contrastar la hipótesis específica 3, se empleó la prueba Rho de Spearman, esto, observado en la tabla 8, donde se halló un coeficiente correlacional ( $r = 0.338$ ) y

un índice de significancia ( $p = 0.000$ ) de menor al error determinado de 0.05, lo que ha permitido afirmar que se acepta la hipótesis de estudio; esto es, hay asociación débil, positiva y de significancia entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento en el trabajo del personal enfermero; por tanto, a mejores condiciones de la organización y persona, habrá un mayor rendimiento laboral.

### **4.1.3 Discusión de resultados**

En este estudio se halló que existe relación positiva y de significancia entre condiciones de trabajo y el rendimiento laboral ( $p=0.007$ ;  $r = 0.183$ ) del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023, pues el valor de  $p$  es menor a 0.05, es decir que se acepta la hipótesis alterna, por tanto, cuando las condiciones de trabajo son buenas se logrará un mejor rendimiento en el trabajo. Estos resultados coinciden con el trabajo de Barzola y Huamán (2020), donde se evidenció una relación significativa entre las circunstancias laborales y el rendimiento de trabajo en enfermeras (Rho de Spearman=0.483;  $p=0.000$ ). De igual modo, Chung (2022) demostró que hay relación significativa entre los contextos de trabajo y el modo de vida laboral de los participantes (Rho=0.552;  $p=0.000$ ). También, en la investigación de Silva (2021) se halló correlación positiva y significativa entre los contextos de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería (Rho de Spearman=0.851 y  $p=0.000$ ). Asimismo, Ibáñez (2020) reveló una asociación positiva y significativa entre los contextos de trabajo y el desenvolvimiento laboral del personal asistencial (Rho de Spearman=0.998;  $p=0.000$ ).

Respecto a las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud, en el presente trabajo se observó que no hay relación entre dichas variables ( $p=0.592$ ), ya que el valor de  $p$  es mayor a 0.05, es decir que se acepta la hipótesis nula, disímil al estudio de Chung (2022),

donde se manifestó que la dimensión condición intralaboral se asocia con la calidad de vida laboral ( $p < 0.05$ ). Además, Barzola y Huamán (2020) encontraron que cuando mejoran las condiciones intralaborales de trabajo, hay incremento del rendimiento laboral en enfermería (coeficiente de Pearson=0.480), es decir hay relación entre las variables. Posiblemente estos hallazgos se deban a que a pesar del apoyo por parte del director y las evaluaciones que se les efectúan, la carga laboral les limita que puedan desenvolverse mejor.

Sobre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud, en la presente investigación se evidenció que no existe relación entre las variables ( $p = 0.507$ ), debido a que el valor de  $p$  es mayor a 0.05, es decir que se acepta la hipótesis nula, mientras que en el estudio de Chung (2022) se demostró que la dimensión condición extralaboral se asocia con la forma de vida laboral ( $p < 0.05$ ). Por su parte, Barzola y Huamán (2020) revelaron que cuando mejoran las condiciones extralaborales de trabajo, se acrecienta el rendimiento laboral en enfermería (coeficiente de Pearson=0.438), por lo que, hay relación entre las variables. Si bien, hay compañerismo y reconocimiento por el trabajo efectuado, cada profesional debe cumplir funciones específicas, que pueden influir en su rendimiento laboral.

En lo concerniente a las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud, en el presente trabajo se obtuvo que existe relación positiva y significativa entre las variables señaladas ( $p = 0.000$ ; Rho de Spearman=0.338), pues el valor de  $p$  es menor a 0.05, es decir que se acepta la hipótesis alterna, por tanto, cuando hay adecuadas condiciones a nivel de la persona, se mejorará el rendimiento en el trabajo; lo cual es similar al estudio de Chung (2022), donde se reportó que la dimensión condición individual se asocia con la calidad de vida laboral ( $p < 0.05$ ).

Del mismo modo, Barzola y Huamán (2020) indicaron que al haber mejora en las condiciones individuales de trabajo, hay aumento del rendimiento laboral en enfermería (coeficiente de Pearson moderada=0.485), es decir, estas variables se relacionan de manera directa.

Probablemente los hallazgos se deban a que la labor en la institución les permite estar satisfechos con sus necesidades, se ajusta a sus aspiraciones o metas, contribuye a que trabajen a gusto, entre otros, lo que favorece a que tengan un mejor rendimiento en el trabajo.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

**Primera:** Existe relación débil, positiva y significativa entre condiciones de trabajo y el rendimiento laboral ( $p=0.007$ ,  $\rho=0.183$ ) del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023; lo que implica que la fuerza de relación es positiva, es decir, cuando las condiciones de trabajo son buenas se generará un mejor rendimiento en el trabajo.

**Segunda:** No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral ( $p=0.592$ ) del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023; es de decir que, a pesar del apoyo de la dirección y de las evaluaciones en la institución, esto no ocasiona una relación con su rendimiento en el trabajo.

**Tercera:** No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral ( $p=0.507$ ) del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023; es decir que, a pesar del compañerismo, esto no implica un cambio en el rendimiento de su trabajo.

**Cuarta:** Existe relación débil, positiva y significativa entre condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral ( $p=0.000$ ,  $\rho=0.338$ ) del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023, lo que implica que la fuerza de relación es positiva, es decir, cuando el personal al laborar se siente satisfecho con sus necesidades y logran sus metas, les permite un mejor rendimiento en el trabajo.

## 5.2. Recomendaciones

**Primera:** Se propone que se realicen conversatorios trimestrales entre los jefes y los trabajadores de salud, con el fin de saber las opiniones de cada uno respecto al ambiente laboral y qué alternativas de mejora se podrían ejecutar para favorecer el rendimiento en el trabajo.

**Segunda:** Se recomienda continuar con las evaluaciones del personal de enfermería pertenecientes a la Red de Salud y conocer los aspectos por mejorar, de tal manera que el equipo pueda organizarse y brinden una mayor atención.

**Tercera:** Se propone un trabajo de forma articulada entre todos los trabajadores de la salud de la Red, con el fin de mejorar el rendimiento y por ende la productividad, a beneficio de los pacientes.

**Cuarta:** Se debe optimizar la organización de los equipos de trabajo y brindar alternativas de mayor especialización en el personal, de tal manera que se pueda mejorar los servicios que se brinda a los usuario .

**Quinta:** Se sugiere efectuar futuras investigaciones respecto a la temática abordada que contribuya a la comunidad científica con la finalidad que se pueda observar y comparar la realidad de cada institución de salud sobre las condiciones de trabajo y el rendimiento de

los profesionales, además de detectar los puntos débiles para mejorar la interrelación en el equipo de trabajo y la calidad de atención.



## REFERENCIAS

- Alvarado, D., Huamán, L. y Palacios, K. (2018). *Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica*. [Tesis, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio digital. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones\\_Alv aradoCamones\\_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones_Alv aradoCamones_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Barzola, L. y Huamán, M. (2020). *Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una Red de Salud*. [Tesis, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINA L.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Benlloch, M. y Ureña, Y. (2014). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo*. España: Generalitat Valenciana.
- Cabezas, C. y Brito, J: (2021). El rendimiento laboral evalúa si una persona realiza bien un trabajo. *Pol. Con.*, 6(11), 742-761.
- Castillo, R. (2021). *Ergonomía y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud San José de Sisa, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital. [http://aplicaciones.bibliolatino.com/bitstream/bibliolatino/155/1/Castillo\\_RD-SD.pdf](http://aplicaciones.bibliolatino.com/bitstream/bibliolatino/155/1/Castillo_RD-SD.pdf).

- Chung, L. (2022). *Condiciones de trabajo y su relación con la calidad de vida laboral de la enfermera en el complejo hospitalario policía nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio digital.  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7554/T061\\_41368201\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7554/T061_41368201_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Comezaguira, A., Terán, G. y Quijada, P. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev. Cubana Enfermer.*, 37(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009)
- Cuesta, M. (2018). *Cómo aumentar el rendimiento laboral*.  
<http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/129908/Como-aumentar-el-rendimiento-laboral?target=self>
- De Bortoli S., Munar E., Ferreira A., Peduzzi M., Leija Cl. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*. 2020; 44: e64. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7213064/>.
- Delgado S., Calvanapón Fl., Cárdenas K. (2020) El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.
- Duque, O. y Ramírez, E. (2021). *Percepción del rendimiento laboral individual en tiempos de pandemia por COVID-19: acercamiento al trabajador de la salud*. [Tesis de especialidad, Universidad de Antioquía]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquía.  
[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18828/4/DuqueOlgaRamirezElia\\_na\\_2021\\_RendimientoLaboralCOVID-19.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18828/4/DuqueOlgaRamirezElia_na_2021_RendimientoLaboralCOVID-19.pdf)

Espinoza E., Gil W., Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2020; 46(4): e2146

Galdeano, C. y Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educ. quím.*, 21(1).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-893X2010000100004#:~:text=La%20competencia%20se%20puede%20definir,campo%20de%20su%20actividad%20profesional%20](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004#:~:text=La%20competencia%20se%20puede%20definir,campo%20de%20su%20actividad%20profesional%20)

Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - Hill Interamericana.

Ibáñez, M. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ib%c3%a1%c3%b1ez\\_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ib%c3%a1%c3%b1ez_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2022). *Parte 1: “Conceptos generales de la prevención de riesgos laborales y ámbito jurídico”*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema%201.%20Concepto%20de%200Condiciones%20de%20Trabajo.pdf>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2018). *Condiciones de trabajo y salud*.

<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

IOE Business School. (2020). *Rendimiento laboral y cómo estimular su mejora*.

<https://www.grupoioe.es/rendimiento-laboral/>

- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(2).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316)
- Luengo, C. y Montoya, P. (2021). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med. segur. trab.*, 66(259), 69-80.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>
- Mejía, Ch., Chacón, J., Enamorado, O., Rosana, L., Chacón, S. y García Y. (2019) Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med.*, 28(3).  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004).
- Mendivelso, Fr. y Rodríguez, M. (2021) Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Rev. Medica. Sanitas*, 24(1), 42-45.
- Ministerio de Educación. (2018). *Manual de Normas. Bioseguridad y riesgos asociados Fondecyt – CONICYT*. Chile: <https://www.conicyt.cl/pia/files/2019/10/MANUAL-DE-NORMAS-DE-BIOSEGURIDAD.pdf>
- Naciones Unidas. (2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª ed. Bogotá: Ediciones de la U, p.562.
- Orcasita, A. y Ovalle, L. (2019). Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Biociencias*, 14(1), 99-124.  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334>

- Ore, E. y Soto, C. (2019) *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima – 2018*. [Tesis, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%c3%a9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Orellana, P. (2019). *Motivación laboral*. <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *23 Condiciones de trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Enfermería*. OPS-OMS. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Pérez, J. y Merino, M. (2016). *Definición de rendimiento laboral*. <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Poder Judicial del Perú. (2019). *V, VI y VII Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral y Previsional*. Perú: Poder Judicial del Perú. [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/7dfd19804e445438b199f374dabbac10/V%20CVI+y+VII+PLENOS+JURISDICCIONALES+SUPREMOS+EN+MATERIA+LABORAL\\_+web.pdf?MOD=AJPERES](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/7dfd19804e445438b199f374dabbac10/V%20CVI+y+VII+PLENOS+JURISDICCIONALES+SUPREMOS+EN+MATERIA+LABORAL_+web.pdf?MOD=AJPERES)
- Pruna, D. (2022). Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*,

5(3).

<https://www.journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/487/328>

Quintero, R. (2004). *O&M en el Área Administrativa Financiera*. La Paz-Bolivia: Asociación Nacional de Empresas de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado.

Quintana, D. y Tarqui, C. (2020) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

Quiroa, M. y López, J. (2021). *Teoría de Herzberg*.

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Ramírez, P. (2021). *¿Cómo medir el rendimiento en el trabajo? Estos son los 4 KPIs más útiles*. <https://www.apd.es/medir-rendimiento-en-el-trabajo/>

Roldán, O. y, Linares, R. (2021) influencia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores. Caso Innova Scientific, Lima, Perú. *Revista de Ciencias Empresariales*, 2(3), 6-17. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/52/57>.

Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P. y Cueto, R. (2021). *Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública*.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>

Sabastizagal I., Astete J., Benavides F. (2020) Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1).

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.

- Sánchez, FA. (2019) Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>.
- Sandoval, P. (2012). La competencia profesional y el papel de la educación: una reflexión crítica sobre la compleja relación entre educación y trabajo. *Contextualizaciones Latinoamericanas*, 10(7). <https://core.ac.uk/download/pdf/322549394.pdf>
- Sevilla, P. y López, J. (2020). *Pirámide de Maslow*.  
<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Silva, M. (2021). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería de un Centro de Salud - Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76717/Silva\\_QMT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76717/Silva_QMT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Supo, J. y Zacarías H. (2020). *Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. 3ª ed. Arequipa-Perú: Bioestadístico.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título de la investigación:** CONDICIONES DE TRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED ASISTENCIAL JUNÍN ESSALUD – PERÚ, 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización y métodos.</li> <li>- Organización y entorno.</li> <li>- Organización y persona.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada.</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transeccional, correlacional.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Rendimiento laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia profesional</li> <li>- Motivación profesional</li> </ul>	<p><b>Población y muestra:</b></p> <p><b>Población:</b> 500 trabajadores de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú en el año 2023. (Según datos proporcionados por la</p>



---

Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?	entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.	Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.	oficina de recursos humanos de la Red Asistencial).
¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.	Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.	<b>Muestra:</b> La muestra fue de 217 trabajadores de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú en el año 2023.
¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023?	Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.	Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona con el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023.	

---

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario de autovaloración de las condiciones de trabajo

#### ESCALA VALORATIVA: Likert

Valor pésimo	1	2	3	4	5	Valor óptimo
--------------	---	---	---	---	---	--------------

Al llenar las respuestas del cuestionario marcar lo que crea conveniente acorde a lo propuesto:

N°	Variable 1: Condiciones de trabajo					
	Dimensión: Organización y método	1	2	3	4	5
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)					
2	Organización general del trabajo					
3	Retribución económica					
4	Carga de trabajo					
5	Calidad del contrato laboral					
6	Conciliación – vida privada y familiar					
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales					
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción					
9	Oportunidades para la formación continua					
10	Vías de promoción laboral					
11	Participación en las decisiones organizacionales					
12	Relaciones con la dirección					
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución					
14	Apoyo recibido del personal directivo					
	Dimensión 2. Organización y entorno	1	2	3	4	5
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos					
16	Recursos materiales y técnicos					
17	Prevención de riesgos laborales					
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)					
19	Compañerismo					
20	Respeto en el grupo de trabajo					
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas					
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias					

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Dimensión 3. Organización y persona	1	2	3	4	5
23	Satisface mis intereses					
24	Me exige según mis capacidades					
25	Responde a mis necesidades					
26	Encaja con mis expectativas					
27	Se ajusta a mis aspiraciones					
28	Concuerda con mis valores					
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia					
30	Estimula mi compromiso laboral					
31	Me permite trabajar a gusto					
32	Me motiva a trabajar					
33	Me da sensación de libertad					
34	Me hace crecer personalmente					
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales					
36	Me proporciona identidad					
37	Me hace sentir útil					
38	Ante las demandas de mi organización...					
39	Me adapto a la política del centro					
40	Asumo los valores de la dirección					
41	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo					
42	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio					
43	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos					
44	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia					
45	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados					

## Cuestionario de rendimiento laboral

### 1. Datos de Control

- N°. \_\_\_\_\_
- Fecha \_\_/\_\_/\_\_\_\_\_

### 2. Presentación

Con el presente cuestionario se pretende obtener un resumen de los ítems en los cuales afecta al usuario externo para así poder manejar y analizar estos datos y dar una mejor solución de proyecto.

### 3. Instrucciones

En el presente cuestionario se le detalla 13 preguntas de las cuales puedes responder desde siempre hasta nunca.

N°	Dimensión	Opciones				
	<b>DIMENSIÓN 1. COMPETENCIA PROFESIONAL</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>01</b>	¿El centro de trabajo te otorga logros por el trabajo realizado?					
<b>02</b>	¿El centro de trabajo te otorga beneficios por retos finalizados en?					
<b>03</b>	¿El centro de trabajo te otorga oportunidades laborales por el trabajo realizado?					
<b>04</b>	¿El centro de trabajo te otorga prácticas profesionales?					
<b>05</b>	¿El centro de trabajo facilita prácticas profesionales?					
<b>06</b>	¿El centro de trabajo da a sus trabajadores reconocimientos de trabajos?					
	<b>DIMENSIÓN 2. MOTIVACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>07</b>	¿El centro de trabajo ofrece un salario por encima del mercado laboral?					
<b>08</b>	¿El centro de trabajo ofrece un salario mucho más alto que el mercado laboral?					

<b>09</b>	¿El centro de trabajo ofrece bonos por trabajos realizados?					
<b>10</b>	¿El centro de trabajo ofrece orientaciones de supervisión?					
<b>11</b>	¿En el centro de trabajo se desarrollan relaciones interpersonales?					
<b>12</b>	¿El centro de trabajo te ofrece apoyo?					
<b>13</b>	¿El centro de trabajo tiene una alta protección de recursos?					

**Anexo 3: Validación del Instrumento**

**VALIDACIÓN 1:**

**Título de investigación:** CONDICIONES DE TRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED ASISTENCIAL JUNÍN ESSALUD – PERÚ, 2023

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
<b>VARIABLE : CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y MÉTODO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)	X		X		X		
2	Organización general del trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica	X		X		X		
4	Carga de trabajo	X		X		X		
5	Calidad del contrato laboral	X		X		X		
6	Conciliación – vida privada y familiar	X		X		X		
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X		X		
9	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		

10	Vías de promoción laboral	X		X		X		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y ENTORNO</b>								
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y PERSONA</b>								
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerta con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		
30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X		
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X		
32	Me motiva a trabajar	X		X		X		
33	Me da sensación de libertad	X		X		X		
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X		
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		



36	Me proporciona identidad	X		X		X		
37	Me hace sentir útil	X		X		X		
38	Ante las demandas de mi organización...	X		X		X		
39	Me adapto a la política del centro	X		X		X		
40	Asumo los valores de la dirección	X		X		X		
41	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X		X		X		
42	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X		
43	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X		
44	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X		
45	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
<b>VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

1	¿El centro de trabajo te otorga logros por el trabajo realizado?	X		X		X	
2	¿El centro de trabajo te otorga beneficios por retos finalizados en?	X		X		X	
3	¿El centro de trabajo te otorga oportunidades laborales por el trabajo realizado?	X		X		X	
4	¿El centro de trabajo te otorga prácticas profesionales?	X		X		X	
5	¿El centro de trabajo facilita prácticas profesionales?	X		X		X	
6	¿El centro de trabajo da a su trabajadores reconocimientos de trabajos?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PROFESIONAL</b>							
7	¿El centro de trabajo ofrece un salario por encima del mercado laboral?	X		X		X	
8	¿El centro de trabajo ofrece un salario mucho más alto que el mercado laboral?	X		X		X	
9	¿El centro de trabajo ofrece bonos por trabajos realizados?	X		X		X	
10	¿El centro de trabajo ofrece orientaciones de supervisión?	X		X		X	
11	¿En el centro de trabajo se desarrolla relaciones interpersonales?	X		X		X	
12	¿El centro de trabajo te ofrece apoyo?	X		X		X	
13	¿El centro de trabajo tiene una alta protección de recursos?	X		X		X	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

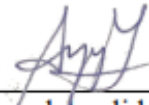
No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Berrospi Ytahashi, Alfredo Martín

**DNI:** 08271350

**Especialidad del validador:** Administración de Empresas

29 de noviembre de 2023



\_\_\_\_\_  
Firma del validador

**VALIDACIÓN 2:**

**Título de investigación:** CONDICIONES DE TRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED ASISTENCIAL JUNÍN ESSALUD – PERÚ, 2023

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
<b>VARIABLE : CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y MÉTODO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)	x		x		x		
2	Organización general del trabajo	x		x		x		
3	Retribución económica	x		x		x		
4	Carga de trabajo	x		x		x		
5	Calidad del contrato laboral	x		x		x		
6	Conciliación – vida privada y familiar	x		x		x		
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	x		x		x		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	x		x		x		
9	Oportunidades para la formación continua	x		x		x		

10	Vías de promoción laboral	x		x		x	
11	Participación en las decisiones organizacionales	x		x		x	
12	Relaciones con la dirección	x		x		x	
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	x		x		x	
14	Apoyo recibido del personal directivo	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y ENTORNO</b>							
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	x		x		x	
16	Recursos materiales y técnicos	x		x		x	
17	Prevención de riesgos laborales	x		x		x	
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	x		x		x	
19	Compañerismo	x		x		x	
20	Respeto en el grupo de trabajo	x		x		x	
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	x		x		x	
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	x		x		x	

<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y PERSONA</b>								
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		
30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X		
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X		
32	Me motiva a trabajar	X		X		X		
33	Me da sensación de libertad	X		X		X		
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X		
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		

36	Me proporciona identidad	x		x		x		
37	Me hace sentir útil	x		x		x		
38	Ante las demandas de mi organización...	x		x		x		
39	Me adapto a la política del centro	x		x		x		
40	Asumo los valores de la dirección	x		x		x		
41	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	x		x		x		
42	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	x		x		x		
43	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	x		x		x		
44	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	x		x		x		
45	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

1	¿El centro de trabajo te otorga logros por el trabajo realizado?	x		x		x	
2	¿El centro de trabajo te otorga beneficios por retos finalizados en?	x		x		x	
3	¿El centro de trabajo te otorga oportunidades laborales por el trabajo realizado?	x		x		x	
4	¿El centro de trabajo te otorga prácticas profesionales?	x		x		x	
5	¿El centro de trabajo facilita prácticas profesionales?	x		x		x	
6	¿El centro de trabajo da a sus trabajadores reconocimientos de trabajos?	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PROFESIONAL</b>							
7	¿El centro de trabajo ofrece un salario por encima del mercado laboral?	x		x		x	
8	¿El centro de trabajo ofrece un salario mucho más alto que el mercado laboral?	x		x		x	
9	¿El centro de trabajo ofrece bonos por trabajos realizados?	x		x		x	
10	¿El centro de trabajo ofrece orientaciones de supervisión?	x		x		x	
11	¿En el centro de trabajo se desarrolla relaciones interpersonales?	x		x		x	
12	¿El centro de trabajo te ofrece apoyo?	x		x		x	
13	¿El centro de trabajo tiene una alta protección de recursos?	x		x		x	



<sup>1</sup>**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]

Aplicable después de corregir [ ]

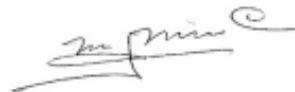
No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** BARDALES CARDENAS MIGUEL

**DNI:** 08437636

**Especialidad del validador:** ADMINISTRADOR

29 de noviembre de 2023



---

Firma del validador

**VALIDACIÓN 3:**

**Título de investigación:** CONDICIONES DE TRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED ASISTENCIAL JUNÍN ESSALUD – PERÚ, 2023

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
VARIABLE : CONDICIONES DE TRABAJO								
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y MÉTODO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)	X		X		X		
2	Organización general del trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica	X		X		X		
4	Carga de trabajo	X		X		X		
5	Calidad del contrato laboral	X		X		X		
6	Conciliación – vida privada y familiar	X		X		X		
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X		X		
9	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		

10	Vías de promoción laboral	X		X		X		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y ENTORNO</b>								
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y PERSONA</b>								
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerta con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		
30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X		
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X		
32	Me motiva a trabajar	X		X		X		
33	Me da sensación de libertad	X		X		X		
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X		
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		

36	Me proporciona identidad	X		X		X		
37	Me hace sentir útil	X		X		X		
38	Ante las demandas de mi organización...	X		X		X		
39	Me adapto a la política del centro	X		X		X		
40	Asumo los valores de la dirección	X		X		X		
41	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X		X		X		
42	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X		
43	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X		
44	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X		
45	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
<b>VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

1	¿El centro de trabajo te otorga logros por el trabajo realizado?	X		X		X		
2	¿El centro de trabajo te otorga beneficios por retos finalizados en?	X		X		X		
3	¿El centro de trabajo te otorga oportunidades laborales por el trabajo realizado?	X		X		X		
4	¿El centro de trabajo te otorga prácticas profesionales?	X		X		X		
5	¿El centro de trabajo facilita prácticas profesionales?	X		X		X		
6	¿El centro de trabajo da a sus trabajadores reconocimientos de trabajos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PROFESIONAL</b>								
7	¿El centro de trabajo ofrece un salario por encima del mercado laboral?	X		X		X		
8	¿El centro de trabajo ofrece un salario mucho más alto que el mercado laboral?	X		X		X		
9	¿El centro de trabajo ofrece bonos por trabajos realizados?	X		X		X		
10	¿El centro de trabajo ofrece orientaciones de supervisión?	X		X		X		
11	¿En el centro de trabajo se desarrolla relaciones interpersonales?	X		X		X		
12	¿El centro de trabajo te ofrece apoyo?	X		X		X		
13	¿El centro de trabajo tiene una alta protección de recursos?	X		X		X		

<sup>1</sup>**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Todo conforme.**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Olórtégui Alcalde Luis Miguel

**DNI:** 45974022

**Especialidad del validador:** Gestión Comercial e Investigación

05 de diciembre de 2023



---

Firma del validador

**VALIDACIÓN 4:**

**Título de investigación:** CONDICIONES DE TRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED ASISTENCIAL JUNÍN ESSALUD – PERÚ, 2023

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE : CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y MÉTODO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)	X		X		X		
2	Organización general del trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica	X		X		X		
4	Carga de trabajo	X		X		X		
5	Calidad del contrato laboral	X		X		X		
6	Conciliación – vida privada y familiar	X		X		X		
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X		X		
9	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		



10	Vías de promoción laboral	X		X		X		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y ENTORNO</b>								
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y PERSONA</b>								
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		
30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X		
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X		
32	Me motiva a trabajar	X		X		X		
33	Me da sensación de libertad	X		X		X		
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X		
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		

36	Me proporciona identidad	X		X		X		
37	Me hace sentir útil	X		X		X		
38	Ante las demandas de mi organización...	X		X		X		
39	Me adapto a la política del centro	X		X		X		
40	Asumo los valores de la dirección	X		X		X		
41	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X		X		X		
42	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X		
43	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X		
44	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X		
45	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

1	¿El centro de trabajo te otorga logros por el trabajo realizado?	X		X		X	
2	¿El centro de trabajo te otorga beneficios por retos finalizados en?	X		X		X	
3	¿El centro de trabajo te otorga oportunidades laborales por el trabajorealizado?	X		X		X	
4	¿El centro de trabajo te otorga prácticas profesionales?	X		X		X	
5	¿El centro de trabajo facilita prácticas profesionales?	X		X		X	
6	¿El centro de trabajo da a sustrabajadores reconocimientos de trabajos?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PROFESIONAL</b>							
7	¿El centro de trabajo ofrece un salario por encima del mercado laboral?	X		X		X	
8	¿El centro de trabajo ofrece un salariomucho más alto que el mercado laboral?	X		X		X	
9	¿El centro de trabajo ofrece bonos por trabajos realizados?	X		X		X	
10	¿El centro de trabajo ofrece orientaciones de supervisión?	X		X		X	
11	¿En el centro de trabajo se desarrolla relaciones interpersonales?	X		X		X	
12	¿El centro de trabajo te ofrece apoyo?	X		X		X	
13	¿El centro de trabajo tiene una alta protección de recursos?	X		x		X	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Kelly Milagritos Casana Jara

**DNI:** 43562136

**Especialidad del validador:** Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

05 de diciembre de 2023



---

Firma del validador

**VALIDACIÓN 5:**

**Título de investigación:** CONDICIONES DE TRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED ASISTENCIAL JUNÍN ESSALUD – PERÚ, 2023

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
<b>VARIABLE : CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y MÉTODO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)	X		X		X		
2	Organización general del trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica	X		X		X		
4	Carga de trabajo	X		X		X		
5	Calidad del contrato laboral	X		X		X		
6	Conciliación – vida privada y familiar	X		X		X		
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X		X		
9	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		

10	Vías de promoción laboral	x		x		x		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y ENTORNO</b>								
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y PERSONA</b>								
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		
30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X		
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X		
32	Me motiva a trabajar	X		X		X		
33	Me da sensación de libertad	X		X		X		
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X		
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		



36	Me proporciona identidad	X		X		X		
37	Me hace sentir útil	X		X		X		
38	Ante las demandas de mi organización...	X		X		X		
39	Me adapto a la política del centro	X		X		X		
40	Asumo los valores de la dirección	X		X		X		
41	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X		X		X		
42	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X		
43	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X		
44	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X		
45	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
<b>VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

1	¿El centro de trabajo te otorga logros por el trabajo realizado?	x		x		x	
2	¿El centro de trabajo te otorga beneficios por retos finalizados en?	X		X		X	
3	¿El centro de trabajo te otorga oportunidades laborales por el trabajo realizado?	X		X		X	
4	¿El centro de trabajo te otorga prácticas profesionales?	X		X		X	
5	¿El centro de trabajo facilita prácticas profesionales?	X		X		X	
6	¿El centro de trabajo da a su trabajadores reconocimientos de trabajos?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PROFESIONAL</b>							
7	¿El centro de trabajo ofrece un salario por encima del mercado laboral?	X		x		x	
8	¿El centro de trabajo ofrece un salario mucho más alto que el mercado laboral?	X		X		X	
9	¿El centro de trabajo ofrece bonos por trabajos realizados?	X		X		X	
10	¿El centro de trabajo ofrece orientaciones de supervisión?	X		X		X	
11	¿En el centro de trabajo se desarrolla relaciones interpersonales?	X		X		X	
12	¿El centro de trabajo te ofrece apoyo?	X		X		X	
13	¿El centro de trabajo tiene una alta protección de recursos?	X		x		x	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [x ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. LEON LUYO SANDRA LIZZETTE

**DNI:** 41330534

**Especialidad del validador:** LICENCIADA EN ADMINISTRACION

07 de diciembre de 2023

---

Firma del validador



**Tabla A**

*Prueba de confiabilidad para la variable condiciones de trabajo*

---

**Confiabilidad del cuestionario condiciones de trabajo**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.85	45

---

En cuanto a la tabla A, el cuestionario de condiciones de trabajo fue sometido a una prueba piloto y se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.85, lo que manifiesta que el instrumento es aceptable para su aplicación.

## INSTRUMENTO 2

N	ITEM													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	44
2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
5	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
6	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
7	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
8	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
9	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
10	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
11	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
12	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
13	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
14	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
15	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
16	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
17	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
18	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
19	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
20	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
21	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
22	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
23	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
24	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
25	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
26	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
27	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	50
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	54
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
Varianza	0.22	0.47	0.07	0.07	0.04	0.20	0.20	0.04	0.17	0.14	0.17	0.07	0.07	17.22
Suma_var	1.94													

Leyenda 1 :menor calificación  
5 : mayor calificación

k (ITEM) 13  
N 30

**r-Alpha de Cronbac 0.96**

**Tabla B**

*Prueba de confiabilidad para la variable rendimiento laboral*

---

**Confiabilidad del cuestionario rendimiento laboral**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.96	13

---

En cuanto a la tabla B, el cuestionario de rendimiento laboral fue sometido a una prueba piloto y se consiguió un Alfa de Cronbach de 0.96, lo que indica que el instrumento es confiable para su aplicación.

## Anexo 6: Declaración Jurada de Cumplimiento Ético

### DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO ÉTICO

Yo, PONCE CASTRO, Wilfredo Antonio Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el proyecto de tesis **"CONDICIONES DE TRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA RED ASISTENCIAL JUNIN ESSALUD – PERU, 2023"** Asesorado por el docente: VARGAS MERINO JORGE ALBERTO. con DNI 41843715 Con ORCID 0000-0002-3084-8403 cumplen con:

1. Integridad en las actividades de investigación científica y gestión.
2. Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica. Verificable con el reporte Turnitin.
3. Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.
4. Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.
5. Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole. Esta declaración jurada está sujeta a control posterior y se somete a las sanciones señaladas en el Código de Ética para la Investigación de la universidad para el autor y su asesor de tesis, generando el repudio de la investigación.

Lima, 8 de enero de 2024



.....  
Firma de autor

Egresado: PONCE CASTRO, Wilfredo Antonio

DNI: 19951737



.....  
Firma

Asesor: Jorge Alberto Vargas Merino

DNI: 41843715



## Anexo7: Formato de consentimiento informado

**Título de proyecto de investigación** : “Condiciones de trabajo y rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín ESSALUD – Perú 2023”  
**Investigadores** : **Wilfredo Antonio Ponce Castro**  
**Institución(es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

---

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Condiciones de trabajo y rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín ESSALUD – Perú 2023”. de fecha 29/11/2023 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

### I. INFORMACIÓN

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín Essalud – Perú, 2023. Su ejecución permitirá identificar las condiciones de trabajo que implican un problema en el rendimiento laboral del personal de salud en la Red Asistencial Junín ESSALUD – Perú, esto con el designio de evaluar el contexto actual institucional, a fin de establecer estrategias de mejora en pro de la población.

**Duración del estudio (meses):** 04 meses

**N° esperado de participantes:** 217 personal de enfermería

#### **Criterios de Inclusión y exclusión:**

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que pertenezca a la Red Asistencial Junín Essalud – Perú.
- Personal de enfermería que esté trabajando en el servicio más de un año.
- Personal de enfermería con experiencia laboral.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que se halle de licencia.
- Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones
- Personal de enfermería que encuentren laborando de forma remota.

**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Proporcionar información del estudio.
- Firma del consentimiento informado
- Entrega de dos cuestionarios para que sean llenados.
- Procesamiento.
- Emisión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

La *encuesta* puede demorar unos 25 a 35 minutos.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:** *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo para su salud e integridad.

**Beneficios:** *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto debido a contar con evidencia clara y sólida sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral. Esta información permite mejorar la organización, método y entorno en base a nuevas estrategias que se propongan a futuro, también, servirá para que otras instituciones puedan efectuar este tipo de trabajos en miras hacia mejores condiciones laborales favoreciendo a ambas partes Estado - trabajador.

**Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos del paciente:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Wilfredo Antonio Ponce Castro, 945091149 y willy\_ponce2005@yahoo.es*).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

**II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO**

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

(Firma)

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre **investigador:** Wilfredo A. Ponce Castro

DNI: 19951737

Fecha: (29/11/2023)

\_\_\_\_\_ (Firma)


Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

**Nota:** La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

**Anexo 8:** Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD</b>	 Universidad Norbert Wiener
--	---

Yo, **ALEXANDER RUDY AYALA HUAMAN** identificado con DNI **40876177**, en mi calidad de Jefe de División del área de Recursos Humanos de la empresa/institución **RED ASISTENCIAL JUNÍN DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD** con R.U.C N° 20131257750, ubicada en la ciudad de Huancayo, Región Junín.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor **WILFREDO ANTONIO PONCE CASTRO,**

identificado con DNI N° **19951737** egresado de la ( ) Carrera profesional o (X) Programa de Postgrado de **GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER** para que utilice la siguiente información de la Entidad:

**PROGRAMA DE ENCUESTAS A TRABAJADORES DE ENFERMERIA.**

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( X ) Maestro, ( ) Doctor o ( ) Título Profesional.



Mg. **ALEXANDER AYALA HUAMAN**  
JEFE DIVISION DE RECURSOS HUMANOS  
RED ASISTENCIAL JUNIN

Firma y sello del Representante Legal o  
Representante del área

DNI:



Firma del Egresado  
**WILFREDO ANTONIO PONCE CASTRO**  
DNI: **19951737**

## Anexo 9: Informe del asesor de TURNITIN

### ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>uwiener on 2024-01-29</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2024-01-03</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-05-01</b> Submitted works	1%
5	<b>Submitted on 1689733679000</b> Submitted works	1%
6	<b>uwiener on 2024-03-20</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-03-29</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-01-24</b> Submitted works	<1%