



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**Condiciones laborales y eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins – Essalud,  
Lima**

**Tesis**  
**Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencias de Servicios de Salud**

**Autora**  
**Noemi Liana Retuerto Aguedo**

**Asesora**  
**Dra. Dalila Irene Villanueva Cadenas**



U. N. José Faustino Sánchez Carrión  
Facultad de Ciencias Empresariales

M(a). DALILA IRENE VILLANUEVA CADENAS  
Docente Nombrado Universitario - DNU 635  
RENACYT P0193070

**Huacho – Perú**  
**2025**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**Escuela de Posgrado**

## **METADATOS**

| DATOS DEL AUTOR (ES):                                 |          |                       |
|-------------------------------------------------------|----------|-----------------------|
| APELLIDOS Y NOMBRES                                   | DNI      | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| Retuerto Aguedo, Noemi Liana                          | 15728173 | 18 de Marzo del 2025  |
|                                                       |          |                       |
| DATOS DEL ASESOR:                                     |          |                       |
| APELLIDOS Y NOMBRES                                   | DNI      | CÓDIGO ORCID          |
| Villanueva Cadenas, Dalila Irene                      | 15647807 | 0000-0003-4741-4561   |
|                                                       |          |                       |
| DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA: |          |                       |
| APELLIDOS Y NOMBRES                                   | DNI      | CÓDIGO ORCID          |
| Garivay Torres, Flor de María                         | 15587359 | 0000-0002-2051-4901   |
| Neri Ayala, Abrahan César                             | 15739625 | 0000-0003-2799-3244   |
| Ching Campos, Gleny Amelia                            | 43560408 | 0000-0001-7152-9110   |
|                                                       |          |                       |
|                                                       |          |                       |

# CONDICIONES LABORALES Y EFICIENCIA DEL PERSONAL DEL HOSPITAL REBAGLIATI MARTINS - ESSALUD, LIMA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[www.repositorio.usac.edu.gt](http://www.repositorio.usac.edu.gt)

Fuente de Internet

2%

2

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

2%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.upao.edu.pe](http://repositorio.upao.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.ecci.edu.co](http://repositorio.ecci.edu.co)

Fuente de Internet

1%

7

[repositorio.usanpedro.edu.pe](http://repositorio.usanpedro.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[repositorio.upch.edu.pe](http://repositorio.upch.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

## **DEDICATORIA**

Es dedicado con amor y esfuerzo a mi familia, sin ellos nada hubiera sido posible pero constantemente me llenan de fortaleza para continuar luchando por mis sueños y por superarme como profesional.

*Noemí Liana Retuerto Aguedo*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento con cariño a mi asesora por estar guiándome constantemente además se brindarme su apoyo, por no dejarme caer y por estar e cada paso, lo logré, agradezco además a las personas que estuvieron conmigo en todo momento pues la suma de sus motivaciones completó todo el esfuerzo que le puse a mi investigación.

*Noemí Liana Retuerto Aguedo*

## ÍNDICE

|                                             |            |
|---------------------------------------------|------------|
| <b>DEDICATORIA</b>                          | <b>iii</b> |
| <b>AGRADECIMIENTO</b>                       | <b>iv</b>  |
| <b>RESUMEN</b>                              | <b>xi</b>  |
| <b>ABSTRACT</b>                             | <b>xii</b> |
| <b>CAPÍTULO I</b>                           | <b>1</b>   |
| <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>           | <b>1</b>   |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 1          |
| 1.2 Formulación del problema                | 2          |
| 1.2.1 Problema general                      | 2          |
| 1.2.2 Problemas específicos                 | 2          |
| 1.3 Objetivos de la investigación           | 2          |
| 1.3.1 Objetivo general                      | 2          |
| 1.3.2 Objetivos específicos                 | 2          |
| 1.4 Justificación de la investigación       | 3          |
| 1.5 Delimitaciones del estudio              | 3          |
| 1.6 Viabilidad del estudio                  | 3          |
| <b>CAPÍTULO II</b>                          | <b>4</b>   |
| <b>MARCO TEÓRICO</b>                        | <b>4</b>   |
| 2.1 Antecedentes de la investigación        | 4          |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales       | 4          |
| 2.1.2 Investigaciones nacionales            | 6          |
| 2.2 Bases teóricas                          | 8          |
| 2.3 Definición de términos básicos          | 18         |
| 2.4 Bases filosóficas                       | 20         |
| 2.5 Hipótesis de investigación              | 21         |
| 2.5.1 Hipótesis general                     | 21         |
| 2.5.2 Hipótesis específicas                 | 21         |
| 2.6 Operacionalización de las variables     | 21         |
| <b>CAPÍTULO III</b>                         | <b>23</b>  |
| <b>METODOLOGÍA</b>                          | <b>23</b>  |
| 3.1 Diseño metodológico                     | 23         |
| 3.1.1 Nivel de Investigación:               | 23         |
| 3.1.2 Diseño de Investigación:              | 23         |

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| 3.1.3 Tipo de Investigación:                         | 23        |
| 3.1.4 Enfoque de Investigación:                      | 23        |
| 3.2 Población y muestra                              | 23        |
| 3.2.1 Población                                      | 23        |
| 3.2.2 Muestra                                        | 23        |
| 3.3 Técnicas de recolección de datos                 | 24        |
| 3.4 Técnicas para el procedimiento de la información | 24        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>                                   | <b>25</b> |
| <b>RESULTADOS</b>                                    | <b>25</b> |
| 4.1 Análisis de resultados                           | 25        |
| 4.2 Contrastación de hipótesis                       | 45        |
| <b>CAPÍTULO V</b>                                    | <b>49</b> |
| <b>DISCUSIÓN</b>                                     | <b>49</b> |
| 5.1 Discusión de resultados                          | 49        |
| <b>CAPÍTULO VI</b>                                   | <b>50</b> |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>                | <b>50</b> |
| 6.1 Conclusiones                                     | 50        |
| 6.2 Recomendaciones                                  | 51        |
| <b>REFERENCIAS</b>                                   | <b>52</b> |
| 7.2 Fuentes bibliográficas                           | 52        |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 ¿Cree que tiene la personalidad definida y lucha por brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? ..... | 25 |
| Tabla 2 ¿Cree que tener una salud mental estable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? .....     | 26 |
| Tabla 3 ¿Cree que tener buena salud física ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? .....           | 27 |
| Tabla 4 ¿Cree que tener un rango de edad aceptable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? .....   | 28 |
| Tabla 5 ¿Cree que tiene las condiciones ambientales necesarias para brindar buena atención a los pacientes? .....                             | 29 |
| Tabla 6 ¿Cree que tiene las condiciones mentales y físicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes? .....                      | 30 |
| Tabla 7 ¿Cree que tiene las condiciones de seguridad necesarias para brindar buena atención a los pacientes? .....                            | 31 |
| Tabla 8 ¿Cree que tiene las condiciones de organización necesarias para brindar buena atención a los pacientes? .....                         | 32 |
| Tabla 9 ¿Cree que tener un concepto microsocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes? .....                                     | 33 |
| Tabla 10 ¿Cree que tener un concepto macrosocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes? .....                                    | 34 |
| Tabla 11 ¿Cree que tiene la disponibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes? .....                                    | 35 |
| Tabla 12 ¿Cree que tiene la accesibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes? .....                                     | 36 |
| Tabla 13 ¿Cree que las actividades del proceso de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes? .....            | 37 |
| Tabla 14 ¿Cree que la utilización de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes? .....     | 38 |
| Tabla 15 ¿Cree que la productividad se mide a través de las cirugías eficientes realizadas? .....                                             | 39 |

|                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 16 ¿Cree que el uso de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes? .....   | 40 |
| Tabla 17 ¿Cree que es eficaz al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?.....                             | 41 |
| Tabla 18 ¿Cree que es posible medir su efectividad cuando realiza cirugías? .....                                                   | 42 |
| Tabla 19 ¿Cree que tiene una cobertura de trabajo excelente cuando se trata de una cirugía junto a sus compañeros enfermeros? ..... | 43 |
| Tabla 20 ¿Cree que es eficiente al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?.....                          | 44 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 ¿Cree que tiene la personalidad definida y lucha por brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? ..... | 25 |
| Figura 2 ¿Cree que tener una salud mental estable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? .....     | 26 |
| Figura 3 ¿Cree que tener buena salud física ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? .....           | 27 |
| Figura 4 ¿Cree que tener un rango de edad aceptable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? .....   | 28 |
| Figura 5 ¿Cree que tiene las condiciones ambientales necesarias para brindar buena atención a los pacientes? .....                             | 29 |
| Figura 6 ¿Cree que tiene las condiciones mentales y físicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes? .....                      | 30 |
| Figura 7 ¿Cree que tiene las condiciones de seguridad necesarias para brindar buena atención a los pacientes? .....                            | 31 |
| Figura 8 ¿Cree que tiene las condiciones de organización necesarias para brindar buena atención a los pacientes? .....                         | 32 |
| Figura 9 ¿Cree que tener un concepto microsocioal ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes?.....                                     | 33 |
| Figura 10 ¿Cree que tener un concepto macrosocioal ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes?.....                                    | 34 |
| Figura 11 ¿Cree que tiene la disponibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes?.....                                     | 35 |
| Figura 12 ¿Cree que tiene la accesibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes?.....                                      | 36 |
| Figura 13 ¿Cree que las actividades del proceso de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?.....             | 37 |
| Figura 14 ¿Cree que la utilización de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes? .....     | 38 |
| Figura 15 ¿Cree que la productividad se mide a través de las cirugías eficientes realizadas? .....                                             | 39 |

|                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 16 ¿Cree que el uso de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes? .....   | 40 |
| Figura 17 ¿Cree que es eficaz al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?.....                             | 41 |
| Figura 18 ¿Cree que es posible medir su efectividad cuando realiza cirugías? .....                                                   | 42 |
| Figura 19 ¿Cree que tiene una cobertura de trabajo excelente cuando se trata de una cirugía junto a sus compañeros enfermeros? ..... | 43 |
| Figura 20 ¿Cree que es eficiente al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros? .....                         | 44 |

## RESUMEN

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, del Instituto de Salud del Estado (EsSalud), años atrás llegó a ser el más alto como institución de salud del país, debido a su alto nivel de especialidad y su capacidad para resolver tipos de enfermedad de alta complejidad, resaltando y valorando el personal de medicina y la tecnología utilizada en todas las especialidades que favorecen a los miles de pacientes que tiene el Instituto. El establecimiento en cuestión cuenta actualmente con 93 procedimientos médicos especiales; 115 oficinas de consultorio externo, además de 1600 camas para ser hospitalizadas, atender las necesidades de cuidado intensivo y tener una emergencia. Además, hace más de sesenta mil preguntas por mes y posee un número de 1, cien médicos que están debidamente educados para atender situaciones de salud complejos. En la actualidad se trata de uno de los más importantes centros de salud de la seguridad social de la nación. Objetivo: Establecer la relación de las condiciones laborales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023. Metodología: diseño no experimental, nivel correlacional, tipo básico. Población y muestra: población 1818 enfermeras y muestra 1 enfermeras del área de cirugía de cabeza y cuello. Conclusión: Las condiciones laborales se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023, aceptando la hipótesis alternativa.

**Palabras claves:** Condiciones laborales, eficiencia, efectividad

## **ABSTRACT**

The Edgardo Rebagliati Martins National Hospital, of the State Health Institute (EsSalud), years ago became the highest health institution in the country, due to its high level of specialty and its ability to resolve highly complex types of diseases. . , highlighting and valuing the medical staff and the technology used in all specialties that benefit the thousands of patients that the Institute has. The establishment in question currently has 93 special medical procedures; 115 outpatient offices, in addition to 1,600 beds for hospitalization, intensive care needs, and emergencies. In addition, it asks more than sixty thousand questions per month and has a number of 1,100 doctors who are properly educated to care for complex health situations. Currently it is one of the most important social security health centers in the nation. Objective: Establish the relationship between working conditions and staff efficiency at the Rebagliati Martins Hospital - Essalud, Lima 2023. Methodology: non-experimental design, correlational level, basic type. Population and sample: population 1818 nurses and sample 1 nurses from the head and neck surgery area. Conclusion: Working conditions are related to the efficiency of the staff at the Rebagliati Martins Hospital - Essalud, Lima 2023, accepting the alternative hypothesis.

**Keywords:** Working conditions, efficiency, effectiveness

## INTRODUCCIÓN

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, del Instituto de Salud del Estado (EsSalud), años atrás llegó a ser el más alto como institución de salud del país, debido a su alto nivel de especialidad y su capacidad para resolver tipos de enfermedad de alta complejidad, resaltando y valorando el personal de medicina y la tecnología utilizada en todas las especialidades que favorecen a los miles de pacientes que tiene el Instituto. El establecimiento en cuestión cuenta actualmente con 93 procedimientos médicos especiales; 115 oficinas de consultorio externo, además de 1600 camas para ser hospitalizadas, atender las necesidades de cuidado intensivo y tener una emergencia. Además, hace más de sesenta mil preguntas por mes y posee un número de 1, cien médicos que están debidamente educados para atender situaciones de salud complejas. En la actualidad se trata de uno de los más importantes centros de salud de la seguridad social de la nación.

El primer capítulo: la parte de introducción, presenta principalmente la argumentación de este estudio, el alcance del estudio, el propósito general y específico de la investigación.

El Capítulo Segundo Marco Teórico son las teorías y conceptos de las condiciones laborales y la eficiencia del personal, sustentando las investigaciones, variables, características y teorías para realizar investigaciones de manera científica.

Capítulo 3: Metodología, incluyendo el tipo, diseño, niveles y métodos de la encuesta, la población y muestra utilizada en la encuesta, y las técnicas y herramientas utilizadas para la obtención de datos sobre las condiciones laborales y la eficiencia del personal.

Capítulo 4: En Resultados, se dan tablas, cifras para interpretación y decisión.

Capítulo V: Discusión se discuten los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones, da a conocer todas las conclusiones extraídas y hace algunas recomendaciones para las condiciones laborales y la eficiencia del personal.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, del Instituto de Salud del Estado (EsSalud), años atrás llegó a ser el más alto como institución de salud del país, debido a su alto nivel de especialidad y su capacidad para resolver tipos de enfermedad de alta complejidad, resaltando y valorando el personal de medicina y la tecnología utilizada en todas las especialidades que favorecen a los miles de pacientes que tiene el Instituto. El establecimiento en cuestión cuenta actualmente con 93 procedimientos médicos especiales; 115 oficinas de consultorio externo, además de 1600 camas para ser hospitalizadas, atender las necesidades de cuidado intensivo y tener una emergencia. Además, hace más de sesenta mil preguntas por mes y posee un número de 1, cien médicos que están debidamente educados para atender situaciones de salud complejos. En la actualidad se trata de uno de los más importantes centros de salud de la seguridad social de la nación.

El hospital es grande por ello tiene un numero generoso de acogida de pacientes pero también se ha visto que en muchos casos cuando los pacientes entran a cirugía siendo esta operaciones delicadas no se les vuelve a ver más, las condiciones con las que trabajan las enfermera muchas veces son precarias y no se abastecen para atender de manera eficiente a todos los pacientes incluso los dejan para el final y los pacientes están adoloridos pidiendo el libro de reclamaciones para hacer sentir su pesar, al

suministrar las medicinas no les alcanza para todos los pacientes y algunos de los que se quedan sin medicinas no están en las condiciones de adquirirlos afuera por el costo que tiene, se requiere una eficiencia administrativa que logre solucionar los problemas que se tiene dentro del hospital.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo se relacionan las condiciones laborales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relacionan las condiciones laborales individuales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023?

¿Cómo se relacionan las condiciones laborales intra laborales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023?

¿Cómo se relacionan las condiciones laborales extra laborales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación de las condiciones laborales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación de las condiciones laborales individuales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

Establecer la relación de las condiciones laborales intra laborales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

Establecer la relación de las condiciones laborales extra laborales y la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

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

La presente investigación se justifica por la importancia que tienen las variables como las condiciones en las que trabajan los enfermeros y médicos de cirugía además de la variable eficiencia, cuando se trata de cirugías se tiene que ser minuciosos pues se trata de la vida de las personas las cuales son valiosas, es por ello que tener las condiciones ambientales básicas es importante y todo en buen estado para que los pacientes al ser operados salgan siempre con bien.

#### **1.5 Delimitaciones del estudio**

La presente investigación se delimita temporalmente en el año 2023, además se delimita geográficamente en la capital del Perú, Lima, específicamente en el Hospital Rebagliati Martins – Essalud.

#### **1.6 Viabilidad del estudio**

La presente investigación es considerado viable porque cuenta con el respaldo teórico necesario respaldado de grandes autores reconocidos además de tener la aceptabilidad social debido a la importancia e interés de las variables, cuenta además con los requisitos que exige la universidad para la obtención del grado de maestro

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

López & Pinnilla (2021) en su tesis titulada *“influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes colombianas. una revisión documental”*, su objetivo es a través de una investigación de documentos, determinar la influencia de un entorno laboral apto en la capacidad de producción de los empleados de las pequeñas y medianas empresas de Colombia, concluye que: Para que haya una vida saludable en el entorno, se requiere de características como la participación activa de cada uno de los empleados; la integración con otras compañías, como las EPS, ARL y cajas de compensación, Liderazgo por parte de la gerencia hasta volverse en una referencia para los empleados; la ejecución de estrategias que tienen el objetivo de mejorar constantemente y desarrollar hábitos de vida saludable además de cuidar de la salud de los trabajadores (p. 63).

Onofre (2021) en su investigación titulada *“La influencia del estrés laboral sobre la labor del personal de la Direction de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, en la ciudad de Quito, durante el año 2019”*, su objetivo es desarrollar un programa de acción con el objetivo de mitigar, mejorar y/u mantener las índices de medición de la ansiedad de los empleados de la Administración de Talento del Hospital de Especialidades, concluye que: A pesar de que los resultados de la investigación no son significativos para asociar directamente

el estrés en el trabajo y el desempeño, se puede observar en el grupo de estudio que a menor estrés hay mayor desempeño, esto implica que la importancia no es la circunstancia en sí, sino la forma en que se afronta y se percibe esa circunstancia en particular (p. 79).

Donaire (2018) en su tesis titulada *“La satisfacción del personal de enfermería de los servicios especiales dentro de un hospital privado de Argentina, Córdoba, es alta”*, su objetivo es evaluar el nivel de contentamiento de los empleados de enfermería que brindan servicios especiales en una clínica privada de la ciudad de Córdoba, durante el último mes, concluye que: El componente económico de la compensación, está causing disatisfacción en el equipo de enfermería de los servicios especiales, debido a que los empleados consideran que la magnitud de los salarios y el esfuerzo, y la capacidad del mismo para hacer frente a las necesidades, son percibidas por los empleados como no siendo lo adecuado. Excepto en lo que se refiere a una mayor ventaja en términos de remuneración en comparación a otras profesiones que genera una tasa de satisfacción (p. 67).

Mercado (2017) en su tesis titulada *“las circunstancias del trabajo y el entorno en donde se desarrolla como elementos de agrado del trabajador”*, su objetivo es averiguar la magnitud de la satisfacción de los empleados en la empresa Park Industrial Toluca 2000, concluye que: La percepción desde el punto de vista de la psicología acerca de una alta grados de satisfacción en el trabajo es purely objective, esto es, está relacionado con el entorno que tiene influencia en la magnitud de esta; no es necesario únicamente la compañía para generar este bienestar, sino que además requiere de un trabajo conjunto entre trabajador y compañía (p. 94).

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Grgicevic (2023) en su tesis titulada “*Condiciones de trabajo - Salud y el desempeño laboral de los empleados del primer y segundo nivel de atención de la Disa Apurímac II*”, Su propósito es determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad del trabajo de los empleados de sanidad del primer y segundo nivel en DISA Apurímac II, llegando a la conclusión de que: DISA Apurímac II Hay una correlación entre la salud de los empleados y la calidad de su trabajo en relación a los empleados de sanidad de primer y segundo nivel en Apurímac II. Hay un vínculo directo entre la condición de salud laboral de las categorías de calidad de los trabajadores de sanidad primaria y secundaria en la DISA Apurímac II (p. 48).

Rosales & Miguel (2021) en su tesis titulada “*Condiciones de labor y contentamiento de los empleados del puesto operativo de la compañía de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., de la provincia de Huancayo, en el 2020*”, El objetivo fue identificar el vínculo entre el ambiente laboral y el confort laboral del personal que labora en puestos operativos de la empresa de seguridad Calderón & Ventura S.A.C. La conclusión fue: Determinar el vínculo entre el ambiente laboral y el confort laboral, con base en el objetivo general. Nivel de comodidad laboral del personal de nivel operativo de la empresa de seguridad Calderón & Ventura S.A.C. desde el año 2020. De acuerdo a los resultados de este estudio, inferidos de la tabla de Pearson, existe una correlación entre las variables con un tamaño de correlación de valor 0.716, el cual es una correlación positiva promedio (p. 82).

Pacora (2021) en su tesis titulada “*condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019*”, su objetivo es averiguar la correlación entre las circunstancias del trabajo y la comodidad de los empleados de aseo en la municipalidad distrital de Huaura, durante 2019, concluye que: Conforme a lo que se puede ver en la tabla 3, de una suma de

98 que representan el 100% de los empleados de limpieza pública, 57 que son el 58% piensan que las condiciones de trabajo son malas y 67 que son el 69%, piensan que la insatisfacción es laboral. En las conclusiones del estudio de correlación se puede ver que el grado de importancia de cada lado es de .001.437 (p. 50).

Alvarado, Huamán, & Palacios (2018) en su tesis titulada “*condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica*”, Su propósito es explicar los parámetros de labor y su vínculo con el éxito en el trabajo de los asistentes de enfermería de la clínica Padre Luis Tezza durante el plazo de 11/18, el documento finaliza que: La descripción de los parámetros de salud y trabajo facilitate a las compañías desarrollar estrategias para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, esto ayuda a optimizar los procedimientos de atención de emergencias, y además apoya a mejorar las condiciones del personal de salud en el lugar de labor, de esta manera se genera una vida saludable, comprometida y productiva. Personal (p. 40).

Contreras (2017) en su tesis titulada “*condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez*”, su objetivo es averiguar el vínculo que se encuentra entre las circunstancias de salud, la grado de insatisfacción de los profesional de la medicina y la condición de trabajo de los especialistas en medicina del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016, concluye que: Las distinciones importantes halladas muestran que las circunstancias de sanidad que presentan los profesionales de la medicina y la contentura del trabajo son distintas según el régimen laboral y existe una correlación importante entre las dos variables circunstancias de sanidad y contentura del trabajo (p. 76).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Condiciones laborales**

Las circunstancias de labor son un conjunto de componentes o factores que están relacionados con el empleo y la empresa que lo contrata. Este concepto se relaciona, entre otras cosas, con la calidad, la seguridad y el bienestar del espacio en donde los individuos laboran, con su jornada laboral y sus intervalos, con su remuneración y sus vacaciones (Personio, 2021).

Los empleados de la salud son la totalidad de personas que desempeñan labores con el objetivo de mejorar la salud, entre ellas se encuentran los médicos, los enfermeros, los parterres, los especialistas en salud pública, los químicos de laboratorio, los médicos y los no médicos, los trabajadores de la casa, los propietarios y los practicantes de la medicina tradicional. Se considera también el staff de administración y sustento del ámbito de la salud, como los barrenderos, los chóferes, el personal directivo de los hospitales, los gerentes de salud de las zonas y los trabajadores sociales, además de distintos grupos de profesionales que tienen relación con la salud, de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de Ofertas de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2022).

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la noción de trabajo en condiciones adecuadas es la siguiente: todo aquello que sea parte de las características definitorias del mismo y que tenga una influencia significativamente en el desarrollo de riesgos en la seguridad y salud del trabajador. Las circunstancias de labor, por tanto, están bastante asociadas con la comodidad laboral, con la salud de los empleados de la compañía y, además, con la protección contra riesgos de trabajo.

En el ámbito de la salud, según lo dispuesto por la Ley N° 27657 de 2002 del Ministerio de Salud, existen dos entidades a las que se les ha confiado la competencia en materia de salud ocupacional. El primero es el Instituto Nacional de Salud (INS), cuyo objetivo principal es el avance y difusión de la investigación y la tecnología en este campo particular. El segundo es la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), que actúa como órgano técnico responsable en materia de salud ocupacional a través de su Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional (DESO). Esta responsabilidad se extiende a colaborar con especialistas, organismos descentralizados de salud, organismos desconcentrados, así como con la comunidad científica nacional e internacional.

Según Servir, las circunstancias de labor son los objetos, productos, prestación, costo, cantidad de dinero y todas las cosas que le entregan al trabajador del estado por ser fundamentales o bien porque simplifica la prestación de un servicio. Así, debido a la falta de estos medios que se puedan considerar como esenciales, fundamentales o factibles, el trabajador del gobierno no sería capaz de desempeñar su labor como se espera o no sería responsable por el mal desempeño o falta de entrega de un servicio, agrega la institución.

**Importancia:**

Según Personio (2021) indica que la importancia de las condiciones laborales radica en:

- Facilita los vínculos entre los empleados y se genera una atmósfera de trabajo positiva, de modo que el entorno laboral se transforma.

- En la medida en la que aseguran una mayor fiabilidad y preservan la salud de los trabajadores, se disminuyen las ausencias por enfermedad y las bajas por trabajo.
- Los empleados se sienten bastante más alegres, de modo que reduce la insatisfacción en el trabajo.
- Ayuda a la motivación del trabajo, además de a la producción, esto implica provechos para los empleados y la institución.
- Facilita el hecho de que la compañía esté lista en el momento en que se realice una inspección del trabajo, ya que se acata la legislación en cuanto a las condiciones de trabajo.

#### **Normas de salud y seguridad:**

La OMS y la OIT, en el año 1950, compartieron los siguientes parámetros de sanidad y protección en el ámbito laboral:

- Económicas. Varios estados permiten que las condiciones de trabajo negativo sean más costosas para el gobierno debido a que diferentes razones, como, por ejemplo, una baja fuerza de trabajo. Las compañías además es posible que padezcan diferentes tipos de desventajas económicas, como costos de administración o una reducción de la producción, además de que la figura de la compañía frente a los empleados, los clientes y el público en general pueda ser influenciada.
- Morales. Ni los trabajadores ni cualquier otro individuo relacionado con la labor profesional deberían correr ningún peligro en caso de tener un accidente en el ambiente laboral.

- Legales. Los diferentes requerimientos de salud y protección en el trabajo acostumbran a ser fiscalizados por el derecho penal y el derecho civil. A veces se cree que, si no fuera por la fuerza legal, las compañías no se sentirían forzadas a hacer lo que implica mejorar las condiciones de los empleados.
- Legales. Los diferentes requerimientos de salud y protección en el trabajo acostumbran a ser fiscalizados por el derecho penal y el derecho civil. A veces se cree que, si no fuera por la fuerza legal, las compañías no se sentirían forzadas a hacer lo que implica mejorar las condiciones de los empleados.

Enfocados en el personal de salud:

La preservación de la salud y la seguridad de los empleados de la salud tiene un efecto positivo en la capacidad de trabajo, la agrado con el empleo y la conservación de los propios empleados de la salud. Además, ayuda a las clínicas a complacer los requerimientos de la legislación nacional en relación a las normas de bioseguridad y las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta los riesgos del oficio y las características de la salud. Las circunstancias de trabajo riesgoso que provocan padecimientos en el trabajo, daños en el cuerpo y falta de asistencia laboral tienen un precio económico significativo para la medicina del sector de la salud.

#### **Beneficios de los trabajadores según ley:**

- Bonificación: un trabajador recibe dos galardones por año, uno en el día de la independencia de Perú (1/07) y el segundo en el momento de Navidad. El pago del bono es igual al del mes completo.

- Vacaciones: un trabajador tiene derecho a treinta días por año, como mínimo, de vacaciones remuneradas. El pago es igual a la remuneración mensurado. Un trabajador de una compañía de tamaño pequeño o micro tiene permiso para 15 días de vacaciones por año, en caso de que sea un día laborable.
- Asimilado en salud: los trabajadores y sus familiares están forzados a ser parte del sistema de salud pública (ESSALUD). El empleador hace una contribución del nueve por ciento de los ingresos del mes del trabajador al sistema de salud pública, para proveer seguridad en la salud.
- Compensación por Tiempo de Servicio (CTS): Esta legislación es una ayuda social para preservar el puesto del trabajador luego de que el empleo se termine. Este capital se incrementa con el pasar de los días a partir del primer día de empleo. Para que la compensación se haga disponible, el empleador debe transferir el CTS dos veces al año (en el quince de mayo y el onceavo mes) a una cuenta bancaria que el empleado pueda elegir.
- Licencia por maternidad: De acuerdo con los estatutos de trabajo de Perú, la extensión de la licencia por maternidad es de 98 días: 49 días para la licencia prenatal y 49 días de licencia postnatal. Una singularidad se produce en el momento en que un menor más o una persona con discapacidad es concebida. En estas circunstancias, la autorización de maternidad se puede ampliar por treinta días naturales. Luego de la franja de tiempo de 98 días, inicia la etapa de la lactancia (Lactancia materna).

## **Dimensiones:**

Según Alvarado, Huamán & Palacios (2018) indican que las dimensiones son:

1. Condición individual: Son características intrínsecas y del trabajador en cuestión que le otorgan su seriedad y que tienen una influencia en su bienestar y labor, estas características pueden ser la edad, el carácter, la salud física y mental, el nivel de conocimiento, las habilidades que tiene, los valores y las relaciones que tiene, la actitud hacia el trabajo y la satisfacción que genera. A pesar de ello estas están subordinadas a causas como la herencia de genes, el medioambiente y la cultura o sociedad en donde el individuo se encuentra nacido.
2. Condición intra laboral: De acuerdo con Bradford, Las condiciones del lugar de trabajo abarcan varios componentes, incluidos factores ambientales como ventilación, iluminación, temperatura, exposición a sustancias químicas y biológicas, así como exigencias físicas y mentales como movimientos repetitivos y peso, junto con medidas de seguridad como el uso de equipos de protección personal. eliminación de residuos y seguimiento.
3. Condición extra laboral: De acuerdo con Guerrero, son externalidades del lugar de labor que afectan al trabajador. A los ojos de Villalobos, las socializadas en el entorno del trabajo se dividen en micro y macro social. El ámbito micro social se refiere a la economía, educación y las relaciones familiares y sociales presentes en el trabajador; en el ámbito macrosocial se refiere a la comunidad y la calidad de vida del mismo. Por las razones del

análisis se tocará el ámbito micro social, que hace referencia al bienestar de la familia, la condición de su vivienda, su distancia al lugar de empleo, su salud y la afiliación a algún seguro de salud.

### **2.2.2 Eficiencia**

La noción de eficiencia se deriva del vocablo del latín eficiencia y hace referencia a la capacidad de poseer algo o alguien con el fin de conseguir un resultado. El término también es generalmente comparado con los de fuerza o acción (Pérez & Gardey, 2021)

El término eficiencia se utiliza en la medicina, la ciencia, la contabilidad, y otras áreas. Al momento de leerlas se suele pensar que tienen el mismo significado, sin embargo, la verdad es que cuando se implementan es una gran diferencia, sobre todo en el ámbito de la empresa donde estos dos términos son esenciales para ser más productivo (Cárdenas, 2023).

Se considera que un sistema de salud es eficaz cuando produce un producto de salud aceptable para la comunidad con un consumo mínimo de recursos. Lograr la eficiencia en salud, implica además conseguir los mejores resultados con los recursos limitados. De modo que, en la búsqueda de un determinado objetivo es necesario que además queden claras las formas más apropiadas de conseguirlo y los pasos técnico-científicos que hay que tomar en consideración para lograr un objetivo con éxito (Laborí, Bermúdez, & González, 2017).

Cuando hablamos de eficiencia en salud nos referimos a utilizar los escasos recursos disponibles para lograr resultados óptimos, y para ello es necesario comprender los procesos formales y técnicos necesarios para lograr este

objetivo. Eficiencia significa satisfacer las necesidades de la gente y garantizar un ritmo de desarrollo sostenible.

La eficiencia se puede definir de distintas maneras en función del sector al que se aplique. Por ejemplo, si se la utiliza en la administración para describir el uso de los recursos que están disponibles para la producción, es posible llegar a una comprensión del grado de eficiencia que tiene la ecuación  $E=P/R$  (P = productos producidos; R = recursos utilizados).

En la realidad es complicado diferenciar unos términos de otros. Si no hay eficiencia en los procedimientos o en la producción, será complicado que el total de ganancias o el capital se desplome. Cuando una zona deja de ser productiva, su influencia actúa como lastre y puede arrastrar junto a ella al conjunto de la empresa.

**Objetivos:**

- Hay dos conjuntos principales de objetivos que las empresas pretenden alcanzar: objetivos comerciales y objetivos de motivación. Los objetivos comerciales abarcan metas como la reducción de costos, el crecimiento de los ingresos, el aumento de la productividad o la minimización de las horas de inactividad del proyecto. Por otro lado, los objetivos de motivación se centran en mejorar la satisfacción de los empleados, fomentar el aprecio del cliente y mejorar las tasas de retención de clientes.
- Los objetivos relacionados con la calidad incluyen una disminución en la tasa de errores, un aumento en las entregas a tiempo, una disminución en las devoluciones y un aumento en el número de llamadas atendidas por hora en servicio al cliente.

- Los objetivos relacionados con la productividad implican aumentar la cantidad de tiempo dedicado a tareas productivas, reducir el tiempo inactivo entre tareas, minimizar los retrasos en los proyectos, aumentar la duración promedio de las actividades, reducir el tiempo dedicado a reuniones y disminuir la necesidad de horas extras.

**Ventajas:**

- Incrementa la capacidad de una compañía. En efecto, contribuye significativamente a la elaboración de productos.
- Los provechos económicos de la compañía crecen enormemente, ya que, si ofrece mayor cantidad de productos y servicios, es más probable que el número de ventas se eleve, y por lo cual habrá una buena utilidad.
- La elaboración que produce la compañía crece y se hace de una manera más intrincada, de modo que al fin la calidad del producto se incrementa también.
- Substituye los procedimientos de elaboración que practicaba la compañía anteriormente, los cuales producían menor cantidad de productos y servicios y demandaban mayor inversión de capital.
- Deja que las compañías tengan más salida sin necesidad de ingerir las mismas cantidades de entradas que tiene. En efecto, la compañía podrá generar más en la medida en que funcione adecuadamente el procedimiento de producción y además reducirá la cantidad de consumo.

En esta esfera, las acostumbradas a entenderse como mejoras en desempeño están dentro de reducir el staff temporal, disminuir las horas extra y tomar

acciones para reducir las ausencias. Según lo que se sugiere en la literatura, los paramédicos tienen asociaciones positivas con su equipamiento y ciertas características de calidad para los pacientes (mortalidad menor y contagio en los establecimientos de salud) además de otras particularidades, como el ambiente de labor, la mezcla de habilidades (Kane et al, 2007). Además, incentivos de capacitación podrían ser efectivos para aumentar la capacidad del equipo y para promover su utilización.

Los centros hospitalarios tendrían que pelear por la mejor habilidad gerencial y capturar a líderes capaces que incrementen la capacidad de operación. Resaltar la importancia como modo de elección. El diseño de los contratos que incentiven la contribución de expertos altamente cualificados. La importancia del mando y la cultura de la organización. Incrementar la cultura al entregar al equipo oportunidades factibles de desarrollar la mejor atención a los pacientes.

### **Dimensiones:**

La caja de herramientas de los economistas, conocida como teoría microeconómica de la productividad y las funciones de producción, establece una conexión directa entre los insumos primarios (como horas de trabajo médico, camas y quirófanos) y los resultados o productos deseados (como la resolución de enfermedades y la mejora de la salud). Sin embargo, debido a los desafíos asociados con la medición de estos productos finales, las aplicaciones prácticas se centran principalmente en evaluar las relaciones entre estructuras y procesos, así como los principales insumos y actividades (como el ingreso, el alta y las consultas). Implícitamente, este enfoque supone

que la calidad y la idoneidad de la atención se ajustan a los estándares predefinidos. Entre las consideraciones clave a este respecto se encuentran:

**1. Estructura:**

Recursos materiales

Herramientas y recursos

Recursos humanos

Recursos organizacionales

**2. Proceso:**

Evaluar las acciones y procedimientos que se llevan a cabo dentro de un hospital y las labores que realizan los empleados (servicio de hospedaje, administración, etc.). La valoración de la calidad respecto a la asistencia se debe realizar por medio de la observación, la entrevista o la revisión de documentos.

**3. Resultado:**

Tiene en cuenta los cambios en el estado de salud actual y futuro del paciente que son atribuibles a la atención, y también incluye cambios en las actitudes del paciente hacia los problemas de salud y los comportamientos de salud (hábitos de salud).

## **2.3 Definición de términos básicos**

### **Condiciones laborales**

Las circunstancias de labor son un conjunto de componentes o factores que están relacionados con el empleo y la empresa que lo contrata. Este concepto se relaciona, entre otras cosas, con la calidad, la seguridad y el bienestar del espacio en donde los

individuos laboran, con su jornada laboral y sus intervalos, con su remuneración y sus vacaciones (Personio, 2021).

**Condición individual:**

Son características intrínsecas y del trabajador en cuestión que le otorgan su seriedad y que tienen una influencia en su bienestar y labor, estas características pueden ser la edad, el carácter, la salud física y mental.

**Condición intra laboral:**

Bradford analiza varios aspectos del lugar de trabajo, incluidos factores ambientales como la ventilación, la iluminación, la temperatura, la exposición a sustancias químicas y biológicas, así como el estrés físico y mental.

**Condición extra laboral:**

De acuerdo con Guerrero, son externalidades del lugar de labor que afectan al trabajador. A los ojos de Villalobos, las socializadas en el entorno del trabajo se dividen en micro y macro social.

**Eficiencia:**

El término eficiencia se utiliza en la medicina, la ciencia, la contabilidad, y otras áreas. Al momento de leerlas se suele pensar que tienen el mismo significado, sin embargo, la verdad es que cuando se implementan es una gran diferencia, sobre todo en el ámbito de la empresa donde estos dos términos son esenciales para ser más productivo (Cárdenas, 2023).

**Proceso:**

Evaluar las acciones y procedimientos que se llevan a cabo dentro de un hospital y las labores que realizan los empleados (servicio de hospedaje, administración, etc.). La valoración de la calidad respecto a la asistencia se debe realizar por medio de la observación, la entrevista o la revisión de documentos.

**Resultado:**

Tiene en cuenta los cambios en el estado de salud actual y futuro del paciente que son atribuibles a la atención, y también incluye cambios en las actitudes del paciente hacia los problemas de salud y los comportamientos de salud (hábitos de salud).

**2.4 Bases filosóficas**

La labor y las relaciones entre colegas, eje principal de la obra de Aristóteles, Adam Smith o Carlos Marx, han vuelto a tomar un protagonismo importante en la filosofía contemporánea, habiendo aportado significativamente en tres áreas. La primera es la esencia de la labor: ¿qué características debe tener una actividad para que sea labor y qué categorías corresponden a las actividades como la recolección, el cuidado de personas o la generación de información personal? La segunda es la importancia del oficio: ¿Cuál es la magnitud del mismo, y en qué condiciones es posible proveerlo, además de las relaciones dañinas, como la explotación o la alienación, que es posible que se hallaran (al menos en parte, como algunos afirman, de que una economía automatizada y sin oficio sería más viable)? La tercera es la administración de la labor: cuáles son los fundamentos que tienen que regir la distribución y organización de la misma, además de la respuesta a la brecha de género, los abusos del gerente o la dualidad del mercado de trabajo. Esta entrada hace alusión a los fundamentales apuntes, en particular a través del razonamiento analítico, de los terrenos en cuestión. Se cree que es necesario un distanciamiento de los planteamientos de los pensadores griegos quienes recogieron y condensaron la totalidad de los sentimientos y opiniones de las personas en ese periodo y de esta manera poder alcanzar el objetivo de la publicación. Su herencia cultural y filosófica ha producido y sigue produciendo una gran influencia en la conversación y la respuesta a las grandes dudas del ser humano respecto a la fuente, la forma, el destino y otras características de la diversidad de los

seres del cosmos, cuestiones inalteradas y que siguen siendo de gran influencia en la conversación desde que el ser humano sobrepasó los límites de la animalidad.

## 2.5 Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

Las condiciones laborales se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

Las condiciones laborales individuales se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

Las condiciones laborales intra laborales se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

Las condiciones laborales extra laborales se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

## 2.6 Operacionalización de las variables

| VARIABLE                        | DIMENSIONES             | INDICADORES                                                                            | ITEMS      | ESCALA |
|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------|
| V1:<br>Condiciones<br>Laborales | Condición individual    | Personalidad<br>Salud mental<br>Salud física<br>Edad                                   | 1, 2, 3, 4 | Likert |
|                                 | Condición intra laboral | Condición ambiental<br>Condición de carga física y mental<br>Seguridad<br>Organización | 5, 6, 7, 8 | Likert |
|                                 | Condición extra laboral | Micro social<br>Macro social                                                           | 9, 10      | Likert |

| VARIABLE      | DIMENSIONES | INDICADORES                                        | ITE, MS           | ESCALA |
|---------------|-------------|----------------------------------------------------|-------------------|--------|
| V2 Eficiencia | Estructura  | Disponibilidad<br>Accesibilidad                    | 11, 12            | Likert |
|               | Proceso     | Actividad<br>Utilización<br>Productividad<br>Uso   | 13, 14,<br>15, 16 | Likert |
|               | Resultado   | Eficacia<br>Efectividad<br>Cobertura<br>Eficiencia | 17, 18,<br>19, 20 | Likert |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

##### **3.1.1 Nivel de Investigación:**

La investigación es de nivel correlacional

##### **3.1.2 Diseño de Investigación:**

El diseño es no experimental

##### **3.1.3 Tipo de Investigación:**

El tipo de investigación es básico

##### **3.1.4 Enfoque de Investigación:**

En enfoque de investigación es mixto

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

La población está conformada por el total de enfermeras siendo 1818.

##### **3.2.2 Muestra**

La muestra la conforman 13 enfermeros del área de Cirugía de Cabeza y Cuello- Maxilo Facial, Otorrino y Oftalmología.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

La técnica para recolectar los datos es el cuestionario que tiene 10 preguntas para la variable condiciones laborales y 10 preguntas para la variable eficiencia.

### **3.4 Técnicas para el procedimiento de la información**

La técnica para el procesamiento de la información recopilada es el Software Spss y el Microsoft Excel.

## CAPÍTULO IV

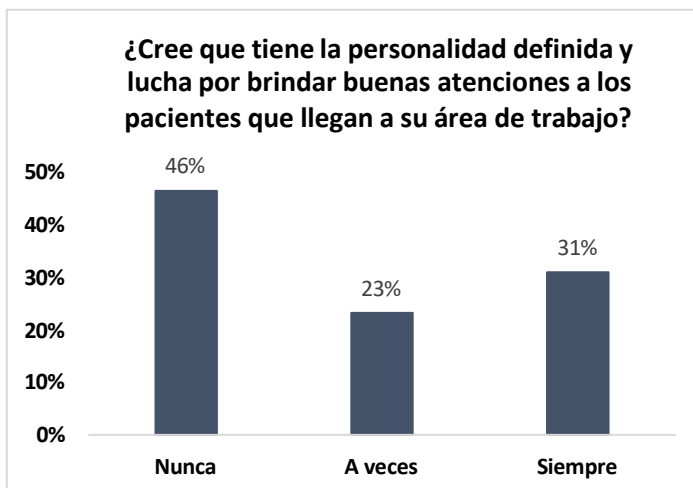
### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

*¿Cree que tiene la personalidad definida y lucha por brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 6          | 46%        |
| A veces   | 3          | 23%        |
| Siempre   | 4          | 31%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



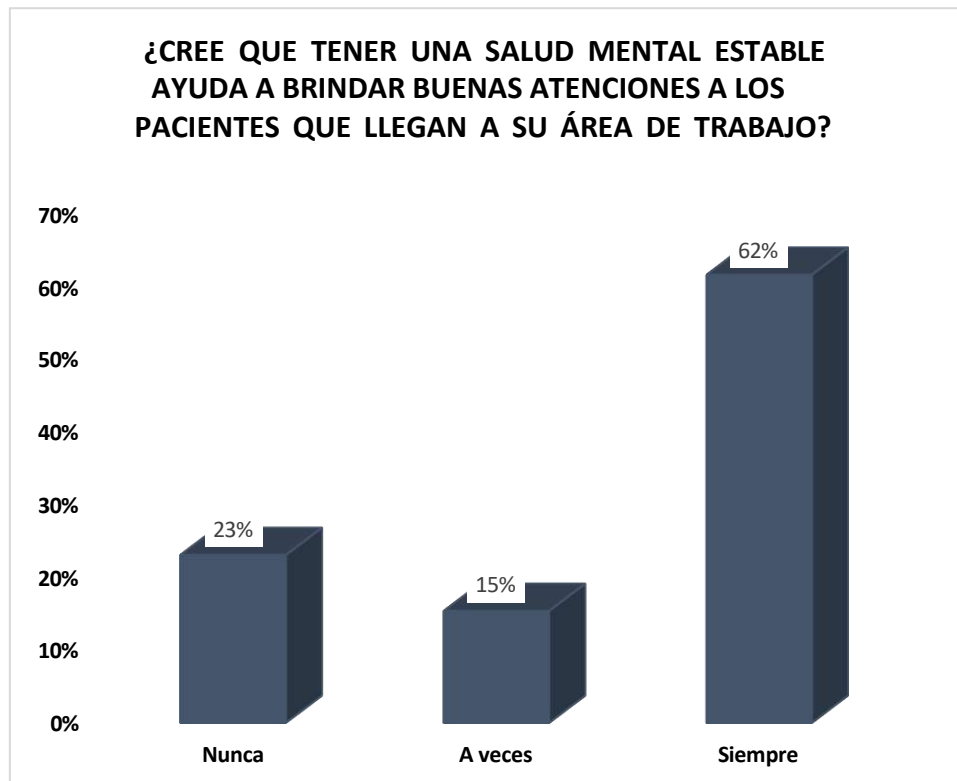
*Figura 1 ¿Cree que tiene la personalidad definida y lucha por brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 46% nunca cree que tiene la personalidad definida y lucha por brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo, el 23% a veces cree que tiene la personalidad definida y lucha por brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo y el 31% siempre cree que tiene la personalidad definida y lucha por brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo.

Tabla 2

*¿Cree que tener una salud mental estable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 3          | 23%        |
| A veces   | 2          | 15%        |
| Siempre   | 8          | 62%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



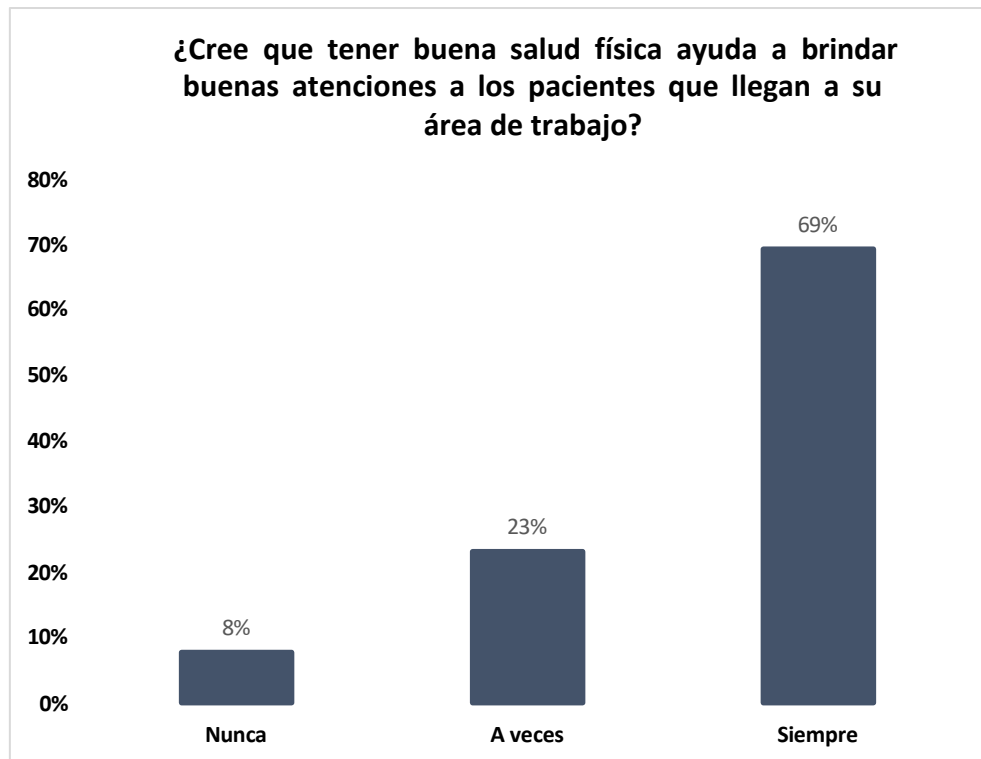
*Figura 2 ¿Cree que tener una salud mental estable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 23% nunca cree que tener una salud mental estable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo, el 15% a veces cree que tener una salud mental estable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo y el 62% siempre cree que tener una salud mental estable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo.

Tabla 3

*¿Cree que tener buena salud física ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 1          | 8%         |
| A veces   | 3          | 23%        |
| Siempre   | 9          | 69%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



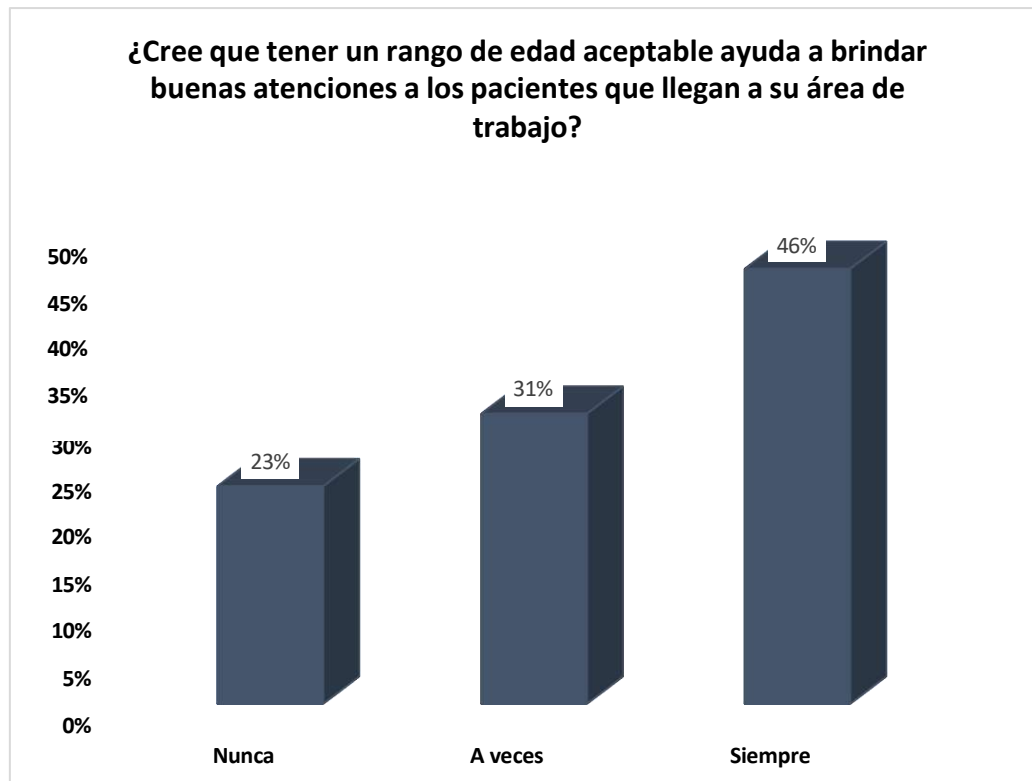
*Figura 3 ¿Cree que tener buena salud física ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 8% nunca cree que tener buena salud física ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo, el 23% a veces cree que tener buena salud física ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo y el 69% siempre cree que tener buena salud física ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo.

Tabla 4

*¿Cree que tener un rango de edad aceptable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 3          | 23%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 6          | 46%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



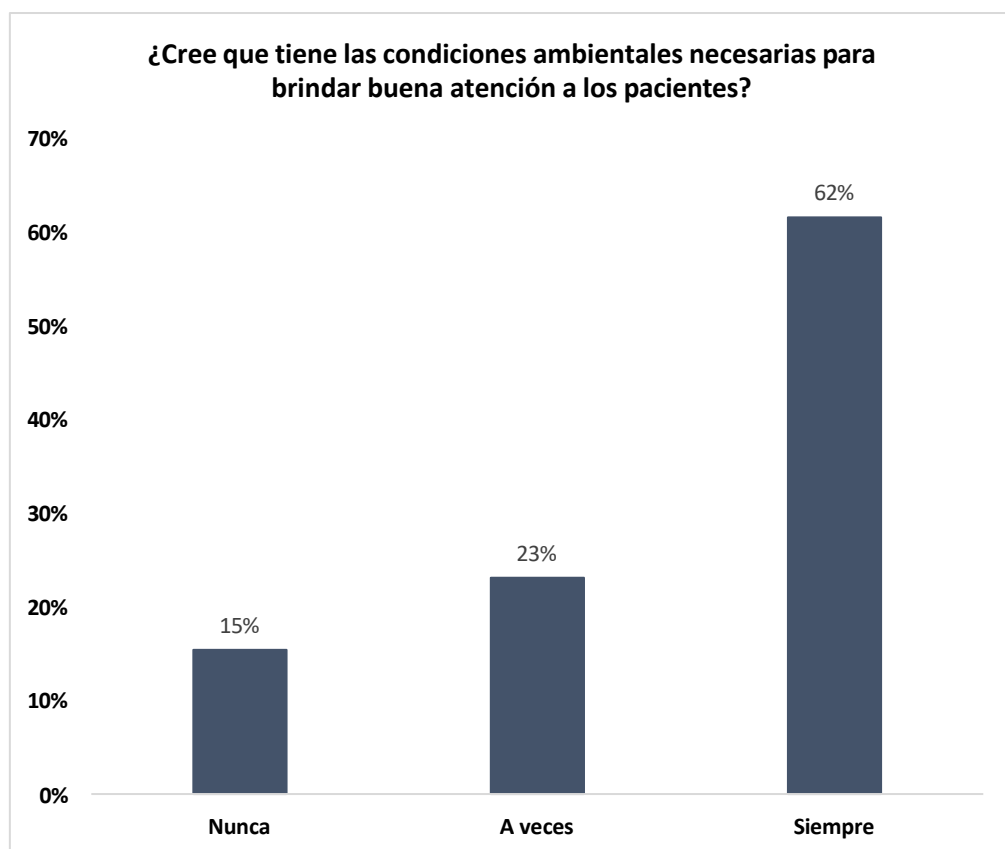
*Figura 4 ¿Cree que tener un rango de edad aceptable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 23% nunca cree que tener un rango de edad aceptable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo, el 31% a veces cree que tener un rango de edad aceptable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo y el 46% siempre cree que tener un rango de edad aceptable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo.

Tabla 5

*¿Cree que tiene las condiciones ambientales necesarias para brindar buena atención a los pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 2          | 15%        |
| A veces   | 3          | 23%        |
| Siempre   | 8          | 62%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



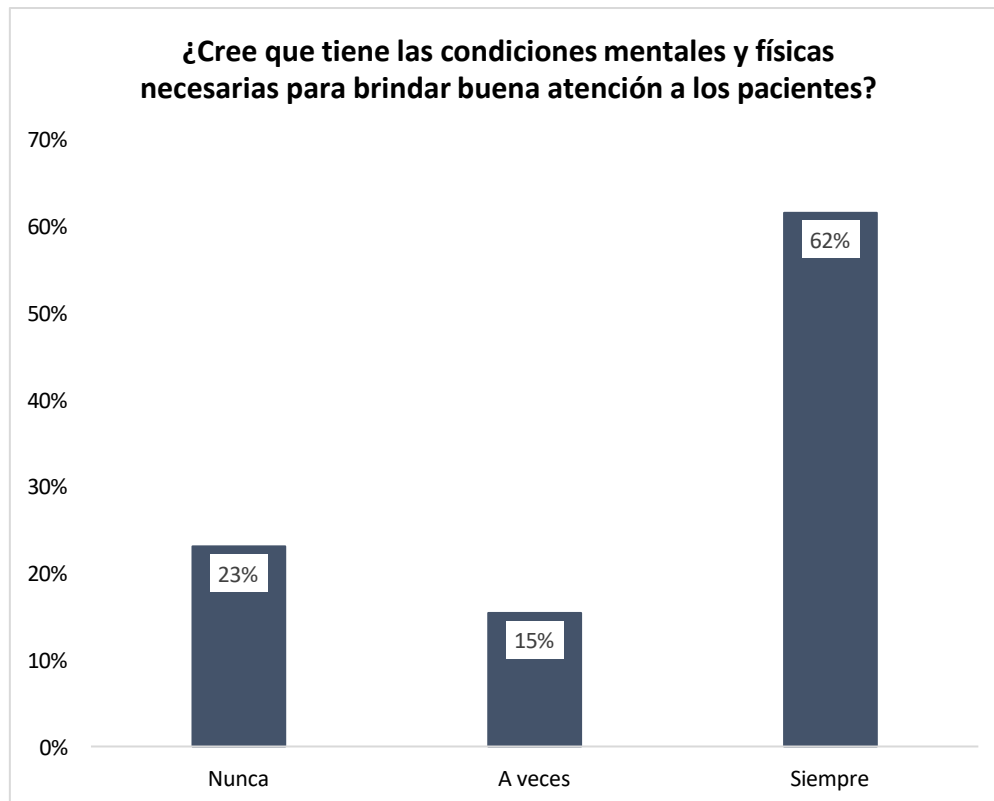
*Figura 5 ¿Cree que tiene las condiciones ambientales necesarias para brindar buena atención a los pacientes?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 15% nunca cree que tiene las condiciones ambientales necesarias para brindar buena atención a los pacientes, el 23% a veces cree que tiene las condiciones ambientales necesarias para brindar buena atención a los pacientes y el 62% siempre cree que tiene las condiciones ambientales necesarias para brindar buena atención a los pacientes.

Tabla 6

*¿Cree que tiene las condiciones mentales y físicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 3          | 23%        |
| A veces   | 2          | 15%        |
| Siempre   | 8          | 62%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



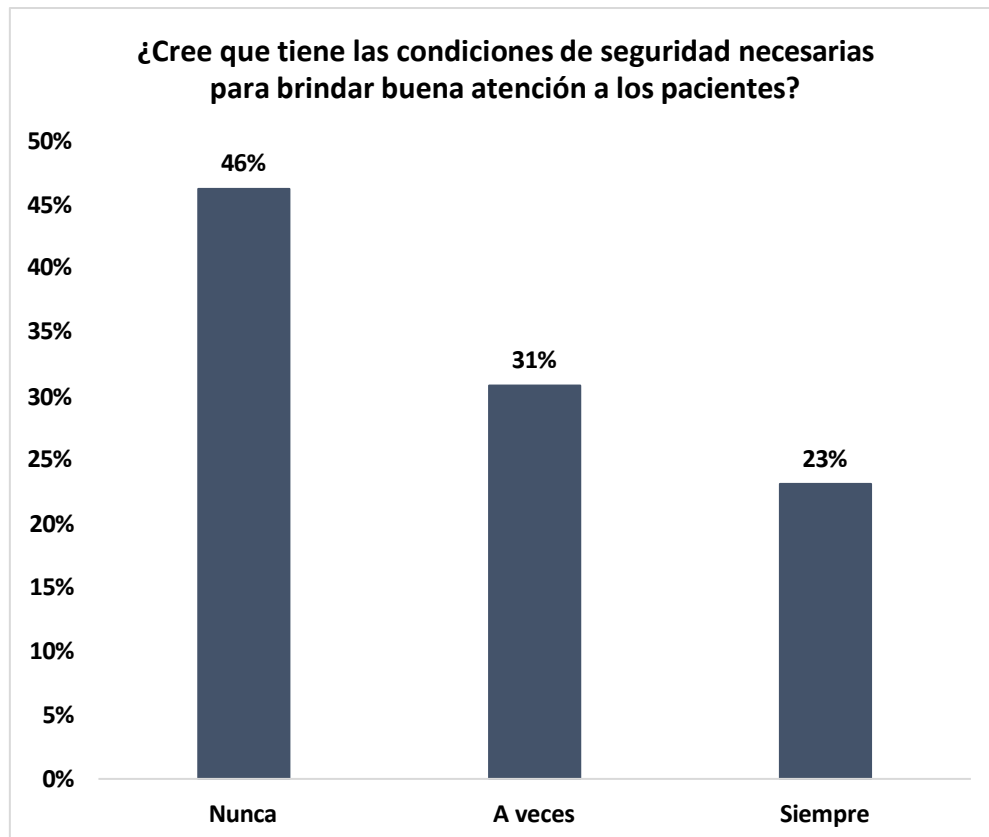
*Figura 6 ¿Cree que tiene las condiciones mentales y físicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 23% nunca cree que tiene las condiciones mentales y físicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes, el 14% a veces cree que tiene las condiciones mentales y físicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes y el 62% siempre cree que tiene las condiciones mentales y físicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes.

Tabla 7

*¿Cree que tiene las condiciones de seguridad necesarias para brindar buena atención a los pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 6          | 46%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 3          | 23%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



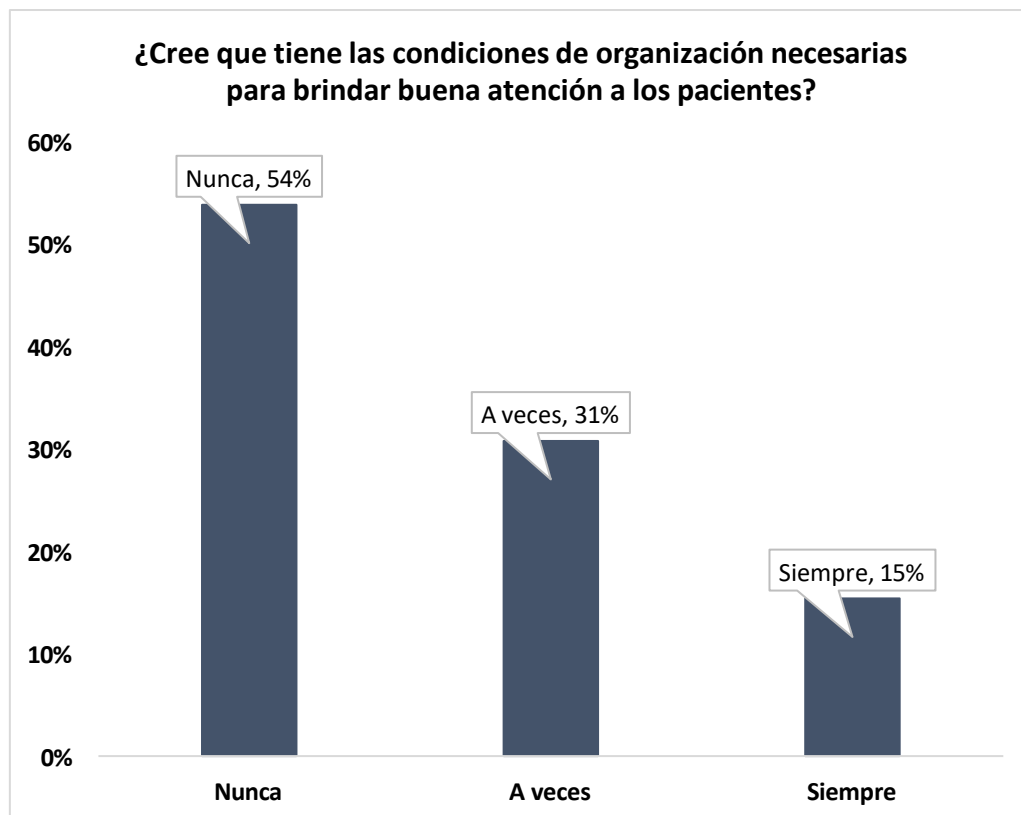
*Figura 7 ¿Cree que tiene las condiciones de seguridad necesarias para brindar buena atención a los pacientes?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 46% nunca cree que tiene las condiciones de seguridad necesarias para brindar buena atención a los pacientes, el 31% a veces cree que tiene las condiciones de seguridad necesarias para brindar buena atención a los pacientes y el 23% siempre cree que tiene las condiciones de seguridad necesarias para brindar buena atención a los pacientes.

Tabla 8

*¿Cree que tiene las condiciones de organización necesarias para brindar buena atención a los pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 7          | 54%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 2          | 15%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



*Figura 8 ¿Cree que tiene las condiciones de organización necesarias para brindar buena atención a los pacientes?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 54% nunca cree que tiene las condiciones de organización necesarias para brindar buena atención a los pacientes, el 31% a veces cree que tiene las condiciones de organización necesarias para brindar buena atención a los pacientes y el 15% siempre cree que tiene las condiciones de organización necesarias para brindar buena atención a los pacientes.

Tabla 9

*¿Cree que tener un concepto micro social ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 2          | 15%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 7          | 54%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |

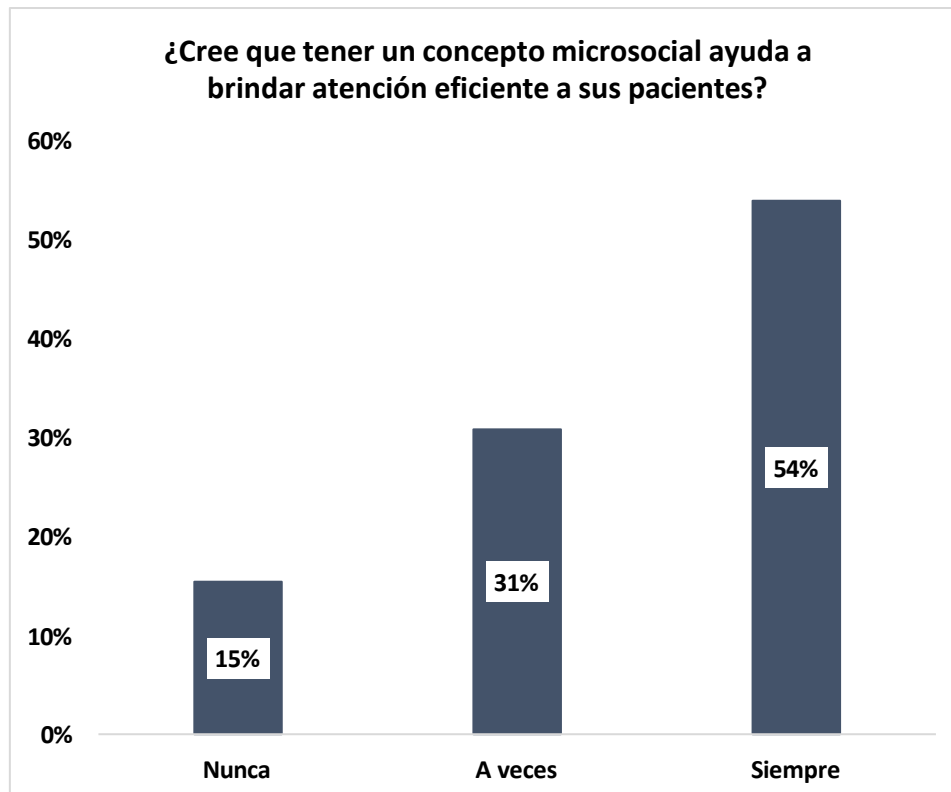


Figura 9 ¿Cree que tener un concepto micro social ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes?

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 15% nunca cree que tener un concepto micro social ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes, el 31% a veces cree que tener un concepto micro social ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes y el 54% siempre cree que tener un concepto micro social ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes.

Tabla 10

*¿Cree que tener un concepto macrosocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 4          | 31%        |
| A veces   | 6          | 46%        |
| Siempre   | 3          | 23%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |

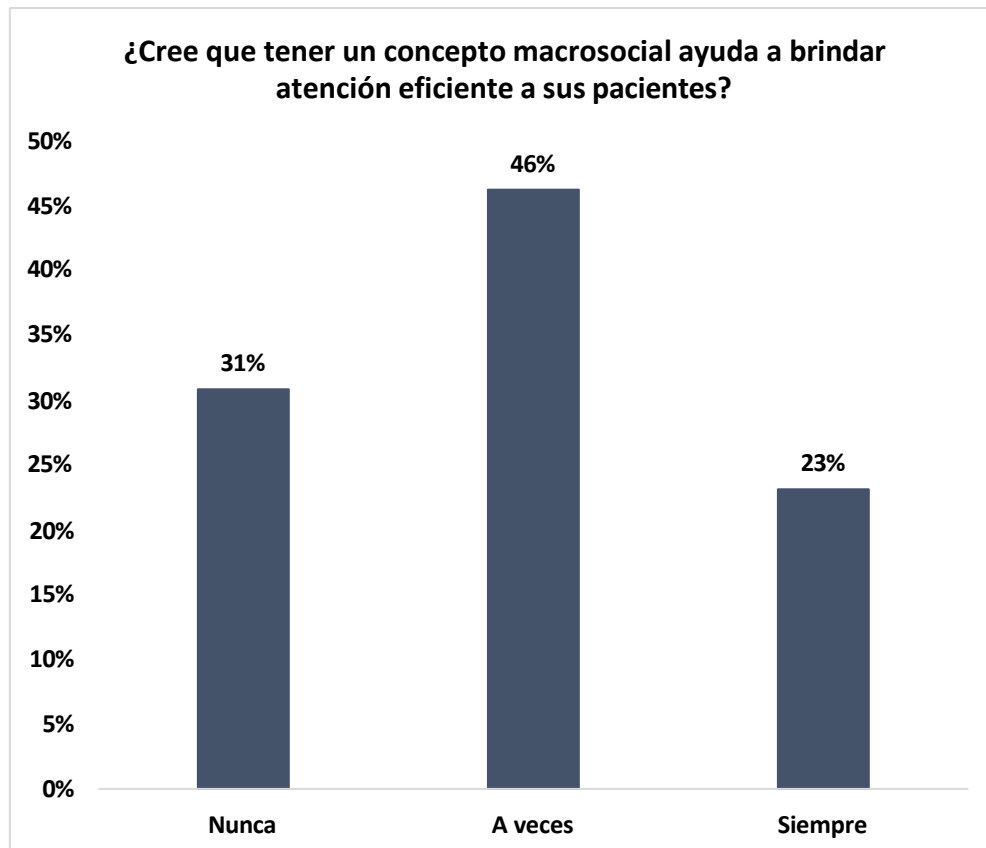


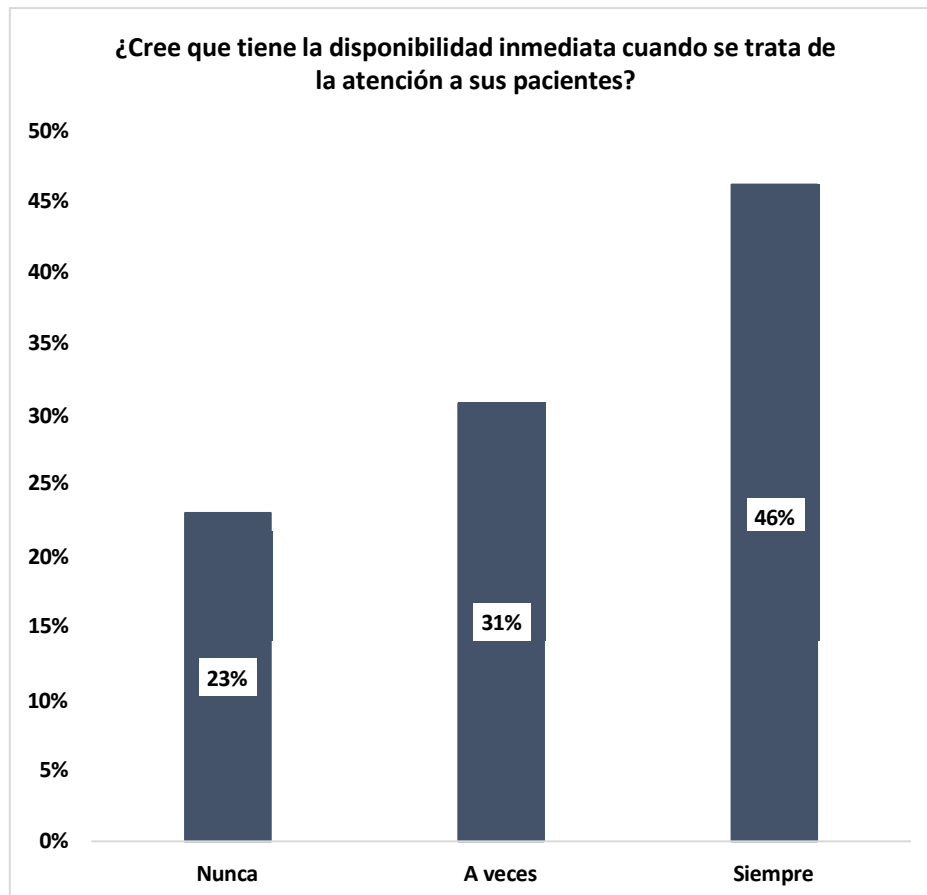
Figura 10 ¿Cree que tener un concepto macrosocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes?

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 31% nunca cree que tener un concepto macrosocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes, el 46% a veces cree que tener un concepto macrosocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes y el 23% siempre cree que tener un concepto macrosocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes.

Tabla 11

*¿Cree que tiene la disponibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 3          | 23%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 6          | 46%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



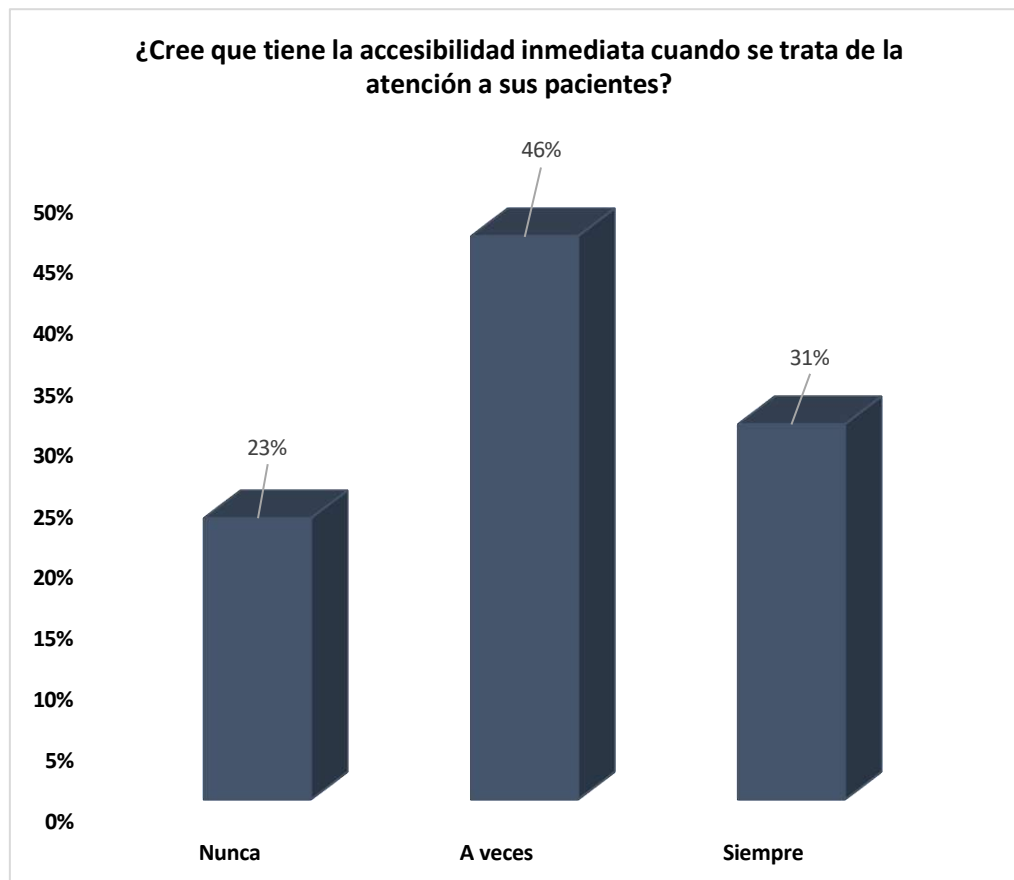
*Figura 11 ¿Cree que tiene la disponibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 23% nunca cree que tiene la disponibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes, el 31% a veces cree que tiene la disponibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes y el 46% siempre cree que tiene la disponibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes.

Tabla 12

*¿Cree que tiene la accesibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 3          | 23%        |
| A veces   | 6          | 46%        |
| Siempre   | 4          | 31%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



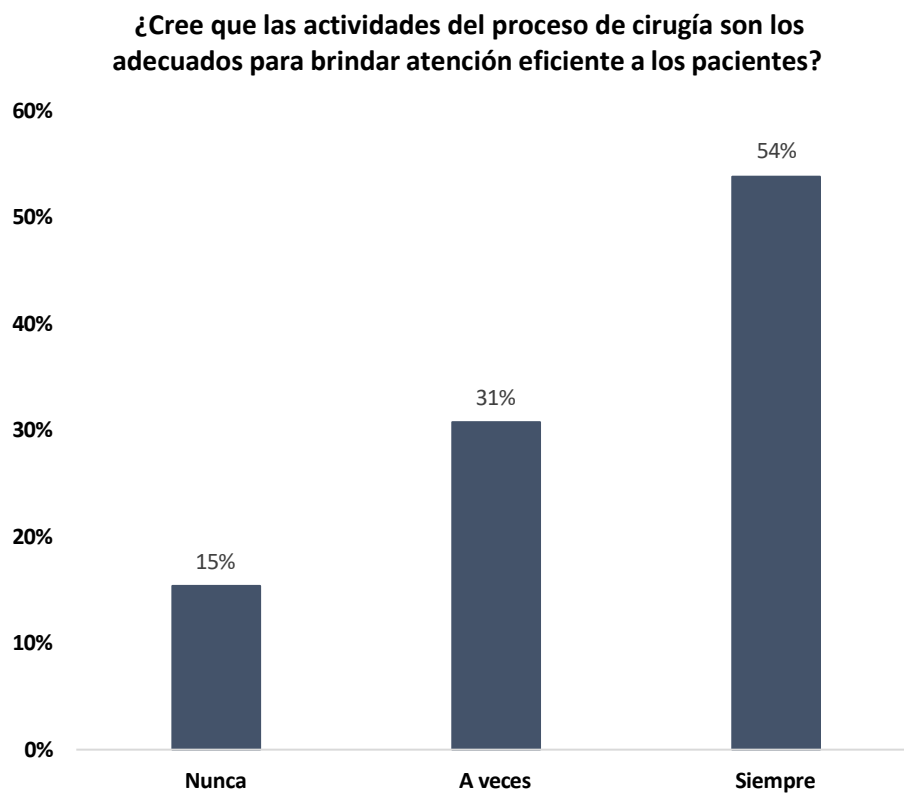
*Figura 12 ¿Cree que tiene la accesibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 23% nunca cree que tiene la accesibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes, el 46% a veces cree que tiene la accesibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes y el 31% siempre cree que tiene la accesibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes.

Tabla 13

*¿Cree que las actividades del proceso de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 2          | 15%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 7          | 54%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



*Figura 13 ¿Cree que las actividades del proceso de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?*

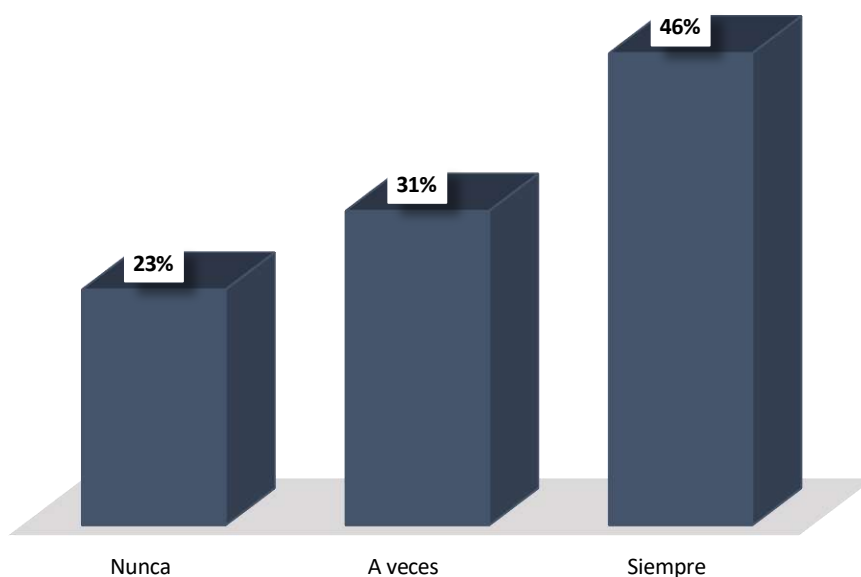
**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 15% nunca las actividades del proceso de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes, el 31% a veces las actividades del proceso de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes y el 54% siempre las actividades del proceso de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes.

Tabla 14

*¿Cree que la utilización de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 3          | 23%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 6          | 46%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |

¿CREE QUE LA UTILIZACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE CIRUGÍA SON LOS ADECUADOS PARA BRINDAR ATENCIÓN EFICIENTE A LOS PACIENTES?



*Figura 14 ¿Cree que la utilización de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 25% nunca la utilización de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes, el 31% a veces la utilización de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes y el 46% siempre la utilización de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes.

Tabla 15

*¿Cree que la productividad se mide a través de las cirugías eficientes realizadas?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 2          | 15%        |
| A veces   | 3          | 23%        |
| Siempre   | 8          | 62%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |

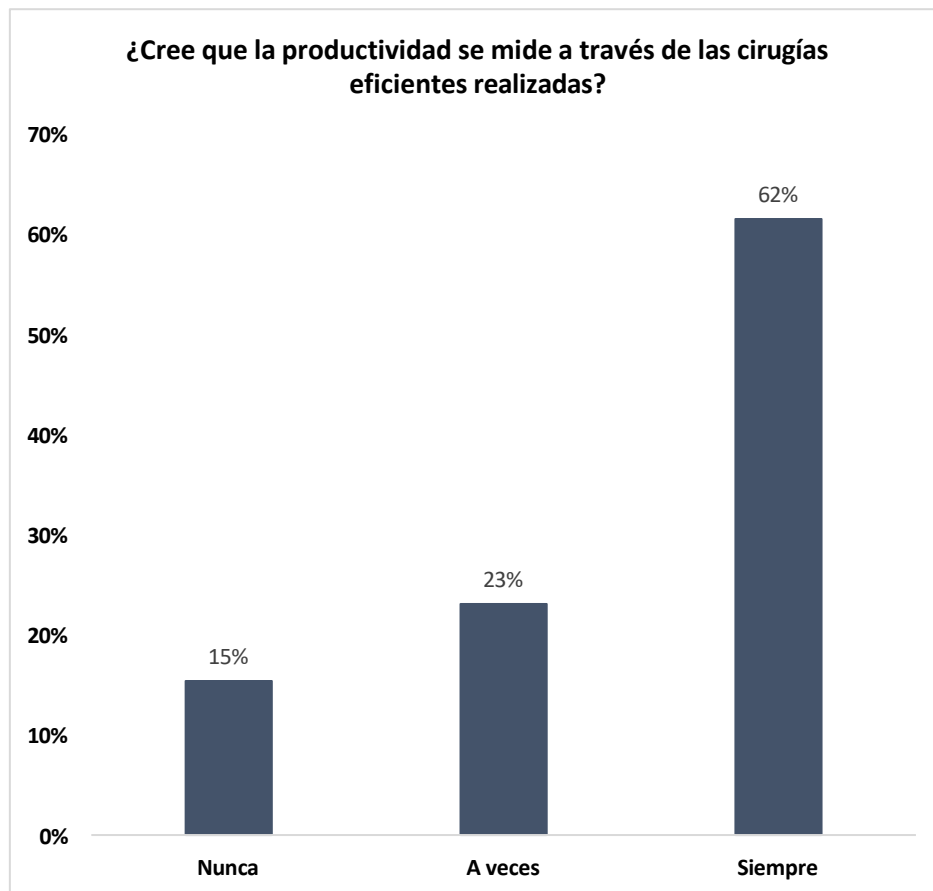


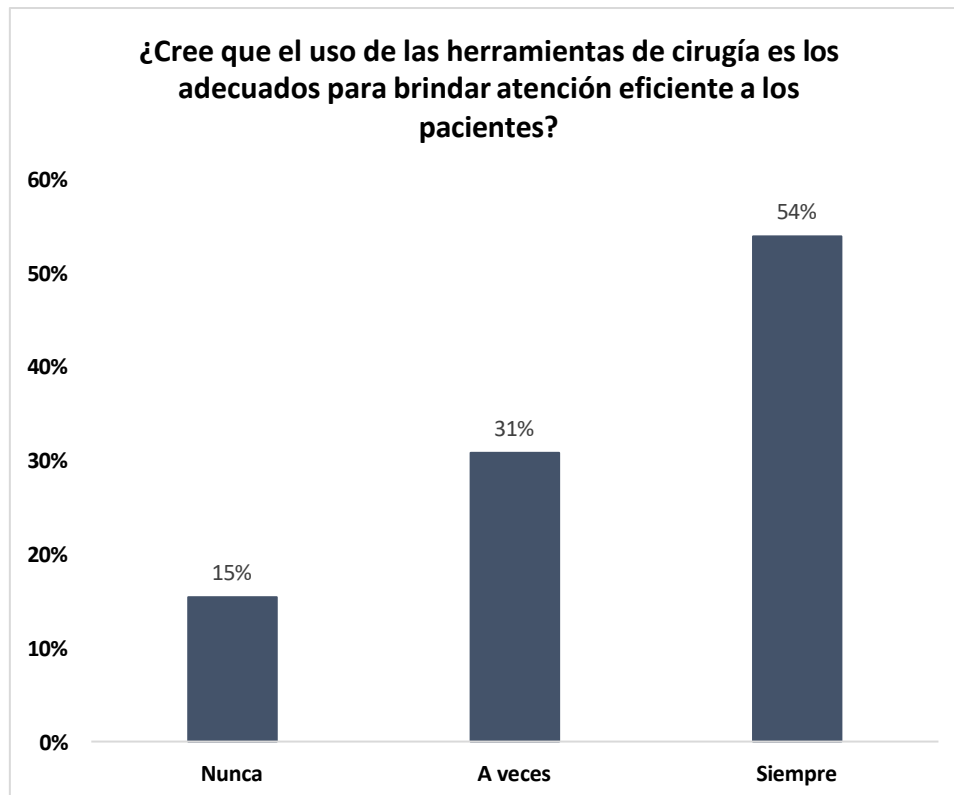
Figura 15 ¿Cree que la productividad se mide a través de las cirugías eficientes realizadas?

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 15% nunca la productividad se mide a través de las cirugías eficientes realizadas, el 23% a veces la productividad se mide a través de las cirugías eficientes realizadas y el 62% siempre la productividad se mide a través de las cirugías eficientes realizadas.

Tabla 16

*¿Cree que el uso de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 2          | 15%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 7          | 54%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



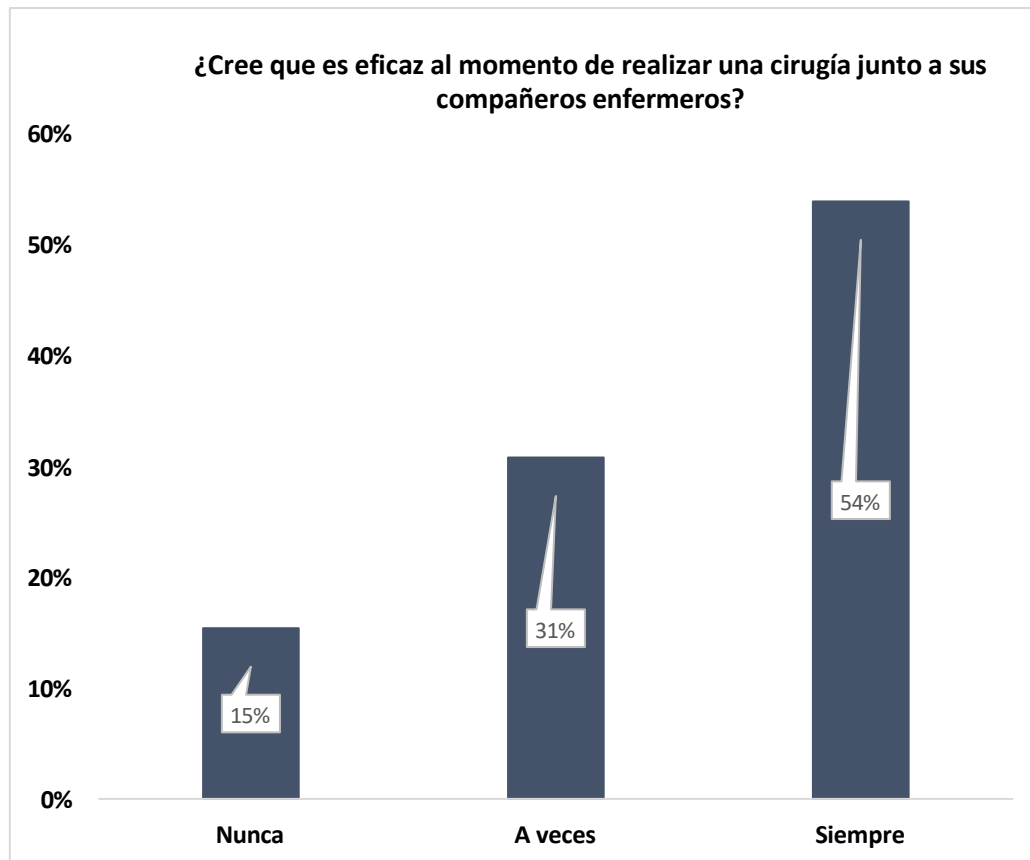
*Figura 16 ¿Cree que el uso de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 15% nunca el uso de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes, el 31% a veces el uso de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes y el 54% siempre el uso de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes.

Tabla 17

*¿Cree que es eficaz al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 2          | 15%        |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 7          | 54%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



*Figura 17 ¿Cree que es eficaz al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 15% nunca es eficaz al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros, el 31% a veces es eficaz al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros y el 54% siempre es eficaz al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros.

Tabla 18

*¿Cree que es posible medir su efectividad cuando realiza cirugías?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 6          | 46%        |
| A veces   | 5          | 38%        |
| Siempre   | 2          | 15%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |

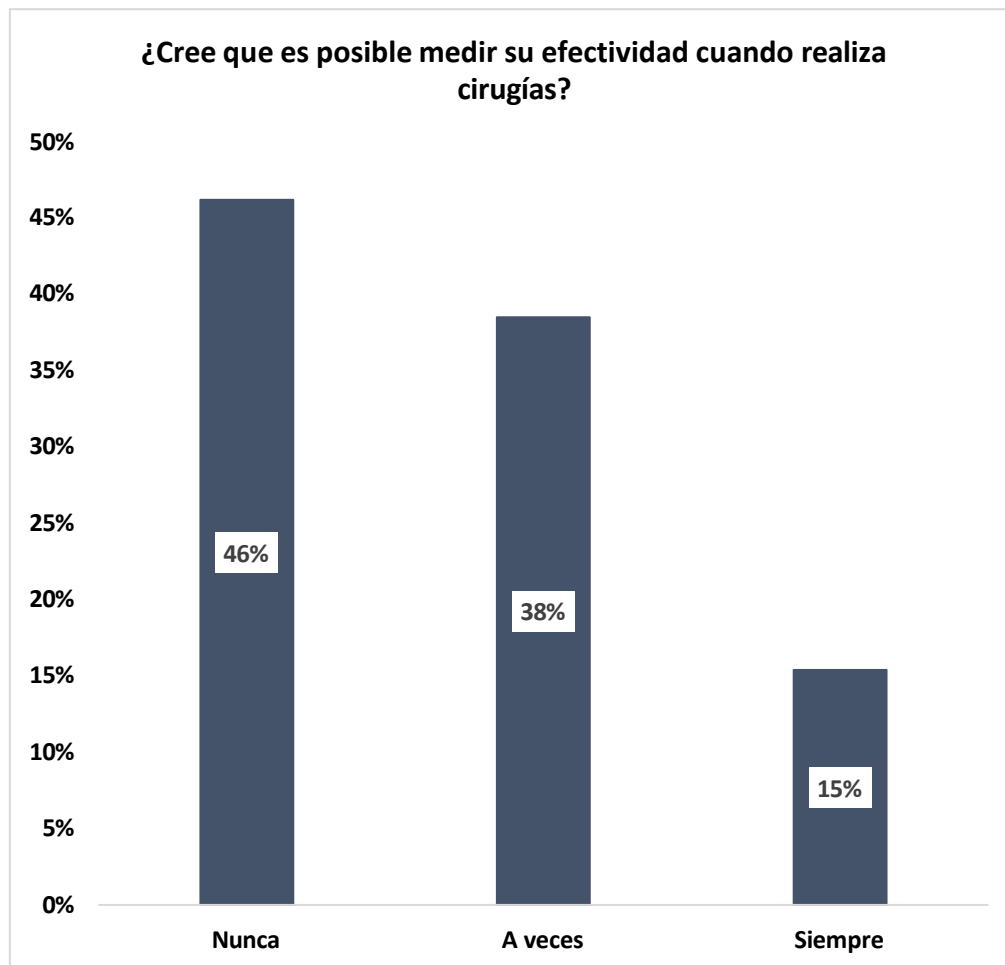


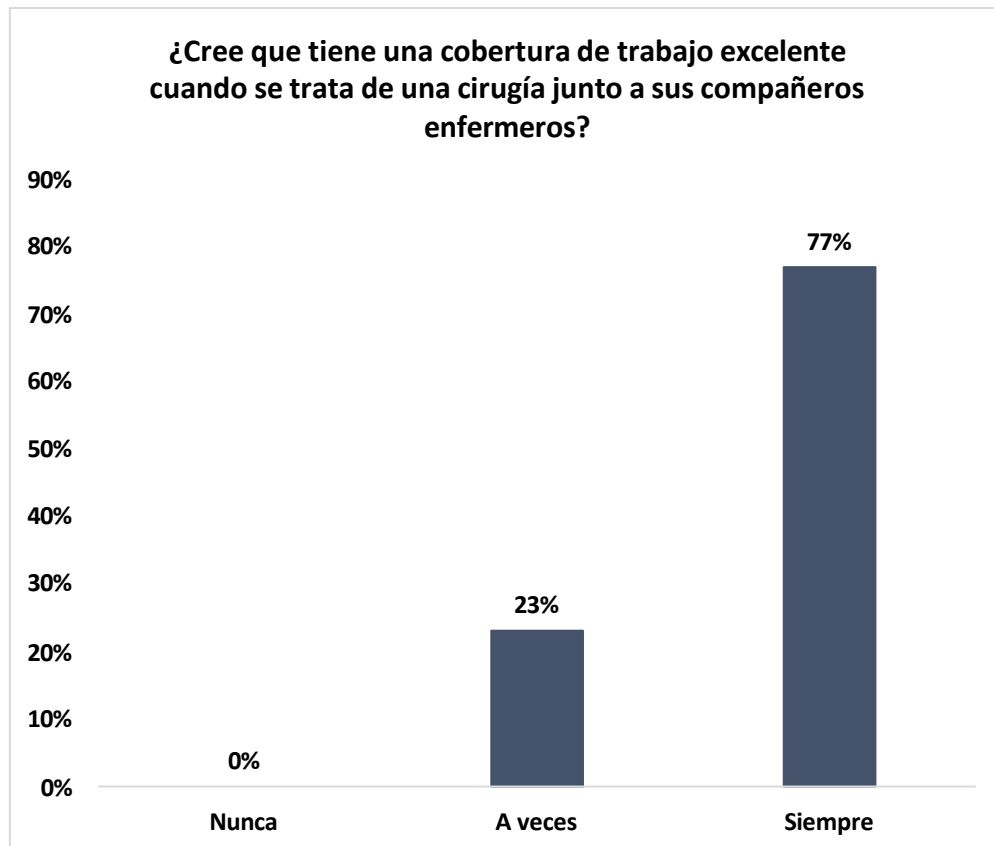
Figura 18 ¿Cree que es posible medir su efectividad cuando realiza cirugías?

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 46% nunca es posible medir su efectividad cuando realiza cirugías, el 38% a veces es posible medir su efectividad cuando realiza cirugías y el 15% siempre es posible medir su efectividad cuando realiza cirugías.

Tabla 19

*¿Cree que tiene una cobertura de trabajo excelente cuando se trata de una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 0          | 0%         |
| A veces   | 3          | 23%        |
| Siempre   | 10         | 77%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |



*Figura 19 ¿Cree que tiene una cobertura de trabajo excelente cuando se trata de una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?*

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 31% nunca tiene una cobertura de trabajo excelente cuando se trata de una cirugía junto a sus compañeros enfermeros, el 46% a veces tiene una cobertura de trabajo excelente cuando se trata de una cirugía junto a sus compañeros enfermeros y el 23% siempre tiene una cobertura de trabajo excelente cuando se trata de una cirugía junto a sus compañeros enfermeros.

Tabla 20

*¿Cree que es eficiente al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?*

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Nunca     | 1          | 8%         |
| A veces   | 4          | 31%        |
| Siempre   | 8          | 62%        |
| TOTAL     | 13         | 100%       |

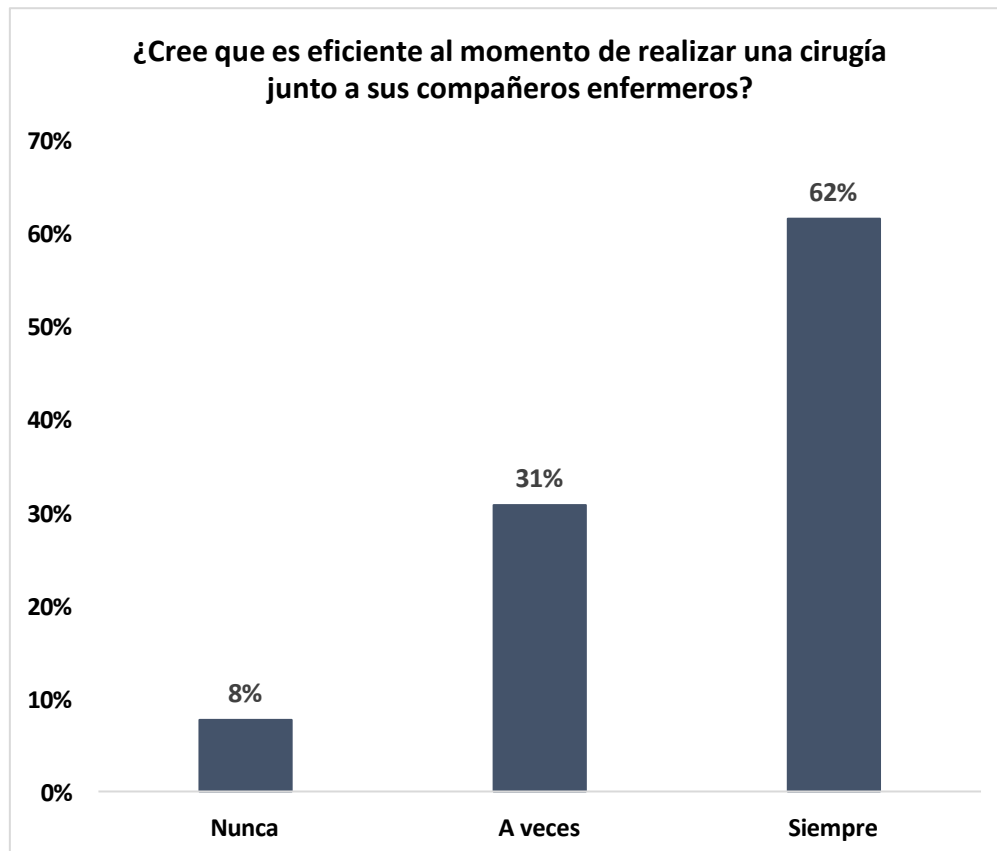


Figura 20 ¿Cree que es eficiente al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?

**INTERPRETACIÓN:** Según la encuesta aplicada: el 8% nunca es eficiente al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros, el 31% a veces es eficiente al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros y el 62% siempre es eficiente al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

**H<sub>0</sub>:** Las condiciones laborales no se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital

Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

**H<sub>1</sub>:** Las condiciones laborales si se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital

Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

### DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

*Tabla 21*  
*las condiciones laborales y la eficiencia*

|                    |                       |                               | condiciones<br>laborales | eficiencia |
|--------------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|------------|
| Rho de<br>Spearman | condiciones laborales | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                    | ,428**     |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              | .                        | ,001       |
|                    |                       | N                             | 13                       | 13         |
|                    | Eficiencia            | Coeficiente de<br>correlación | ,428*                    | 1,000      |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              | ,001                     | .          |
|                    |                       | N                             | 13                       | 13         |

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **INTERPRETACIÓN:**

El valor p también es inferior a 0,05 ( $p < 0,000$ ) y el nivel de correlación entre las variables es 0.428 considerándose positiva baja.

## **PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1**

**H<sub>0</sub>:** Las condiciones laborales individuales no se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

**H<sub>1</sub>:** Las condiciones laborales individuales si se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

## **DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

*Tabla 22*  
*las condiciones laborales individuales y la eficiencia*

|                 |                                       |                               | condiciones<br>laborales<br>individuales | eficiencia |
|-----------------|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------|------------|
| Rho de Spearman | condiciones laborales<br>individuales | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                                    | ,382**     |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)              | .                                        | ,007       |
|                 |                                       | N                             | 13                                       | 13         |
|                 | Eficiencia                            | Coeficiente de<br>correlación | ,382**                                   | 1,000      |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)              | ,007                                     | .          |
|                 |                                       | N                             | 13                                       | 13         |

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **INTERPRETACIÓN:**

El valor p también es inferior a 0,05 ( $p < 0,000$ ) y el nivel de correlación entre las variables es 0.382 considerándose positiva baja.

## **PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2**

**H<sub>0</sub>:** Las condiciones laborales intra laborales no se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

**H<sub>1</sub>:** Las condiciones laborales intra laborales si se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

## **DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

*Tabla 23*  
*las condiciones laborales intra laborales y la eficiencia*

|                 |                                          |                            | condiciones<br>laborales intra<br>laborales | eficiencias |
|-----------------|------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | condiciones laborales<br>intra laborales | Coeficiente de correlación | 1,000                                       | ,748**      |
|                 |                                          | Sig. (bilateral)           | .                                           | ,085        |
|                 |                                          | N                          | 13                                          | 13          |
|                 | eficiencia                               | Coeficiente de correlación | ,748**                                      | 1,000       |
|                 |                                          | Sig. (bilateral)           | ,085                                        | .           |
|                 |                                          | N                          | 13                                          | 13          |

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **INTERPRETACIÓN:**

El valor p también es inferior a 0,05 ( $p < 0,000$ ) y el nivel de correlación entre las variables es 0.748 considerándose positiva alta.

### **PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3**

**H<sub>0</sub>:** Las condiciones laborales extra laborales no se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

**H<sub>1</sub>:** Las condiciones laborales extra laborales si se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023.

### **DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

*Tabla 24*  
*las condiciones laborales extra laborales y la eficiencia*

|                 |                                          |                                | condiciones<br>laborales extra<br>laborales | eficiencia |
|-----------------|------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------|------------|
| Rho de Spearman | condiciones laborales<br>extra laborales | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                                       | ,634**     |
|                 |                                          | Sig. (bilateral)               | .                                           | ,045       |
|                 |                                          | N                              | 13                                          | 13         |
|                 | Eficiencia                               | Coefficiente de<br>correlación | ,634**                                      | 1,000      |
|                 |                                          | Sig. (bilateral)               | ,045                                        | .          |
|                 |                                          | N                              | 13                                          | 13         |

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **INTERPRETACIÓN:**

El valor p también es inferior a 0,05 ( $p < 0,000$ ) y el nivel de correlación entre las variables es 0.645 considerándose positiva moderada.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos aceptan la hipótesis alternativa que es las condiciones laborales se relacionan con la eficiencia del personal del Hospital Rebagliati Martins - Essalud, Lima 2023, dichos resultados tienen relación con:

Grgicevic (2023) en su tesis titulada *“Condiciones de trabajo - Salud y el desempeño laboral de los empleados del primer y segundo nivel de atención de salud en Apurímac II”*, llega a la conclusión que: Hay una correlación directa entre el bienestar laboral y la capacidad laboral de los empleados de sanidad primaria y secundaria. Hay un vínculo directo entre la condición de salud laboral de las categorías de calidad de los trabajadores de sanidad primaria y secundaria en la DISA Apurímac

II. (p. 48). Además, se relaciona con Rosales & Miguel (2021) en su tesis titulada *“Condiciones de labor y contentamiento de los empleados del puesto operativo de la compañía de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., de la provincia de Huancayo, en el 2020”*, concluye que: Al analizar el objetivo general, establecer una conexión entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal operativo de Calderón & Ventura S.A.C., empresa de seguridad, desde el año 2020. Los hallazgos de esta investigación indican una correlación entre las variables, con una magnitud de 0.716, que se encuentra dentro del rango de una correlación positiva promedio según la tabla de valores de Pearson. (p. 82).

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

Se afirma como conclusión que las condiciones laborales se relacionan con la eficiencia de los enfermeros del hospital pues cuando se tiene todo lo necesario para realizar las labores dentro del área será eficiente.

Se afirma como conclusión que la salud física y mental es muy importante para que las enfermeras realicen de manera eficiente su trabajo pues al tener esta salud mental y física estable ayuda a que atiendan eficientemente a los pacientes que llegan al hospital.

Se afirma como conclusión que las condiciones ambientales y la seguridad dentro del área de trabajo no son óptimas pues se tienen ciertos riesgos cuando se necesita realizar las labores.

Se afirma como conclusión que las condiciones micro sociales en cuando a los otros hospitales es importante para una evaluación personal de cada una de las enfermeras pues se presta para tomarlo como base y mejorar eficientemente.

## **6.2 Recomendaciones**

Se recomienda al jefe de las enfermeras que este en constante evaluación y monitoreo de la salud de las enfermeras pues al tener enfermeras con buena salud física y mental se tendría buena atención a los pacientes y la predisposición para estar constantemente aprendiendo y capacitándose en beneficio de los pacientes demostrando su eficiencia.

Se recomienda al jefe de las enfermeras a realizar las gestiones correspondientes para tener en constante mantenimiento los materiales y ambientes donde se realizan las labores correspondientes como enfermeras y la atención a los pacientes.

Se recomienda estar en constantes capacitaciones y actualizaciones en base a la función que cumplen las enfermeras con el fin de que se brinde lo mejor al paciente, al ser un área donde se realizan las cirugías se debe ser minuciosos cuando se realizan por ello la importancia de la capacitación y además de la evaluación para medir la eficiencia de cada una de las enfermeras.

## REFERENCIAS

### 7.2 Fuentes bibliográficas

- Alvarado, D., Huamán, L., & Palacios, K. (2018). CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES ASISTENCIALES DE ENFERMERÍA DE UNA CLINICA. *Pregrado*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Alvarado, D., Huamán, L., & Palacios, K. (2018). condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. *Pregrado*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Cárdenas, F. (2023). *Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>
- Contreras, A. (2017). Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. *Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Donaire, M. (2018). satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución de salud privada, Córdoba, República Argentina. *Posgrado*. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina.
- Grgicevic, D. (2023). Condiciones de trabajo - salud y el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención e salud de la Disa Apurímac II. *Pregrado*. Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú.
- Laborí, R., Bermúdez, L., & González, I. (2017). *Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud*. Obtenido de <https://revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/1795/3387#:~:text=Un%20>

sistema%20de%20salud%20se, resultados%20con%20los%20recursos%20disponib  
les.

Lopez, G., & Pinnilla, V. (2021). influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes colombianas. una revisión documental. *Posgrado*. Universidad Ecci, Bogotá, Colombia.

Mercado, S. (2017). las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador. *Pregrado*. Universidad Autónoma del Estado Mexicano, Toluca, México.

Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. *Posgrado*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Organización Mundial de la Salud. (07 de 11 de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Pacora, J. (2021). condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019. *Pregrado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Pérez, J., & Gardey, A. (23 de 06 de 2021). *DEFINICIÓN DE EFICIENCIA*. Obtenido de [https://definicion.de/eficiencia/#google\\_vignette](https://definicion.de/eficiencia/#google_vignette)

Personio. (2021). *Condiciones de trabajo en la empresa: ¿cuál es su importancia y cómo se definen?* Obtenido de <https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/>

Rosales, P., & Miguel, M. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020. *Pregrado*. Universidad Continental, Huancayo, Perú.

# ANEXOS



**Universidad Nacional**  
**José Faustino Sánchez Carrión**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**ENCUESTA SOBRE CONDICIONES LABORALES Y EFICIENCIA**

**I. INSTRUCCIONES**

Todas las preguntas tienen tres opciones de respuesta. Elija la que mejor describa su idea, solo hay una opción, marque claramente la opción seleccionada con una "X"

**1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre.**

| <b>CONDICIONES LABORALES</b>        |                                                                                                                                 |                     |          |          |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------|----------|
| <b>I. Condición individual</b>      |                                                                                                                                 | <b>Calificación</b> |          |          |
|                                     |                                                                                                                                 | <b>1</b>            | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 1.                                  | ¿Cree que tiene la personalidad definida y lucha por brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo? |                     |          |          |
| 2.                                  | ¿Cree que tener una salud mental estable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?     |                     |          |          |
| 3.                                  | ¿Cree que tener buena salud física ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?           |                     |          |          |
| 4.                                  | ¿Cree que tener un rango de edad aceptable ayuda a brindar buenas atenciones a los pacientes que llegan a su área de trabajo?   |                     |          |          |
| <b>II. Condición intra laboral</b>  |                                                                                                                                 | <b>Calificación</b> |          |          |
|                                     |                                                                                                                                 | <b>1</b>            | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 5.                                  | ¿Cree que tiene las condiciones ambientales necesarias para brindar buena atención a los pacientes?                             |                     |          |          |
| 6.                                  | ¿Cree que tiene las condiciones mentales y físicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes?                      |                     |          |          |
| 7.                                  | ¿Cree que tiene las condiciones de seguridad necesarias para brindar buena atención a los pacientes?                            |                     |          |          |
| 8.                                  | ¿Cree que tiene las condiciones de organización necesarias para brindar buena atención a los pacientes?                         |                     |          |          |
| <b>III. Condición extra laboral</b> |                                                                                                                                 |                     |          |          |
| 9.                                  | ¿Cree que tener un concepto microsocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes?                                     |                     |          |          |
| 10.                                 | ¿Cree que tener un concepto macrosocial ayuda a brindar atención eficiente a sus pacientes?                                     |                     |          |          |

| EFICIENCIA     |                                                                                                                            |              |   |   |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|
| IV. Estructura |                                                                                                                            | Calificación |   |   |
|                |                                                                                                                            | 1            | 2 | 3 |
| 11.            | ¿Cree que tiene la disponibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes?                                |              |   |   |
| 12.            | ¿Cree que tiene la accesibilidad inmediata cuando se trata de la atención a sus pacientes?                                 |              |   |   |
| V. Proceso     |                                                                                                                            | Calificación |   |   |
|                |                                                                                                                            | 1            | 2 | 3 |
| 13.            | ¿Cree que las actividades del proceso de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?        |              |   |   |
| 14.            | ¿Cree que la utilización de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes? |              |   |   |
| 15.            | ¿Cree que la productividad se mide a través de las cirugías eficientes realizadas?                                         |              |   |   |
| 16.            | ¿Cree que el uso de las herramientas de cirugía son los adecuados para brindar atención eficiente a los pacientes?         |              |   |   |
| VI. Resultado  |                                                                                                                            | Calificación |   |   |
|                |                                                                                                                            | 1            | 2 | 3 |
| 17.            | ¿Cree que es eficaz al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?                                  |              |   |   |
| 18.            | ¿Cree que es posible medir su efectividad cuando realiza cirugías?                                                         |              |   |   |
| 19.            | ¿Cree que tiene una cobertura de trabajo excelente cuando se trata de una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?       |              |   |   |
| 20.            | ¿Cree que es eficiente al momento de realizar una cirugía junto a sus compañeros enfermeros?                               |              |   |   |

*Muchas gracias por su participación*



U. N. José Faustino Sánchez Carrión  
Facultad de Ciencias Empresariales

M(a). DALILA IRENE VILLANUEVA CADENAS  
Docente Nombrado Universitario - DNU 635  
RENACYT P0193070

---

**M(a). DALILA IRENE VILLANUEVA CADENAS**  
**ASESOR**

Dra. Flor de María Garay Torres  
DOCENTE

---

**Dra. FLOR DE MARIA GARIVA**  
**PRESIDENTE**

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN  
  
Dr. Abraham César Neri Ayala  
DIRECTOR

---

**Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA**  
**SECRETARIO**

M(a). Gleny Amelia Ghing Campos  
DOCENTE DEL CURSO  
REG GUC 16379

---

**M(a). GLENY AMELIA GHING CAMPOS**  
**VOCAL**