



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del
Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ibáñez García, Milagros Yanina (ORCID: 0000-0003-0248-5999)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID:0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi mamá que desde el cielo está velando mis sueños. A mi papá, por ser ejemplo de fortaleza. A mi compañero de vida, por estar siempre presente con su apoyo incondicional por darme fuerza y seguridad en cada paso durante todo este tiempo

Milagros Yanina

Agradecimiento

El agradecimiento es de manera especial a la Universidad César Vallejo, a través de cada uno de los docentes, quienes nos brindaron sus enseñanzas con sus experiencias en el ámbito de la gestión pública. A mis compañeros por su amistad y palabras de aliento cuando me encontraba en tiempos difíciles. Gracias a cada uno de Ustedes

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	41
Declaratoria de originalidad del autor	
Matriz de operacionalización de variables	
Matriz de consistencia	
Instrumento de recolección de datos	

Validación de instrumentos

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Base de datos estadísticos

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado de validación de expertos	19
Tabla 2. Condiciones de trabajo del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020	22
Tabla 3. Condiciones de trabajo por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020	23
Tabla 4. Desempeño laboral del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020	25
Tabla 5. Desempeño laboral por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020	26
Tabla 6. Prueba de normalidad	28
Tabla 7. Análisis de la correlación de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.....	29

Índice de figuras

Figura 1. Condiciones de trabajo del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.....	22
Figura 2. Condiciones de trabajo por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.	24
Figura 3. Desempeño laboral del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.	25
Figura 4. Desempeño laboral por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.	27

Resumen

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020. Investigación básica de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fueron 75 trabajadores, se empleó como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario. Teniendo como resultados que el estado de las condiciones de trabajo del personal del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020, es de un nivel malo con 68%. Asimismo, el estado del desempeño laboral del personal del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020 tiene un nivel malo con un 43%. Concluye que el nivel de significación bilateral es igual 0,00 y este valor es menor a 0.05, en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0,998 que indica una correlación positiva muy alta

Palabras claves: Condiciones de trabajo, desempeño laboral y trabajadores.

Abstract

The general objective of the research was to establish the relationship between the working conditions and the work performance of the hospitalization area of the II Essalud hospital, Tarapoto, 2020, with a type of basic research of non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample were 75 workers, the survey was used as techniques and the questionnaire as an instrument. Taking as a result that the state of the working conditions of the staff of the hospitalization area of the II Essalud hospital, Tarapoto, 2020, the result shown is a bad level with 68%. Likewise, the state of the labor performance of the staff of the II Essalud hospital, Tarapoto, 2020, has a bad level with 43%. It concludes that the level of bilateral significance is equal to 0.00 and this value is less than 0.05. In this sense, the null hypothesis is rejected and it is established that there is a relationship between the variables, ratifying what is stated in the research hypothesis. Likewise, Spearman's Rho correlation coefficient yielded a value of 0.998, which indicates a very high positive correlation.

Keywords: Working conditions, work performance and workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el plano internacional, existen un sinnúmero de instituciones y empresas que necesitan de la fuerza laboral para realizar sus actividades y cumplir con sus objetivos, sin embargo, se ha notado una alta rotación en el campo del empleo, las renuncias inminentes. Todo ello tiene una causa en común que muy aparte de factores conductuales o de disciplina, estas se encuentran relacionadas a los factores del clima laboral y ambiente de trabajo. Existen muchas empresas que no se preocupan enteramente por brindar un buen entorno a sus colaboradores, infraestructura precaria, maquinaria desactualizada; entre otros. Ello, hace que el personal se desmotive y no se sienta a gusto lo cual obliga a dejar su centro de trabajo. En este sentido Díaz (2017), hace mención que los factores que determinan la calidad del ambiente laboral están ligados a la carga laboral que se ejerce sobre los colaboradores, la presión administrativa innecesaria. Todo ello conlleva a que el personal se sienta hostigado por su trabajo y la única solución divisible será la de dejar a la empresa, además influye mucho las condiciones laborales en cuestión de exposiciones al riesgo en el que se encuentra el personal. (p. 23)

Por lo tanto, según la (OPS) el personal de salud (Enfermeros, técnicos, médicos y personal administrativo) son el grupo más grande de fuerza laboral considerándoseles como un grupo de trabajo de alto riesgo. La labor es de servicio, donde tiene como objetivo principal el cuidado holístico de la persona, a través de sus habilidades sociales y cognitivas. A nivel nacional, muchas instituciones públicas dentro de ellas las ligadas al sector salud, no se preocupan en absoluto del ambiente que hay entre los colaboradores, sin ser conscientes de que un mal ambiente significa malos resultados. La gran mayoría de directivos son indiferentes a la evolución de los procesos, donde el colaborador sea instruido y capacitado para ir a la vanguardia de los cambios, donde el colaborador desarrolle sus principales habilidades y destrezas dentro de su área, las mismas que son calificadas como excelentes o deficientes. Las diferentes instituciones y organismos del Estado utilizan una gran cantidad de capital humano del mercado nacional, por lo tanto, se centran en desarrollar lineamientos que permitan al colaborador realizar sus metas personales al mismo tiempo que brindan productividad a la entidad.

Una realidad lamentable y emergente en el sector de salud en el sistema nacional, es que no existe compromiso de los colaboradores en prestar un servicio de calidad acorde a las bases proyectadas por el Ministerio, tampoco brindan los aportes necesarios para generar un buen clima laboral interno, presentan malos comportamientos, costumbres arraigadas a la informalidad, desobediencia a la autoridad, entre otros. En suma, los niveles de productividad que se mantienen no cumplen las expectativas del plan nacional integral en temas de salud pública. (Soria, 2016, p. 11).

A nivel local, el hospital II Essalud de la ciudad de Tarapoto, donde se atienden a pacientes de cuidados críticos e intermedios, se ha evidenciado que el ritmo de trabajo es acelerado por la exigencia constante y la sobrecarga laboral. El profesional carece de un ambiente de descanso, a esto se suma un clima laboral estresante por la demanda y complejidad del paciente. La mayor parte de su personal está conformado por profesionales de enfermería medianamente calificado. Se observó e identificó que existe exposición de los trabajadores a diferentes tipos de riesgos ocupacionales, así mismo no se tiene el detalle de las enfermedades profesionales de cada servicio sumando a esto un sistema informativo ineficiente para el registro de accidentes de trabajo lo cual interfiere en la salud y seguridad del profesional de dicha área. Además, refieren que existen bajos salarios, que si bien incluyen los derechos de seguro en el trabajo y un bono por desempeño laboral; los profesionales y colaboradores del área son vulnerables a descuentos.

En cuanto a la **formulación del problema** se plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020? Los problemas específicos: ¿Cuál es el estado de las condiciones de trabajo del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es el estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es el estado del desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es el estado del desempeño laboral por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020?

La presente investigación fue conveniente, debido a que el personal es el recurso más importante con el que disponen las organizaciones, los actores que hacen funcionar los diferentes sistemas administrativos dentro de una institución pública. Es de vital importancia realizar un estudio para determinar el ambiente laboral en el que desempeña el personal y cómo este repercute en su desempeño. El trabajo ofrece resultados sobre las relaciones entre las variables de estudio y sus diferentes dimensiones que reflejan la realidad del nosocomio estudiado; pero que también pueden verse como un problema que se replica en casi todo el sistema de salud nacional. Por lo tanto, servirá como un registro para ver las deficiencias en el sector salud y otras entidades estatales.

Se justifica en teorías vigentes, utilizando la teoría de García, Beltrán, & Daza (2011), para la variable de condiciones de trabajo y el aporte del Ministerio de Salud (2009), para la variable de desempeño laboral; teorías por las que regirá la presente investigación. Permitirá disponer de una herramienta importante para mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo, pensar en sus diferentes necesidades que pueda presentar y sus proyecciones profesionales que son importantes y empezar a brindarle un entorno laboral, más amigable de modo que se minimicen los problemas laborales. Servirá de sustento teórico mediante información relevante y precisa sobre diferentes aspectos importantes dentro de la gestión de la salud, de modo que se pueda colaborar con la mejora del mismo. Además, permitirá obtener un mejor índice de desempeño, teniendo en cuenta sus obligaciones asignadas. Metodológicamente se justifica por utilizar lineamientos e instrumentos de investigación de acuerdo a las variables de estudio, el cual servirá como modelo para la aplicación en otras instituciones o sectores con similar problemática.

A continuación, se da a conocer los objetivos. **Objetivo general:** Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Los **objetivos específicos:** Identificar el estado de las condiciones de trabajo del personal del área de hospitalización del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Identificar el estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Identificar

el estado del desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Identificar el estado del desempeño laboral por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.

Teniendo como **hipótesis general**: H_i : Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. H_o : No existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Como **hipótesis específicas**: H_1 : El estado de las condiciones de trabajo del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es adecuado. H_2 : El estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del personal hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es adecuado. H_3 : El estado del desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es bueno. H_4 : El estado del desempeño laboral por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la problemática identificada, se recabó información referente a las variables de estudio, teniendo como antecedentes a nivel internacional, Ramírez, M. (2016), *Condiciones laborales del profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral*. (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Tipo de investigación fue cualitativa y cuantitativa, corresponde a una estructura no experimental, población y muestra fue 941 profesores. La técnica fue la encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó que las condiciones laborales inciden en la efectividad de las funciones de trabajo, es por ello que, se hace fundamental brindar condiciones salubres y armoniosas que combinadas propicien el aumento de productividad. Por otro lado, del total de colaboradores encuestados, el 7% afirmaron que los ambientes de trabajo son malas, en tanto el 22% mencionaron que es regular, por otra parte, el 36% con un total de 11 trabajadores indicaron que son moderadas, asimismo el 22% señalaron que son buenas.

Gómez, R. (2015), *Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción*. (Tesis doctoral). Universidad Pública de Navarra, Barcelona. Corresponde a una tipología básica, diseñada de manera no experimental. La población y muestra fue el estudio de las condiciones del trabajo con técnica documentación y observación, instrumento guía de observación. Concluyó que los avances en cuanto a las condiciones de trabajo en el rubro de construcción son lentos, pero favorables; los mismos que han ido trasladándose de época en época a los que conocemos en la actualidad. La historia remite que en ocasiones el recurso humano ha sido víctima de condiciones de trabajo indeseables que han hecho un contraste entre su integridad y salud, esto se debe a retos arquitectónicos exigibles y riesgosos. Han sido numerosos los casos en los que los colaboradores han sufrido accidentes laborales, por no contar con los materiales y recursos necesarios y por no tener un control exhaustivo sobre los protocolos de trabajo. Por lo tanto, es imprescindible recalcar indispensablemente la relación positiva entre ambas variables.

Villar, J. (2015), *Condiciones de trabajo y calidad de la vida laboral en los profesionales de la salud*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Sevilla, España. Pertenece al grupo de trabajos no experimentales, estructurados de manera correlacional, la población abarcó a todo el personal sanitario y consideró una muestra fue 374 personas. La técnica fue la encuesta, utilizó el cuestionario como instrumento. Concluyó que en relación a los puestos de trabajo se determinó la necesidad de realizar cambios en los perfiles de puestos y descripción de cargos, con el propósito de aumentar la productividad y trabajar bajo objetivos retadores y gratificantes. Al mismo tiempo, diseñar estrategias de buen servicio al usuario, que garanticen su atención oportuna y que brinde experiencia que sobrepasase sus expectativas. Gracias a ello, permitirá ambientes laborales oportunos y excelencia en su vida laboral del colaborador.

A nivel nacional, se tuvo a Alkon, K. (2018), *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar*. Lima 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Tipo de investigación aplicada, diseño descriptivo observacional transversal. La población y muestra fue de 117 trabajadores mediante la técnica encuesta, el cuestionario. Concluyó que los colaboradores de formación escolar destinan gran parte de su tiempo personal para atender asuntos ligados a su trabajo, lo cual impide disfrutar completamente de sus vacaciones, tiempos libres y de los momentos familiares. Asimismo, el estudio permitió identificar elementos de riesgos que afectan la salud física y mental de parte de quien difunde el conocimiento con incidencia de corto y largo plazo son: ruidos, radiación solar, movimientos bruscos, tensión, exceso de número de estudiantes por aula y estrés escolar. Todo ello permitió identificar la importancia del ambiente laboral y sus características para permitir la eficiencia con sus colaboradores y con ello lograr los objetivos que persiguen como trabajadores.

Mancha, C. (2018), *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hematología del Instituto Nacional de Salud del niño – Lima 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo de investigación explicativa, estructurado de manera

experimental. La población y muestra fue de 50 profesionales con la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que el rendimiento laboral es el grado de aportación de cada colaborador para cumplir con las metas planteadas por los altos directivos en beneficio de la organización. Por lo que se hace necesario desarrollar las funciones en un clima organizacional favorable. Por otro lado, existe un valor porcentual de 66% de influencia entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en el área de trabajo. Esto se sustenta en una expresión estadística de $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.660 sobre la variabilidad entre las variables, en consecuencia, se atribuye que mientras sea mejor el clima organizacional, los resultados serán los más favorables para la organización y para lograr el resultado personal.

Llagas, M. (2017), *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera en el servicio de Neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima-2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo de investigación fue sustantiva, diseño no experimental. La población y muestra fue de 30 profesionales con la técnica, encuesta y su instrumento, cuestionario. Concluyó que los estímulos que el colaborador reciba de manera externa coadyuvan a que se desarrolle su trabajo de manera eficiente, y que éste se sienta parte indispensable de su trabajo. De esta manera, se establece la existencia de una directa y positiva relación entre las variables anteriormente mencionadas, pues se obtuvo un $r = 0.850$ y un nivel de significancia estadística de $p = 0.001$. Estos datos dan a entender que mientras mejor se lleven a cabo las actividades de motivación, mejores serán los resultados de desempeño. En consecuencia, esto lleva a cuidar y no dejar de poner en práctica todo aquello que permita tener motivado al colaborador y reafirma aquella relación mediante su desempeño laboral.

A nivel local, se tuvo a Reyes, A. (2016), *Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la comisión nacional para el desarrollo y vida sin drogas – Oficina Zonal Tarapoto 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Pertenece al tipo cuantitativo, diseño no experimental. La población fue de 63, muestra fue de 30 colaboradores. La técnica fue la encuesta, instrumento fue el cuestionario.

Concluyó que existe una positiva y significativa relación entre las variables acogidas para el estudio. Esto sustentado en que el valor de Pearson fue de 0,898 y el coeficiente de determinación fue de 0.807. Por otro lado, el estudio reveló que del total de colaboradores el 7% indicó que las condiciones laborales son “Malas”, el 22% manifestaron que son “Regulares”, mientras 36% señaló que son “Moderadas”, en tanto, el 22% determinó que las condiciones de trabajo son “Buenas” y solo el 13% indicaron son “Excelentes”. Existe un porcentaje considerable y preocupante porque no se encuentran satisfechos con las condiciones laborables.

Gárate, A. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Es de una tipología no experimental, se acogió al diseño descriptivo, población fue de 749 personas, muestra fue de 252 personas, técnica fue encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó que según el Rho Spearman, determina que existe una directa y significativa relación. Esto se sustenta en que el valor de p es 0.373 y la significancia es 0.000, por lo tanto, se procedió a aceptar la hipótesis alterna. Además, se conoció que el nivel de estrés de los trabajadores presenta variaciones porcentuales expresadas en que, un 74%, presenta un nivel regular, y solo un 26% un nivel alto. En lo concerniente al desempeño se evidenció que el 74% presenta un grado regular, en tanto, el 25% de los colaboradores presentan un alto grado de desempeño. Por el mismo entorno de trabajo son los causantes de estos resultados; por ello que se considera trabajar en base a las condiciones de estrés que permitan un grado de desempeño adecuado.

Monteza, A (2017), *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del hospital rural de Picota 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Corresponde al tipo no experimental, se guio por una estructura descriptiva correlacional, agrupó a una población y muestra de 63 colaboradores, utilizó la técnica de la encuesta y utilizó un instrumento que fue cuestionario. Concluyó que gracias al proceso de análisis de datos recopilados, se logró afirmar la existencia de una vinculación significativa y directa. Esto debido a que se obtuvo una correlación igual a 0.807; asimismo,

la primera variable posee una influencia de 65.12% sobre la variable problema. Por consiguiente, se procedió a la aceptación de la hipótesis alterna. Con lo referente al clima organizacional el 65% de la muestra lo situó en un nivel regular, el 25% lo considera como adecuado y el 10% lo considera inadecuado. Por otro lado, en lo concerniente al grado de desempeño en el lugar de trabajo el 57% presenta un grado regular, el 30% un grado alto, y un 13% nivel bajo. Es decir, se debe trabajar en nuevas estrategias para lograr lineamientos.

A continuación, se da a conocer las teorías relacionadas al tema. Respecto a las condiciones de trabajo, García, Beltrán & Daza (2011), lo define como el conglomerado de elementos internos, externos y personales que se relacionan con el desarrollo de las tareas estableciendo la relación de salud-enfermedad de los colaboradores y su iniciativa laboral (p. 2). Para Cisneros (2017), es un proceso que comprende la remuneración, el tiempo de trabajo, horario laboral, descanso semanal y vacaciones por año, la movilidad, servicio médico, oportunidad de desarrollo, seguridad laboral, materiales y recursos necesarios, limpieza del centro laboral e incentivos (p. 14). Según el organismo Internacional de trabajo (2002), las condiciones de trabajo son grupo de elementos que permiten realizar el proceso productivo y que influye en la seguridad y salud de parte de los que la ejercen. El estudio de las condiciones de trabajo debe iniciar del contexto de los fenómenos económicos, políticos y sociales, los que en absoluto definen su origen, características y opciones de desarrollo. (p. 45)

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (2011), protege al colaborador y vela por sus derechos como tal. Tiene como propósito impulsar una cultura preventiva sobre los peligros de trabajo en el Perú, precisando que el empleador tiene la responsabilidad de brindar las condiciones favorables que resguarde la vida y salud del trabajador. De este modo, se hace responsable de las implicancias económicas, jurídicas y todas aquellas que generen accidentes o enfermedades que perjudiquen al individuo durante su ejercicio laboral. Esta normatividad se aplica para todos los ámbitos y servicios, de esta forma, involucra a los colaboradores de las entidades públicas, privadas e independientes. Según la Ley N° 29783 (2011), el empleador es quien debe

liderar, anunciar y declarar el respaldo a las funciones que se realiza en la empresa como lo estipula el Art. 48 de la ley; el empleador debe conservar una postura de compromiso a sostener y mejorar el ambiente de trabajo, apegándose a las normas emitidas por el Estado.

El empresario o jefe tiene el deber de garantizar ambientes de trabajo favorables que cuiden, amparen y conserven el bienestar físico y mental de cada colaborador, así como su salud y cuidado de la vida; adicionando los casos de los colaboradores que no poseen un contrato o vínculo directo con la organización. De la misma manera, tiene la obligación de salvaguardar la integridad del personal, que por diversos motivos o circunstancias están expuestas a los riesgos que proceden de sus labores como colaborador (discapacitados, embarazadas, edad, sexo, etc.). De igual manera la ley hace referencia en el Art. 50 que el jefe es quien debe tomar medidas de prevención para evitar futuros accidentes, siendo las principales medidas preventivas: Administrar los riesgos. Considerando la peculiaridad y efecto de cada uno de ellos, eliminándolos desde su raíz y adaptando métodos de control permanente a aquellos que no se puedan suprimir. Diseño de los puestos laborales. Estimando entornos saludables de trabajo, selección de personal eficiente y formas de trabajo.

Adecuación de las labores monótonas y repetitivas. Cabe resalta que todos deben estar dirigidos a asegurar seguridad y salud ocupacional de los colaboradores. Suprimir situaciones y elementos peligrosos en la institución laboral. En lo posible se debe sustituir por actividades que generen los mismos resultados, pero minimizando los riesgos. Integrar proyectos orientados a minimizar las exposiciones peligrosas en el centro de trabajo. En función a las condiciones de servicio y la mantención de políticas y normas de protección individual y grupal, por último, capacitar y entrenar de manera constante a los colaboradores. Según Yuca (2017), es responsabilidad del empleador informar a sus colaboradores sobre aquellos riesgos que puedan afectar de manera directa o indirectamente su bienestar, y sobre las medidas de prevención elaboradas para evitarlas. ESSALUD busca salvaguardar la integridad saludable de los adscritos a este seguro social que corresponde por derecho

constitucional, asimismo a la asistencia económica y social. Todo ello dentro de las políticas de velar por la salud de los habitantes en la extensión del país.

Dando cumplimiento al decreto N° 002-2013-TR, Essalud dispone la creación de planes de prevención contra accidentes y enfermedades, así como suprimir decrementar los resultados adversos que se susciten en cuanto a la atención en salud. El reglamento interno de seguridad y salud en el Trabajo de Essalud (2018), posee la finalidad de asegurar la salud de la persona o la fuerza de trabajo por medio de un trabajo orientado a minimizar los accidentes laborales y las enfermedades propias de la actividad; contribuir al impulso de conformar una cultura que se base en la prevención de accidentes dentro de la valor de salud; establecer categorías para atender a los prestadores de servicios de forma independiente, con la finalidad de avalar las prestaciones favorables en el centro laboral; causar el mejoramiento del medio ambiente laboral, con la intención de prevenir afecciones a la integridad saludable, al equipamiento, a los procesos en las diversas funciones realizadas, propiciando la tipificación de riesgos latentes, su inspección, control y subsanación, preservar las instalaciones, incitar la aplicación de una cultura de prevención en los trabajadores.

Las dimensiones de condiciones de trabajo según, Beltrán & Daza (2011) son las siguientes: *Condiciones individuales*: Son todas aquellas condiciones internas e inherentes del colaborador que lo vuelve genuino y que incide en su salud y función. Estas condiciones pueden estar determinadas por la edad, comportamiento, estado de salud física y mental, nivel cognitivo, valores individuales, relaciones interpersonales, actitud sobre el trabajo y el nivel de satisfacción. Pero, estas se encuentran sujetas a factores como la herencia, la sociedad y la cultura de cada persona (p. 3). *Condiciones Intralaborales*: Hace referencia a las especificaciones de trabajo integradas por elementos de diversa índole como las ambientales (que incorpora los espacios de ventilación, temperatura, contacto con sustancias químicas y biológicas), de carga física y mental (uniformidad, repetitividad de movimientos y carga de peso). De seguridad (utilización de equipos de protección individual, eliminación de desechos, control) y de estructura (distribución de turnos, horas extra,

reconocimiento, retribución y relaciones con los demás) (p. 3). *Condiciones Extralaborales*: Son todas aquellas condiciones externas al espacio de trabajo que ocupa el colaborador. El nivel macrosocial hace referencia a la economía, educación y a la relación familiar del trabajador; de manera que este incorpora a los patrones sociales de la comunidad en donde trabaja. En tanto, a nivel micro social, hace mención a la vida de la familia, condición de hogar, distancia y tiempo a la entidad, estado de salud de los familiares y la afiliación de seguros de salud. (p. 3).

Respecto al desempeño laboral, el Ministerio de Salud (2009), define que es el grado en el que colaborador logra cumplir con los objetivos de los roles y actividades relacionadas a su labor, utilizando las herramientas y los medios necesarios con eficiencia. En tanto, Chiavenato (2000), enfatizó que es la evaluación del comportamiento del colaborador para ser estudiado en función a los fines planteados, en el cual se mide las actividades, deberes y el producto de cada persona de la entidad. (p.359). El desempeño del personal se conceptualiza como las acciones o conductas visibles de la fuerza laboral, siendo parte indispensable para la funcionabilidad y operatividad de una organización; además de valorar las habilidades de cada individuo, se mide el nivel de aporte hacia el ente. En tal sentido, los directivos del recurso humano, en la actualidad muestran su interés hacia los aspectos que permitan su evaluación y mejora continua. (Pedraza & Conde, 2010, p. 495).

Respecto a los beneficios de la evaluación de desempeño, Tejada (2004), menciona que el programa de valoración está ligado al desarrollo a pequeño, mediano y largo plazo, del mismo modo al desarrollando efectivo del personal, liderazgo de los altos directivos y a la actuación de la organización. Dessler (1993), sostiene que los indicadores más coherentes para determinar el rendimiento desde una perspectiva holística, constaría de: a) Rendimiento financiero del colaborador, b) Detección errores en los trabajadores, c) Determinación de fallas realizadas por la empresa, d) Evaluación rendimiento alcanzado. Por último, el rendimiento del colaborador debe estar en función a sus deberes. A medida que el mantenimiento preventivo sea exitoso será menos usual utilizar el mantenimiento correctivo; por ende, existirá menores

tiempos de interrupción en la producción, que al fin y acabo es lo que debería importar.

Magaña (2007), afirma que para medir el rendimiento del personal, el investigador debe guiarse por los siguientes puntos: lo que un colaborador es capaz de lograr, de manera que se pueda observar y juzgar sus resultados; la predisposición para adaptarse a las nueva variaciones tecnológicas y lineamientos laborales; la capacidad que posibilita utilizar sus conocimientos y adaptarlos a otras situaciones de igual complejidad y el apego a los canales de comunicación con personas externas a la empresa. Los elementos principales para lograr un óptimo desempeño según Schermerhom (2006), albergan los siguientes criterios: Capacidad. En estos tiempos este elemento se ha convertido en un pilar indispensable para obtener un buen desempeño, el cual debe ser considerado a la hora de seleccionar a un nuevo integrante de la empresa, puesto que cuando se realiza de manera adecuada se podrá contar con personal actualizado y eficiente. Por ello, en relación a le gestión de recurso humano, la capacidad debe ser tomada como un elemento importante en la elaboración de políticas empresariales.

Otro elemento es el apoyo constante, cada persona requiere de apoyo. Este consiste en brindarles todos los recursos, oportunidades laborales, clima laboral favorable y desarrollo de línea profesional. Esto permitirá tener niveles de desempeño que sobrepasen las expectativas de los gerentes. El Ministerio de Salud (2008), afirmó que en el ámbito nacional, existe un lineamiento general que considera los siguientes componentes de evaluación: Optimización de recursos y manejo de equipos, que está relacionada con la calidad laboral, índice de cooperación y la predisposición a ayudar con una cuota adicional. Otro componente es la confiabilidad y prudencia que tiene el colaborador en las funciones que le son encomendadas, de esta manera incluye el perfil de puesto de trabajo, el respeto y apego a las normas estipulas. Por otra parte, se tiene al desarrollo de la dirección estratégica de la organización, involucrando al liderazgo y a las habilidades del gerente y personal para cumplir con los propósitos. Por último, a la planificación permanente, pues hace posible conocer los resultados que están presentando los colaboradores.

Por su parte la autora Alles (2002), menciona que el desempeño laboral radica en construir la ruta adecuada con escenarios que incentiven a la proactividad, innovación y dinamismo de los colaboradores. De esta manera se orienta al cambio permanente, actualización de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes positivas (p. 80). Para Robbins (2013), existen 3 criterios más comunes para la evaluación, siendo estos: Desempeño de la tarea, hace referencia al cumplimiento de las funciones y obligaciones que coopera a la efectividad operativa en el desarrollo de actividades parte del proceso productivo, o llevar a cabo labores administrativas. Civismo, describe el conjunto de actos que asisten al ambiente pedagógico de la empresa, como ofrecer ayuda a los demás, aunque este no lo haya solicitado, así como cumplir con los objetivos organizacionales, mostrar tolerancia a las opiniones de los demás y decir cosas positivas en el trabajo. Falta de productividad, son todas aquellas acciones que dañan o entorpecen los procedimientos operacionales que realizan al interior de la empresa. (p. 555)

Mondy (2010), afirma que el desempeño laboral es de gran importancia pues proporciona ventajas oportunas tanto para el colaborador como para la empresa; de esta manera se crea un ambiente adecuado para laborar. De igual modo, se debe considerar al clima laboral como un factor que incide en la determinación de lineamientos que refuerzan el clima laboral. Por otro lado, la evaluación debe ser estimada como una herramienta de administración de personal, la cual debe reflejarse de manera clara y directa en la dirección estratégica de la empresa. La evaluación del desempeño se realiza con el propósito de orientar a la empresa hacia la eficiencia continua, por lo que la organización pretende perfeccionar su actuación y potenciar el desarrollo de su personal (p. 239). Dicho autor señala que es indispensable evaluar el desempeño laboral en base a tres aspectos, los cuales son: Resultados de las tareas, este primer elemento comprende los resultados que muestra el colaborador en relación a los roles y actividades que emana su puesto de trabajo, considerando las especificaciones que se deben cumplir para lograr los fines establecidos.

Comportamientos personales, esta analiza la actitud del colaborador ante las funciones que realiza. Rasgos de la personalidad, hace referencia a las competencias y habilidades del colaborador para el desarrollo de su labor, de tal manera que, de no cumplir con todas las características, evidenciará un mal desempeño y un bajo dominio de las actividades que realiza. (Mondy, 2010, p. 250).

Para dimensionar al desempeño laboral se cita al Ministerio de Salud (2009), afirman que la medición de esta variable es posible de acuerdo a los siguientes elementos: *Uso y manejo de equipos*, evalúa el tratamiento de cuidado a las máquinas y herramientas las cuales son confiadas al colaborador para la realización de su trabajo. *Calidad de trabajo*, estima las incidencias de aciertos y fallas, precisión y organización en el desarrollo de las actividades encomendadas. *Colaboración*, se refiere a la disponibilidad para brindar apoyo en las diligencias que se puedan presentar en el trabajo, *Confiabilidad y discreción*, examina la utilidad y confidencialidad de la información que por su función se le son asignadas. *Conocimiento del cargo*, analiza el grado de aplicación de los diferentes recursos cognitivos y experiencia adquirida por parte del colaborador. (p. 4)

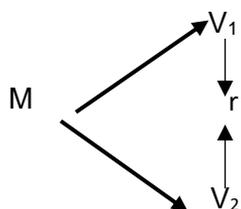
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación es básica, la investigación básica tiene el objetivo de mejorar el conocimiento, para generar resultados que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Diseño de investigación: La investigación es de diseño no experimental, es transversal porque se identificó en un período determinado de tiempo, y es descriptiva correlacional, porque se estableció la relación entre las variables en estudio.

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

- M** = 75 trabajadores
- V1** = Condiciones de trabajo
- V2** = Desempeño laboral
- r** = Relación

3.2. Variables y operacionalización

En este apartado se muestra las principales definiciones de las variables tanto a nivel conceptual como operacional. La información concerniente a la operacionalización de las variables está consignada En el Anexo 01.

Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición conceptual: García, Beltrán & Daza (2011) lo define como el conglomerado de elementos internos, externos y personales que se relacionan con el desarrollo de las tareas estableciendo la relación de salud-enfermedad de los colaboradores y su iniciativa laboral. (p.2).

Definición operacional: La variable condiciones de trabajo fue evaluada a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Ministerio de Salud (2009), define que es el grado en el que el colaborador logra cumplir con los objetivos de los roles y actividades relacionadas a su labor, utilizando las herramientas y los medios necesarios con eficiencia.

Definición operacional: La variable desempeño laboral fue evaluada a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Estuvo conformada por los 75 trabajadores

Criterios de inclusión: Se incluyó a todo el personal que labora en dicha área.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los jefes de áreas.

Muestra: Para determinar la muestra no se aplicó ninguna fórmula, lo cual se refiere que la muestra es lo mismo que la población que se conforma por los 75 trabajadores.

Muestreo: No se utilizó el muestreo, ya que se hará uso del cálculo de la muestra a través de fórmulas estadísticas.

Unidad de análisis: Estuvo constituida por trabajadores del Hospital II Essalud, Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica aplicada para determinar la relación entre las variables en estudio fue la encuesta.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado en función de la operacionalización de las variables. El mismo que tuvo como propósito la obtención de la información de cada uno de las dimensiones y variables.

Este instrumento consta de dos cuestionarios, el primero relacionado con la variable de condiciones de trabajo que consta de 18 ítems, dividido en 3 dimensiones, cada dimensión consta de 6 ítems. La escala de valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

La variable desempeño laboral consta de 20 ítems, la misma que se encuentra dividido en 5 dimensiones, cada dimensión cuenta de 4 ítems. La escala valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Validez

El cuestionario fue validado recurriendo a la metodología del juicio de expertos, el cual estuvo conformado por profesionales conocedores del tema, los cuales, luego de haber realizado una revisión a los cuestionarios, emitieron su opinión y valoración sobre la consistencia.

En la presente investigación fueron 3 profesionales quienes validaron los cuestionarios de la encuesta, en función a la escala: La escala de valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Tabla 1*Resultado de validación de expertos*

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Condiciones de Trabajo	1	Metodólogo	4.4	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.8	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.8	Existe suficiencia
Desempeño Laboral	1	Metodólogo	4.4	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.8	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.8	Existe suficiencia

Fuente: *Fichas de validación de expertos*

Los instrumentos, que consisten en dos cuestionarios, fueron sometidos al juicio de tres expertos mencionados anteriormente; quienes tuvieron la tarea de verificar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio. El resultado arrojó un promedio de 4.66, representando el 93.3% de concordancia entre jueces para los instrumentos de ambas variables, lo que indica, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Confiabilidad

Para determinar el aspecto de confiabilidad de los instrumentos utilizados, se realizó la prueba mediante el alfa de Cronbach, el cual establece que para determinar que un instrumento es confiable, este debe poseer un valor cercano a 1. Los datos que alimentaron a esta prueba fueron recopilados mediante una prueba piloto correspondiente a las variables consideradas para el estudio, garantizando así la fiabilidad de los instrumentos aplicados.

Según George & Mallery (2003), como criterio general, se tuvo en cuenta los puntajes según resultados del coeficiente de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable (pág. 231).

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del análisis del Alfa de Cronbach.

Variable 1: Condiciones de trabajo

Según los resultados obtenidos se calculó la confiabilidad general de la prueba, la cual, dio como resultado 0,772 al ser superior a 0,70. Estos resultaron significativos; por lo que arrojaron una fuerte confiabilidad. De tal manera, que tuvo validez de contenido porque representa el concepto de todos los ítems de la variable a medir; así como validez de criterio.

Variable 2: Desempeño laboral

Según los resultados obtenidos se calculó la confiabilidad general de la prueba, la cual, dio como resultado 0,851 al ser superior a 0,70. Estos resultaron significativos; por lo que, arrojaron una fuerte confiabilidad. De tal manera, que tuvo validez de contenido porque representa el concepto de todos los ítems de la variable a medir; así como validez de criterio.

3.5. Procedimientos

Se elaboró los instrumentos por cada variable, que sirvió para la recopilación de información, estos han sido validados por los expertos y se determinó su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, posteriormente se presentó una solicitud a la dirección del Hospital Essalud II-2, Tarapoto, para la autorización de recopilación de datos, con la respuesta se procedió a realizar las encuestas a los colaboradores previa explicación de la finalidad de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la recolección de datos se di mediante los instrumentos dirigidos a la muestra y luego los datos fueron validados por los expertos, así mismo se expresó a través de tablas y figuras estadísticas. Para la contrastación de

la hipótesis se utilizó el Rho de spearman, para este procedimiento se utilizó el SPSS V. 25. Este coeficiente toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total, los cuales se pueden ver a continuación. Donde se representa de la siguiente forma:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Durante el proceso de la investigación se actuó con ética y profesionalismo. La información fue tratada con la confiabilidad debida, se mantuvo el anonimato de los informantes. Se solicitó autorización de los informantes para el uso de la información para uso exclusivamente académico y este consentimiento será informado.

IV. RESULTADOS

4.1. Estado de las condiciones de trabajo del personal del área de hospitalización del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.

Tabla 2

Estado de las condiciones de trabajo del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentajes
Malo	41-54	51	68%
Regular	55-60	14	19%
Bueno	61-80	10	13%
Total		75	100%

Fuente: Personal de área de hospitalización del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020

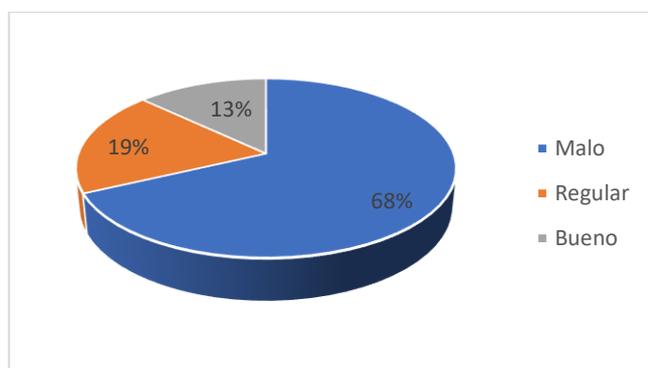


Figura 1. *Estado de condiciones de trabajo del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.*

Fuente: Personal del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020

Interpretación:

Referente a las condiciones de trabajo, el 68% manifiestan que existen malas condiciones, el 19% que son regulares y el 13% mencionó que buenas.

4.2. Estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del personal del área de hospitalización del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.

Tabla 3

Estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

Niveles	Condiciones individuales			Condiciones intra laborales			Condiciones extra laborales		
	Rangos	Frecuencia	Porcentajes	Rangos	Frecuencia	Porcentajes	Rangos	Frecuencia	Porcentajes
Malo	12-17	23	31%	12-18	38	51%	12-17	26	35%
Regular	18-20	30	40%	19-21	23	31%	18-21	35	47%
Bueno	21-26	22	29%	22-26	14	18%	22-28	14	18%
Total		75	100%		75	100%		75	100%

Fuente: Personal de área de hospitalización del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020

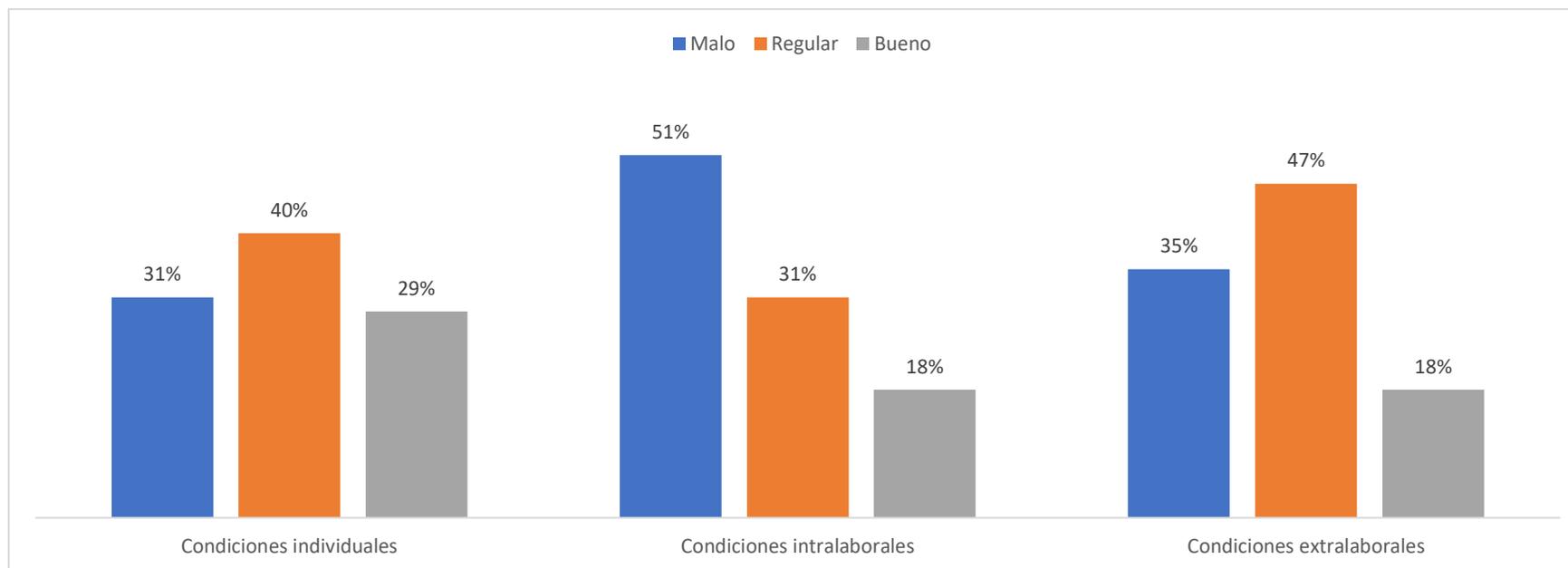


Figura 2. Estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.

Fuente: Personal de área de hospitalización del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020

Interpretación:

Respecto al análisis de las dimensiones de las condiciones de trabajo, el 31% manifestó que son malas las condiciones individuales, el 40% que es regular y el 29% que es bueno, respecto a las condiciones intralaborales, el 51% manifestó que son malas, el 31% que son regulares y el 18% que son buenas. En cuanto a las condiciones extralaborales, el 35% lo consideran como malo, el 47% como regulares y el 18% como buenas.

4.3. Estado del desempeño laboral del personal del área de hospitalización del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.

Tabla 4

Estado del desempeño laboral del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentajes
Malo	46-60	32	43%
Regular	61-65	24	32%
Bueno	66-76	19	25%
Total		75	100%

Fuente: Personal de área de hospitalización del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020

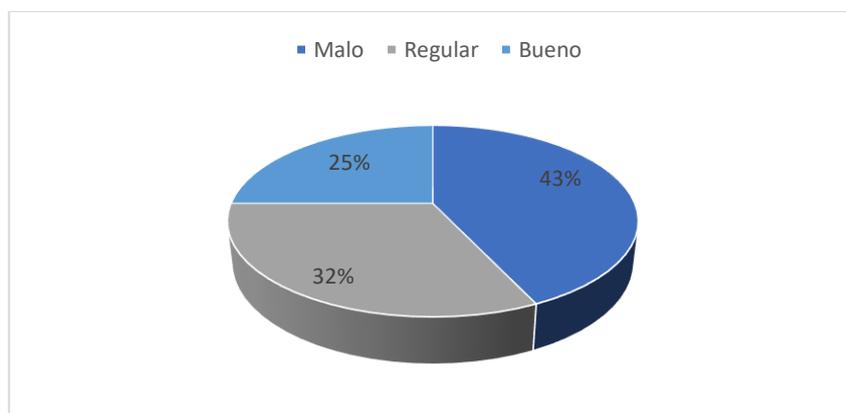


Figura 3. *Estado del desempeño laboral del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.*

Fuente: Personal de área de hospitalización del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020

Interpretación:

Respecto al estado del desempeño laboral, el 43% opinó que es malo, el 32% opinó que es regular y el 25% que es bueno.

4.4. Estado del desempeño laboral por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.

Tabla 5

Estado del desempeño laboral por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

Niveles	Uso y manejo de equipos						Confiabilidad y								
	Rangos		F		%		Calidad de trabajo		Colaboración		discreción		Conocimiento del cargo		
	Rangos	F	%	Rangos	F	%	Rangos	F	%	Rangos	F	%	Rangos	F	%
Malo	6-10	17	23%	4-11	30	40%	4-10	26	35%	8-10	15	20%	7-12	31	41%
Regular	11-12	41	54%	12-14	24	32%	11-15	28	37%	11-12	44	59%	13-14	24	32%
Bueno	13-17	17	23%	15-18	21	28%	16-18	21	28%	13-17	16	21%	15-18	20	27%
Total		75	100%		75	100%		75	100%		75	100%		75	100%

Fuente: Personal de área de hospitalización del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020

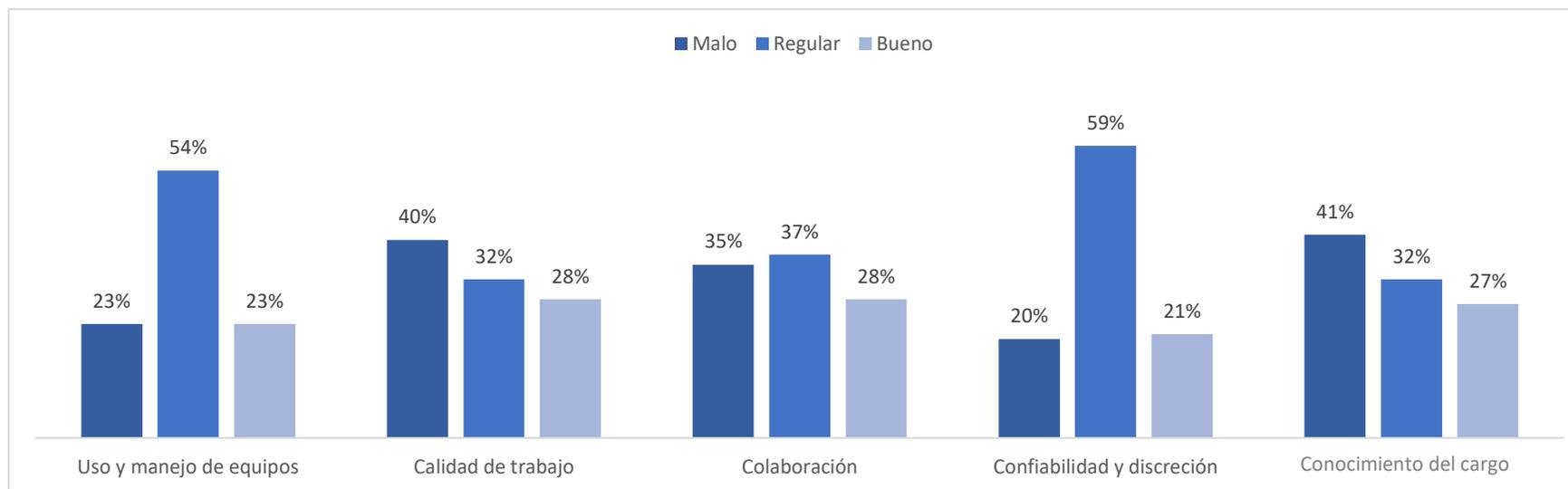


Figura 4. *Desempeño laboral por dimensiones del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.*

Fuente: Personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

Interpretación: Respecto al análisis de las dimensiones del desempeño laboral, en cuanto al uso y manejo de equipos, el 23% manifestó que existe un mal uso, el 54% que regular y solo el 23% que existe un buen uso. En cuanto a la calidad de trabajo el 40% manifestó que existe una mala calidad de trabajo, el 32% que regular y solo el 28% que bueno. Para la colaboración el 35% manifestó que existe una mala colaboración, el 37% que la colaboración es regular y el 28% que es bueno. Con respecto a la condición de confiabilidad y discreción el 20% lo considera como malo, el 59% como regular y el 21% como bueno. Sobre el conocimiento del cargo que ocupa el 41% manifestó que existe un mal conocimiento, el 32% manifestó regular y el 27% que tiene un buen conocimiento.

4.5. Relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del área de hospitalización del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,125	75	,000
Desempeño laboral	,096	75	0,000

Fuente: Personal de área de hospitalización del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020

Interpretación:

Debido a que la muestra es mayor a 50, se procedió a calcular el coeficiente de Kolmogorov-Smirnova, el resultado fue de Sig.= 0.000 < 0.05. Por tanto, la muestra en estudio no tiene una distribución normal, por tal motivo para realizar la correlación se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 7

Análisis de la correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

			Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,998
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,998	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Fuente: Base de datos del Spss. V.25

Interpretación:

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis general:

Ho: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

Hi: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

La significación bilateral es igual 0,000 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0,998 que indica una correlación positiva muy alta.

V. DISCUSIÓN

En el presente acápite se desarrolla la discusión de los hallazgos del estudio, destacando la existencia de una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, de acuerdo al coeficiente de 0,998 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). El mismo que permite inferir que el 99.8% de las condiciones de trabajo se relaciona con desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud. En base a lo mencionado, el desempeño que el colaborador puede mostrar en su centro de trabajo va estar relacionado a las condiciones laborales que ofrece la organización al mismo. En consecuencia las organizaciones deben brindar al colaborador las condiciones mínimas, herramientas y equipos necesarios para lograr mediante estos factores que el colaborador se pueda desarrollar de manera adecuada en el cumplimiento de sus funciones y pueda cumplir con las funciones asignadas.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Mancha (2018), donde menciona que el rendimiento laboral es el grado de aportación de cada colaborador para cumplir con las metas planteadas por los altos directivos en beneficio de la organización, por lo que se hace necesario desarrollar las funciones en un clima organizacional favorable. Por otro lado, existe un valor porcentual de 66% de influencia entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en el área de trabajo. Esto se sustenta en una expresión estadística de $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke= 0.660 sobre la variabilidad entre las variables, por lo tanto, se atribuye que mientras sea mejor el clima organizacional los resultados serán los más favorables para la organización para lograr el resultado personal que busca cada colaborador. Llagas (2017), menciona que los estímulos que el colaborador recibe de manera externa coadyuva a que se desarrolle su trabajo de manera eficiente, ya que éste se siente parte indispensable de su trabajo. De esta manera, se establece la existencia de una directa y positiva relación entre las variables anteriormente mencionadas, pues se obtuvo un $r = 0.850$ y un nivel de significancia estadística de $p = 0.001$. Estos datos dan a entender que mientras mejor se lleven a cabo las actividades de motivación, mejores serán los resultados de desempeño. Esto lleva a cuidar y no dejar de poner en práctica todo aquello que permita

tener motivado al colaborador y reafirmar aquella relación mediante su desempeño laboral. Mediante el cumplimiento de todas sus condiciones favorables para el trabajador se podrá cumplir todos los objetivos. Al mismo tiempo Reyes (2016), manifiesta que se determinó la existencia de una positiva y significativa relación entre las variables acogidas para el estudio. Esto sustentado en que el valor de Pearson fue de 0,898 y el coeficiente de determinación fue de 0.807. Por otro lado, el estudio reveló que el total de colaboradores, el 7% indicó que las condiciones laborales son “Malas”, el 22% manifestaron que son “Regulares”, mientras 36% señaló que son “Moderadas”, en tanto el 22% determinó que las condiciones de trabajo son “Buenas” y solo el 13% indicaron son “Excelentes”. Existe un porcentaje considerable y preocupante porque no se encuentran satisfechos con las condiciones laborales. Así como también un pequeño porcentaje que lo considera modelable, entonces es allí donde se busca crear nuevas gestiones que permitan condiciones favorables de trabajo y cumplir con la satisfacción laboral de todo su recurso humano. Corroborando también los resultados lo expuestos por Gárate (2017), quien manifiesta que Según el Rho Spearman determina que existe una directa y significativa relación, esto se sustenta en que el valor de p es 0.373 y la significancia es 0.000, por lo tanto, se procedió a aceptar la hipótesis alterna. Además, se conoció que el nivel de estrés de los trabajadores presenta variaciones porcentuales expresadas en que, un 74%, presenta un nivel regular y solo un 26% un nivel alto. En lo concerniente al desempeño, se evidenció que el 74% presenta un grado regular, en tanto el 25% de los colaboradores presentan un alto grado de desempeño. Por el mismo entorno de trabajo son los causantes para estos resultados. Es por ello que se considera trabajar en base a las condiciones de estrés que permitan un grado de desempeño adecuado.

El estudio también muestra al estado de las condiciones de trabajo del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, donde el 68% manifiestan que existen malas condiciones, el 19% que son regulares y el 13% mencionó que son buenas. Estos resultados se deben a que las tareas que se realizan en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente. No existe una adecuada forma de comunicarse con otros

compañeros y aprender de sus experiencias. La ventilación en su puesto de trabajo no es la adecuada, no se conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo. No se les informa oportunamente, no existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo, no cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad. Respecto al análisis de las dimensiones de las condiciones de trabajo, el 31% manifestó que son malas las condiciones individuales, el 40% que es regular y el 29% que es bueno. Respecto las condiciones intralaborales, el 51% manifestó que son malas, el 31% que son regulares y el 18% que son buenas. En cuanto a las condiciones extra laborales, el 35% lo consideran con malo, el 47% como regulares y el 18% como buenas.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Ramírez (2016), donde menciona que las condiciones laborales inciden en la efectividad de las funciones de trabajo, es por ello que, se hace fundamental brindar condiciones salubres y armoniosas que combinadas propicien el aumento de productividad. Por otro lado, del total de colaboradores encuestados, el 7% afirmaron que los ambientes de trabajo son malas, en tanto el 22% mencionaron que es regular, por otra parte, el 36% con un total de 11 trabajadores indicaron que son moderadas, asimismo el 22% señalaron que son buenas y por último el 13% del total de colaboradores afirmaron que son excelente, así mismo, Gómez (2015) hace mención que los avances en cuanto a las condiciones de trabajo en el rubro de construcción son lentos pero favorables, los mismos que han ido trasladándose de época en época a los que conocemos en la actualidad. La historia remite que en ocasiones el recurso humano ha sido víctima de condiciones de trabajo indeseables que han hecho un contraste entre su integridad y salud, esto se debe a retos arquitectónicos exigibles y riesgosos. Han sido numerosos los casos en los que los colaboradores han sufrido accidentes laborales, por no contar con los materiales y recursos necesarios, y por no tener un control exhaustivo sobre los protocolos de trabajo, por lo tanto, es imprescindible recalcar indispensablemente la relación positiva entre ambas variables que posibilitan el logro de objetivos en función a las planificaciones, del mismo modo, Villar (2015) hace mención que en relación a los puestos de

trabajo se determinó la necesidad de realizar cambios en los perfiles de puestos y descripción de cargos, con el propósito de aumentar la productividad y trabajar bajo objetivos retadores y gratificantes. Al mismo tiempo, diseñar estrategias de buen servicio al usuario, que garanticen su atención oportuna y que brinde experiencia que sobrepasase sus expectativas. Gracias a ello permitirá ambientes laborales oportunos y excelencia en su vida laboral del colaborador y finalmente Alkon (2018), corrobora dichos resultados al manifestar que los colaboradores de formación escolar destinan gran de su tiempo personal para atender asuntos ligados a su trabajo, lo cual impide disfrutar completamente de sus vacaciones, tiempos libres y de los momentos familiares. Asimismo, el estudio permitió identificar elementos de riesgos que afectan la salud física y mental de parte de quien difunde el conocimiento con incidencia de corto y largo plazo son: ruidos, radiación solar, movimientos bruscos, tensión, exceso de número de estudiantes por aula y estrés escolar, todo ello permitió identificar la importancia del ambiente laboral y sus características para permitir la eficiencia con sus colaboradores y con ello lograr los objetivos que persiguen como trabajadores, estos resultados corroboran lo expuesto por el autor Cisneros (2017), quien hace mención que es un proceso que comprende la remuneración, el tiempo de trabajo, horario laboral, descanso semanal y vacaciones por año, la movilidad, servicio médico, oportunidad de desarrollo, seguridad laboral, materiales y recursos necesarios, limpieza del centro laboral e incentivos.

El estudio también muestra al estado del desempeño laboral, el 43% opinó que es malo, el 32% que es regular y el 25% que es bueno. Dichos resultados se deben a que no se realiza capacitaciones para el manejo de los equipos, no se cuenta con equipos y materiales en buen estado, se trabaja bajo presión para el cumplimiento de metas, no se cumple con todos los protocolos de seguridad en su trabajo, no existe coordinación entre el área administrativa con la operativa, se realiza funciones que no están contempladas de acuerdo a su perfil profesional y no existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo. Respecto al análisis de las dimensiones del desempeño laboral, en cuanto al uso y manejo de equipos, el 23% manifestó que existe un mal uso y manejo de los equipos, el 54% que regular y solo el 23% que existe un buen

uso. Referente a la calidad de trabajo, el 40% manifestó que existe una mala calidad de trabajo, el 32% que regular y solo el 28% que bueno. Con respecto a colaboración, el 35% manifiestan que son malas, el 37% que es regular y el 28% que es bueno. En cuanto a la confiabilidad y discreción, el 20% lo considera como malo, el 59% como regular y el 21% como bueno. En cuanto al conocimiento del cargo, el 41% manifestó que existe un mal conocimiento del cargo que ocupa el personal, el 32% manifestó que tiene un conocimiento regular y el 27% que tiene un buen conocimiento.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Monteza (2017), donde menciona que gracias al análisis estadístico de los datos recopilados, se logró afirmar la existencia de una vinculación significativa y directa. Esto debido a que se obtuvo una correlación igual a 0.807; asimismo, la primera variable posee una influencia de 65.12% sobre la variable problema, por lo tanto, se procedió a la aceptación de la hipótesis alterna. Con lo referente al clima organizacional, el 65% de la muestra lo situó en un nivel regular, el 25% lo considera como adecuado y el 10% lo considera inadecuado. Por otro lado, en lo concerniente al grado de desempeño en el lugar de trabajo el 57% presenta un grado regular, el 30% un grado alto, y un 13% nivel bajo. Es decir, se debe trabajar en nuevas estrategias para lograr lineamientos organizacionales orientados a mejorar el clima laboral y propicie el desempeño óptimo de los colaboradores. Dichos resultados corroboran lo expuesto por el Ministerio de Salud (2009), quien hace mención que es el grado en el colaborador logra cumplir con los objetivos de los roles y actividades relacionadas a su labor, utilizando las herramientas y los medios necesarios con eficiencia. En tanto, Chiavenato (2000), enfatizó que el desempeño es la evaluación del comportamiento del colaborador para ser estudiado en función a los fines planteados, en el cual se mide las actividades, deberes y el producto de cada persona de la entidad. Así mismo Pedraza & Conde (2010) corrobora los resultados ya que su teoría hace mención que el desempeño del personal se conceptualiza como las acciones o conductas visibles de la fuerza laboral, siendo parte indispensable para la funcionabilidad y operatividad de una organización; además de valorar las habilidades de cada individuo, se mide el nivel de aporte hacia el ente. En tal sentido, los directivos del recurso humano,

en la actualidad muestran su interés hacia los aspectos que permitan su evaluación y mejora continua.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, de acuerdo al coeficiente de 0,998 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.2. El estado de las condiciones de trabajo del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es mala en un 68%, regulares en un 19% y buenas en un 13%.
- 6.3. El estado de las dimensiones de las condiciones de trabajo, el 31% manifestó que son malas las condiciones individuales, el 40% que es regular y el 29% que es bueno. Las condiciones intralaborales, el 51% manifestó que son malas, el 31% que son regulares y el 18% que son buenas. Con respecto a las condiciones extra laborales, el 35% lo consideran con malo, el 47% como regulares y el 18% como buenas.
- 6.4. El estado del desempeño laboral, es malo en un 43%, regular en un 32% y bueno en un 25%.
- 6.5. El estado de las dimensiones del desempeño laboral, en cuanto al uso y manejo de equipos, el 23% manifestó que existe un mal uso y manejo de los equipos, el 54% que regular y solo el 23% que existe un buen uso. Referente a la calidad de trabajo, el 40% manifestó que existe una mala calidad de trabajo, el 32% que regular y solo el 28% que bueno. La colaboración, el 35% manifiestan que son malas, el 37% que es regular y el 28% que es bueno. La confiabilidad y discreción, el 20% lo considera como malo, el 59% como regular y el 21% como bueno, en cuanto al conocimiento del cargo, el 41% manifestó que existe un mal conocimiento del cargo que ocupa el personal el 32% manifestó que tiene un conocimiento regular y el 27% que tiene un buen conocimiento.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe del área de administración fomentar que el personal cuente con las condiciones mínimas para el desarrollo de sus funciones, con materiales y equipos básicos necesarios; además de que supervisen el cumplimiento de sus funciones y objetivos del área.
- 7.2.** Al jefe del área de personal, mejorar las líneas de comunicación que se desarrollan en la organización a través de información oportuna al colaborador.
- 7.3.** Al jefe del área de administración del hospital, supervisar el cumplimiento obligatorio de todos los protocolos de seguridad de personal desde la indumentaria hasta las herramientas, equipos y ambientes en las que labora.
- 7.4.** Al jefe del área de capacitación y calidad, capacitar al personal para el manejo de los equipos, gestionar que los equipos y materiales se encuentren en buen estado.
- 7.5.** Al jefe del área de recursos humanos y al jefe del área de hospitalización supervisar el cumplimiento del manual de organización y funciones y hacer que el personal realice funciones de acuerdo al área y al puesto en el cual se encuentre.
- 7.6.** Al jefe del área de Capacitación y Calidad fomentar y realizar nuevos trabajos de investigación enfocados a mejoras de servicios, calidad de atención y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alkon, K. (2018). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima-2016*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Ediciones Granica S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: 5° edición.
- Cisneros, C. (2017), Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>
- Dessler, G. (1993). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Díaz (2017) *Subjetividad y trabajo viviente en la fenomenología de la vida de Michel Henry*. Cinta moebio 60: 254-267.
- El reglamento interno de seguridad y salud en el Trabajo de Essalud (2018). Recuperado de http://www.essalud.gob.pe/comite-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/archivos/REGLAMENTO_SST.pdf
- Gárate, A. (2017). *Nivel de estrés y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- García, J. Beltrán, A., Daza, M. (2011). Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez, R. (2015). *Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción ¿Cuestión de jerarquías?* Barcelona: Universidad Pública de Navarra.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: 6° edición.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (2011), recuperado de <https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/seguridad-y-salud/reglamento-ley29783.pdf>
- Llagas, M. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza-2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Magaña, D. (2007). *Motivación y desempeño laboral*. Lima: Artículo.
- Mancha, C. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño Lima 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Salud. (2008). *Directiva administrativa normas y procedimientos para el proceso de evaluación*. Lima.
- Ministerio de Salud. (2009). *Directiva administrativa "Normas y procedimiento para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral"*. Lima: Memo Circ N° 0140- 2009-SA-DS-HSR-SA-AS-OARRHH/OEA.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Organismo Internacional de trabajo (2002)
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Pedraza, E., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. Venezuela*: Universidad del Zulia.

- Ramírez, M. (2016). *Condiciones laborales de profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas-Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. Ed. Pearson Educación.
- Schermerhom, L. (2006). *Comportamiento organizacional*. México.
- Soria, (2016). *Determinantes del Trabajo en el Desempeño Laboral de los Licenciados de Enfermería en el Hospital I ESSALUD - Tingo María 2014*. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tejada, J. (2004). *Evaluación de Programas*. Lima: Unidad didáctica: La evaluación de programas.
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: El papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engegement*. España: Universidad de Sevilla.
- Yuca, F. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en organizaciones del sector estatal*.

ANEXOS

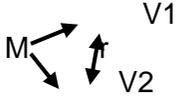
Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones de trabajo	García, J. Beltrán, A., Daza, M. (2011) lo define como el conglomerado de elementos internos, externos y personales que se relacionan con el desarrollo de las tareas estableciendo la relación de salud-enfermedad de los colaboradores y su iniciativa laboral. (p.2).	La variable condiciones de trabajo será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.	Condiciones individuales	Edad	Ordinal
				Relación de pareja	
				Personalidad	
				Estado de salud física, mental	
				Nivel de motivación	
				Satisfacción de sus necesidades	
				Nivel de formación, educación	
				Habilidades	
				Autoestima	
			Experiencias pasadas		
			Condiciones intralaborales	Condiciones ambientales	
				Condiciones de carga física y mental	
				Condiciones de seguridad	
Condiciones de organización					
Condiciones extralaborales	Situación socio económica, educativa de la localidad				
	Situación y relación en el grupo familiar y social				
	Efecto del trabajo en el medio familiar				
Desempeño laboral	Ministerio de Salud (2009), define que es el grado en el colaborador logra cumplir con los objetivos de los roles y actividades relacionadas a su labor, utilizando las herramientas y los medios necesarios con eficiencia.	La variable desempeño laboral será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.	Uso y manejo de equipos	Uso adecuado de las maquinas	Ordinal
				Herramientas	
			Calidad de trabajo	Consistencia y precisión	
				Orden de la prestación del trabajo	
			Colaboración	Uso adecuado de información	
			Confiabilidad y discreción	Conocimientos adquiridos	
			Conocimiento del cargo	Experiencia en trabajo asignados	

Matriz de consistencia

Título: Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el estado de las condiciones de trabajo del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es el estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es el estado del desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es el estado del desempeño laboral por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el estado de las condiciones de trabajo del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Identificar el estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Identificar el estado del desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Identificar el estado del desempeño laboral por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.</p>	<p>Hipótesis generales Hi: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020. Ho: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El estado de las condiciones de trabajo del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es adecuado H2: El estado de las condiciones de trabajo por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es adecuado H3: El estado del desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es bueno. H4: El estado del desempeño laboral por dimensiones del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, es bueno.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
 <p>M: Muestra V1:: Condiciones de Trabajo V2: Desempeño laboral r: relación</p>	<p>Población La población estuvo conformada por 75 trabajadores del área de hospitalización, datos obtenidos del área de personal.</p> <p>Muestra La muestra fue igual que la población, ya que es finita.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1126 165 1339 197">Variables</th> <th data-bbox="1339 165 1809 197">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1126 202 1339 304" rowspan="3">Condiciones laborales</td> <td data-bbox="1339 202 1809 234">Condiciones individuales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 234 1809 266">Condiciones intralaborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 266 1809 298">Condiciones extralaborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1126 309 1339 485" rowspan="5">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1339 309 1809 341">uso y manejo de equipos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 341 1809 373">Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 373 1809 405">Colaboración</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 405 1809 437">Confiabilidad y discreción</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 437 1809 469">Conocimiento del cargo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Condiciones laborales	Condiciones individuales	Condiciones intralaborales	Condiciones extralaborales	Desempeño laboral	uso y manejo de equipos	Calidad de trabajo	Colaboración	Confiabilidad y discreción	Conocimiento del cargo
Variables	Dimensiones														
Condiciones laborales	Condiciones individuales														
	Condiciones intralaborales														
	Condiciones extralaborales														
Desempeño laboral	uso y manejo de equipos														
	Calidad de trabajo														
	Colaboración														
	Confiabilidad y discreción														
	Conocimiento del cargo														

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Estimado(a) señor(a) lea atentamente y marque con una (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación. El cuestionario es de carácter ANONIMO y su procesamiento será reservado por lo que se agradece su sinceridad.

La escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

N°	PREGUNTAS	OPCIONES				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Condiciones individuales						
1	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?					
2	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?					
3	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?					
4	¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?					
5	¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?					
6	¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?					
DIMENSION 2: Condiciones intralaborales						
7	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?					
8	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?					
9	¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?					
10	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?					

11	¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?					
12	¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?					
DIMENSION 3: Condiciones extralaborales						
13	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?					
14	¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?					
15	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?					
16	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud y usuarios?					
17	¿Recibió reconocimiento alguno por parte de sus superiores					
18	¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) señor(a) lea atentamente y marque con una (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación. El cuestionario es de carácter ANONIMO y su procesamiento será reservado por lo que se agradece su sinceridad.

La escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSION 1. Uso y manejo de equipos						
1	Utiliza de manera cuidadosa los equipos					
2	Se realiza capacitaciones para el manejo de los equipos.					
3	Se cuenta con equipos y materiales en buen estado					
4	Existe personal encargado solo del manejo de los equipos.					
DIMENSION 2. Calidad de trabajo						
5	Se trabaja bajo presión para el cumplimiento de metas.					
6	Existen formalidades para la realización de su trabajo.					
7	Cumple con todos los protocolos de seguridad en su trabajo.					
8	Existe coordinación entre el área administrativa con la operativa.					
DIMENSION 3. Colaboración						
9	Existe disposición de apoyo de los demás compañeros.					
10	Realiza mayores esfuerzos con tal de lograrlas metas diarias.					
11	Realiza funciones que no están contempladas de acuerdo a su perfil profesional.					
12	El personal es comprometido y se involucra con la institución.					
DIMENSION 4. Confiabilidad y discreción						
13	Usa de manera adecuada la información brindada por sus superiores.					
14	Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo					
15	Guarda reserva de algunas acciones que se dan entre compañeros de trabajo					
16	Se supervisa oportunamente el cumplimiento de las funciones del colaborador.					

DIMENSION 5. Cargo del conocimiento					
17	Se les capacita de manera oportuna y consecuente a todo el personal.				
18	Aplica sus conocimientos obtenidos de experiencias anteriores.				
19	El personal aplica sus habilidades para la solución de algunos inconvenientes laborales.				
20	Se cumple a cabalidad las funciones asignadas por el personal.				

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller.

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Br. Milagros Yanina Ibáñez García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones de trabajo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Condiciones de trabajo				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones de trabajo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 03 de Julio de 2020


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller.

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Br. Milagros Yanina Ibáñez García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 03 de Julio de 2020


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Gil Zamora Carlos Alberto
 Institución donde labora : Hospital II EsSalud Tarapoto
 Especialidad : Lic. En Contabilidad
 Instrumento de evaluación : cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Milagros Yanina Ibáñez García

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
CLARIDAD Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones de trabajo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones de trabajo				X	
ORGANIZACIÓN Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Condición de trabajo, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones de trabajo					X
METODOLOGÍA La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 25 de mayo de 2020.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48



Mg. Carlos Alberto Gil Zamora
CONTADOR
CASM. 19-963

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Gil Zamora Carlos Alberto
 Institución donde labora : Hospital II EsSalud Tarapoto
 Especialidad : Lic. En Contabilidad
 Instrumento de evaluación : cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Milagros Yanina Ibáñez García

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA		PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 25 de mayo de 2020.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48


Mg. Carlos Alberto Gil Zamora
CONTADOR
CASM. 19-963

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Luisa I. Rios Sanchez
 Institución donde labora : Hospital II EsSalud Tarapoto
 Especialidad : Licenciada en Enfermería
 Instrumento de evaluación : cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Milagros Yanina Ibáñez García

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones de trabajo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones de trabajo			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Condición de trabajo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones de trabajo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			X		
PROMEDIO DE VALORACIÓN						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 25 de mayo de 2020.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48


Mg. Luisa Rios Sánchez
LIC. ENFERMERÍA
S.M.P. 29642 RES. 419

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Luisa I. Ríos Sánchez
 Institución donde labora : Hospital II EsSalud Tarapoto
 Especialidad : Licenciada en Enfermería
 Instrumento de evaluación : cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Milagros Yanina Ibáñez García

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 25 de mayo de 2020.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48


Mg. Luisa Ríos Sánchez
LIC. ENFERMERÍA
C.E.P. 20645 REG. 479

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad de condiciones de trabajo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	18

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	20

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



«Año de la Universalización de la Salud»
«Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres»

MEMORANDO N° 339-D-RATAR-ESSALUD-2020

PARA : Milagros Yanina Ibañez García
Licenciada de Enfermería del Hospital II Tarapoto

DE : Guadalupe Mercedes Mamani Juárez
Directora de la Red Asistencial Tarapoto

ASUNTO : Solicitud de fecha 20/05/2020

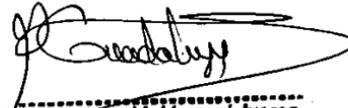
REFERENCIA : NOTA N° 256-JDM-HIIT-RATAR-ESSALUD-2020

FECHA : Tarapoto, 10 JUN. 2020



Por medio del presente me dirijo a usted para comunicarle que, habiendo recepcionado el documento del asunto, y con documento de la referencia el Jefe del Departamento de Medicina emite opinión favorable para realizar proyecto de investigación sobre "Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del área de hospitalización del Hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020"; debiendo realizar las coordinaciones del casp con el Dr. Melendes Rigoberto Conislla Huarpo.

Atentamente,


Guadalupe M. Mamani Juárez
DIRECTORA
RED ASISTENCIAL TARAPOTO


GMM/Jesi/joesy
OPyC/Archivo

Área	Año	Correlativo
1280	2020	193

www.essalud.gob.pe
http://tarapoto.essalud/portal/

Jr. Progreso Ctra. 8 P.J. 8 de Abril
Tarapoto
San Martín - Perú
Call Center (042) 562370 Anex 1808

Base de datos estadísticos

Condiciones de trabajo																	
Condiciones individuales						Condiciones intralaborales						Condiciones extralaborales					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	4	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
1	1	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	1	2	2	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4
1	1	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
1	1	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	1	2	2	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
1	1	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	1	2	2	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1	1	1	2	4

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4
2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
2	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2
2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	1	1	1	2	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3
3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2
4	4	4	1	4	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2
3	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	4	1	1	1	2	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2
3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
1	2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4
3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1	1	1	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	2
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3

Desempeño laboral																			
Uso y manejo de equipo				Calidad de trabajo				Colaboración				Confiabilidad y discreción				Cargo del conocimiento			
PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	PR12	PR13	PR14	PR15	PR16	PR17	PR18	PR19	PR20
3	5	1	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	1	3	4	3	3	1
2	3	2	1	4	3	4	5	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2
2	3	3	4	1	3	2	5	5	2	3	4	2	3	3	4	1	4	2	3
3	2	2	3	2	4	4	5	5	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	2
1	3	4	4	1	4	4	5	4	4	5	4	1	3	4	4	5	4	4	4
1	1	1	3	4	4	1	5	5	1	5	3	1	1	5	3	4	4	1	5
4	3	2	2	4	1	4	5	5	2	5	5	4	3	2	2	4	2	4	3
3	3	2	4	3	4	3	5	5	1	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2
3	4	3	2	2	4	4	5	5	4	3	2	3	4	3	1	2	4	4	3
4	4	4	1	2	1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	2	1	5	4
3	3	3	2	3	1	4	4	1	1	2	2	3	3	3	1	2	1	4	3
3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	5	1	3	3
3	3	2	3	1	1	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2
3	5	1	3	1	3	3	2	5	3	5	3	3	5	1	3	4	3	3	1
2	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2
2	3	3	4	4	4	2	2	5	1	4	4	2	3	3	4	5	4	2	3
3	2	2	3	4	4	4	2	5	1	5	5	3	2	2	3	5	4	4	2
1	3	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	1	3	4	4	5	4	4	4
1	1	5	3	4	4	1	2	2	1	5	3	1	1	5	3	4	4	1	5
4	3	2	2	4	5	4	2	2	1	5	5	4	3	2	2	4	5	4	2
3	3	2	4	2	4	3	2	3	1	4	4	3	3	2	4	5	4	3	2
3	4	3	5	2	4	4	2	2	1	1	2	3	4	3	2	2	2	4	3
4	4	4	5	2	5	5	2	1	5	2	4	4	4	4	1	1	2	1	4
3	3	1	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	1	3	4	3	3	1
3	3	2	1	4	3	4	1	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2
3	3	3	4	1	3	2	1	5	2	3	4	2	3	3	4	1	4	2	3
3	5	2	3	2	4	4	1	5	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	2
2	3	4	4	1	4	4	2	4	4	5	4	1	3	4	4	5	4	4	4
2	3	3	4	5	4	2	1	5	4	4	4	2	3	3	4	5	4	2	5
3	2	2	3	1	4	4	5	5	5	2	5	3	2	2	3	5	4	4	4
1	3	4	4	1	4	4	1	4	5	3	4	1	3	4	4	5	4	4	2
1	1	5	3	4	4	1	1	1	5	1	3	1	1	5	3	4	4	1	2
4	3	2	2	4	5	4	1	1	1	2	5	4	3	2	2	4	5	4	2

3	3	2	4	1	4	3	1	5	1	4	4	3	3	2	4	5	4	3	1
3	4	3	5	1	4	4	1	1	1	2	2	3	4	3	5	5	4	4	1
4	4	4	5	1	5	5	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	3
3	3	3	5	1	1	4	1	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	3
3	3	3	3	1	1	3	1	4	1	2	3	3	3	3	5	5	5	3	3
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4
3	5	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	1	3	4	3	3	1
2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	1
2	3	3	4	5	4	2	5	5	4	4	4	2	3	3	4	5	4	2	1
3	2	2	3	5	4	4	5	5	2	2	5	3	2	2	3	5	4	4	1
1	3	4	4	5	4	4	5	4	2	2	4	1	3	4	4	5	4	4	1
1	1	5	3	4	4	1	1	3	2	2	3	1	1	5	3	4	4	1	1
4	3	2	2	4	5	4	2	3	2	2	5	4	3	2	2	4	5	4	1
3	3	2	4	5	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	4	5	4	3	1
3	4	3	3	2	4	4	1	1	1	1	2	3	4	3	3	5	4	4	1
4	4	4	2	2	5	5	1	1	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1
3	3	3	1	2	5	4	5	5	2	3	5	3	3	3	5	5	5	4	1
3	3	3	3	3	2	5	3	5	4	1	3	3	3	3	3	5	5	3	1
3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4
3	5	1	1	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	1	3	4	3	3	1
2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	1
2	3	3	4	5	4	2	2	1	4	4	4	2	3	3	4	5	4	2	1
3	2	2	3	5	4	4	2	1	1	1	5	3	2	2	3	5	4	4	5
1	3	4	4	5	4	4	4	2	4	1	1	4	1	3	4	5	4	4	3
1	1	5	3	4	4	1	2	1	1	1	3	1	1	5	3	4	4	1	5
4	3	2	2	4	1	4	2	1	1	1	5	4	3	2	2	4	5	4	3
3	3	2	4	1	4	3	2	1	1	4	4	3	3	2	4	1	4	3	2
3	4	3	2	1	4	4	2	1	1	5	2	3	4	3	5	1	4	4	2
4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5	1
3	3	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	5	1	5	4	1
3	3	3	3	1	1	3	5	1	1	2	3	3	3	3	3	1	5	3	3
3	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2
4	4	4	5	2	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	2	2	5	3
3	3	3	5	1	1	4	5	5	5	2	5	3	3	3	5	2	2	4	2
3	3	3	3	1	5	3	5	4	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5
3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4
4	3	2	2	4	5	4	2	3	2	3	2	1	3	2	2	4	5	4	1
3	3	2	4	2	4	3	1	3	1	1	4	3	3	2	4	4	4	3	1
3	4	3	5	3	4	4	2	3	1	2	2	3	4	3	5	4	4	4	1
4	4	4	5	4	1	3	2	2	1	2	4	4	4	4	5	4	2	5	1
3	3	3	5	1	1	4	2	1	6	3	3	3	3	3	5	4	2	4	1
3	3	3	3	1	1	3	1	4	5	5	3	3	3	3	3	4	2	3	1