



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de
centro quirúrgico de una institución de salud, Lima 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ahumada Rondon, Janina Elizabeth ([Orcid.Org/0000-0001-9279-9355](https://orcid.org/0000-0001-9279-9355))

ASESORA:

Dra. Diaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

CO-ASESOR:

Mgr. Mamani Orconi, Hebert Lucas (orcid.org/0000-0001-9755-4197)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposo Danny, mis hijos Daniela, Adrián y Valeria. Su apoyo continuo, su motivación y su cariño son el complemento perfecto en mi vida.

Agradecimiento

Un agradecimiento sincero a mi asesora Dra. Juana Yris Diaz Mujica, por guiarme cada día en este proceso y por brindarme su tiempo, conocimiento y experiencia.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.	iv
Índice de tablas.	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la variable factores y sus dimensiones en porcentaje	18
Tabla 2 Distribución de la variable desempeño laboral y sus dimensiones: en porcentaje	19
Tabla 3 Cruce sobre la influencia de factores y desempeño laboral	20
Tabla 4 Prueba de normalidad	21
Tabla 5 El ajuste del modelo de la variable Factores y Desempeño laboral	22
Tabla 6 Estimaciones de parámetros de las variables: Factores y desempeño laboral	22
Tabla 7 El ajuste del modelo de la dimensión Factores personales y desempeño laboral	23
Tabla 8 Estimaciones de parámetros de las variables: Factores personales y desempeño laboral	24
Tabla 9 El ajuste del modelo de la dimensión Factores Laborales y desempeño laboral	25
Tabla 10 Estimaciones de parámetros de las variables: Factores y desempeño laborales	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Distribución de la variable factores y sus dimensiones en porcentaje	18
Figura 2 Distribución de la variable desempeño laboral y sus dimensiones en porcentaje	19
Figura 3 Cruce de variables	20

RESUMEN

El desempeño laboral del profesional de enfermería constituye un pilar fundamental en el desarrollo de toda institución de salud. Esta investigación consideró como objetivo determinar los factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero en centro quirúrgico de una institución de salud, Lima - 2022. Se utilizó una metodología de tipo básica, cuantitativa, con un diseño no experimental – descriptivo y un nivel correlacional. La muestra fue 53 enfermeros, quienes trabajan en el servicio de centro quirúrgico. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios validados, que incluyeron dos variables; la primera factores, elaborada por Zapata (2008) y la segunda desempeño laboral, elaborada por Espinoza (2021). El índice de confiabilidad del primer cuestionario fue una puntuación de Alpha de Cronbach = 0.77 y para el segundo cuestionario un $\alpha = 0.7$.

Los resultados muestran que existen factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de centro quirúrgico, con una razón de verosimilitud ($\chi^2 = 44,391$) y una significancia ($p = 0,000 < \alpha = 0,050$). Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke de 0,653 (65.3%) evidencia que los factores influyen en un 65.3% en el desempeño laboral de forma significativa.

Palabras clave: Factores, Desempeño laboral, Enfermero.

ABSTRACT

The work performance of the nursing professional is a fundamental pillar in the development of any health institution. The objective of this research was to determine the factors that influence the work performance of nurses in the surgical center of a health institution, Lima - 2022. A basic, quantitative methodology was used, with a non-experimental - descriptive design and a correlational level. The sample consisted of 53 nurses working in the surgical center service. The technique used was the survey and the instruments were two validated questionnaires, which included two variables; the first one factors, elaborated by Zapata (2008) and the second one job performance, elaborated by Espinoza (2021). The reliability index of the first questionnaire was a Cronbach's Alpha score = 0.77 and for the second questionnaire an $\alpha = 0.7$.

The results show that there are factors that influence the work performance of the surgical center nurse, with a likelihood ratio ($\chi^2 = 44.391$) and significance ($p = 0.000 < \alpha = 0.050$). Likewise, the Nagelkerke coefficient of 0.653 (65.3%) evidence that the factors influence 65.3% of job performance significantly.

Keywords: Factors, Job performance, Nurse.

I. INTRODUCCIÓN

Las actividades del profesional de enfermería son diversas, las cuales están respaldadas por su formación académica y enfocadas en el cuidado del paciente, la familia y/o comunidad, existiendo factores que influyen en el desempeño de su trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (2020) junto con el Consejo Internacional de enfermeras (CIE) describe que los enfermeros deben poseer una amplia gama de conocimientos para ser eficaces. En el último informe del 2020, mostraba que había 28 millones de enfermeras en todo el mundo, con un déficit de 5.9 millones. En uno de los puntos del informe enfatizo su desempeño, el cual está enfocado en la seguridad del paciente, a través de diferentes actividades de alta calidad, estando vinculados a diferentes factores que se relacionan entre sí como las condiciones de trabajo, la variación de remuneraciones, los incentivos no monetarios y entorno laboral. Este informe enfatiza la contribución de las enfermeras al interés social. Sugiriendo a los gobiernos mejorar las condiciones de trabajo, mejorar los salarios, administrar y seguir su seguridad y salud en el lugar de trabajo.

En una encuesta realizada por Alvarado y Pinduisaca (2019) se identificaron factores que tienen mucho que ver con el desempeño laboral (DL), cerca del 70% fueron citados en la política de hospitales por déficit de apoyo de los gestores, inestabilidad laboral (56%), identificación de deficiencias (40%), sobrecarga de trabajo (52%) y manuales de procedimientos. En el dominio cultural el 88% mostró probabilidad de presentar factores positivos como la adaptación al trabajo. Concluyeron que la sobrecarga de trabajo, las limitaciones de la motivación y los programas de capacitación impactan negativamente en el DL de los profesionales de enfermería.

En Perú, Quintana y Tarqui (2019) describieron los niveles de DL del enfermero, las cuales se relacionan a características del puesto, formación académica, aspectos motivacionales y organizacionales e influencia de los supervisores de enfermería. Ellos concluyeron que el 24.5 % tienen un bajo rendimiento, sobrecarga de actividades (63 %), estrés laboral (37 %), 51,0% no tienen facilidades en su rol de turnos, demostrando que la mayoría de los

trabajadores de enfermería tienen un buen DL. Sin embargo, los funcionarios del hospital tienen que mejorar las estrategias para lograr que las enfermeras se desempeñen mejor.

Las enfermeras son el recurso más valioso e importante en el servicio de centro quirúrgico. Forman parte del equipo multidisciplinario y afrontan momentos estresantes, como las complicaciones que pueden presentarse durante una cirugía, la falla inesperada de un equipo o incidentes no previstos. Es por eso por lo que el actuar inmediato y eficaz no debe tener distractores que afecten el desempeño de estos profesionales.

Se formuló como problema de investigación la siguiente incógnita ¿Cuáles son los factores que inciden en el desempeño laboral del enfermero en centro quirúrgico de una institución de salud de Lima 2022? Para explicar dicho problema resultó de importancia capital desarrollar las siguientes preguntas específicas, a) Cuáles son los factores laborales y personales que influyen en el DL del enfermero de centro quirúrgico en una institución de salud.

En la práctica, este estudio permitió brindar a la institución información actualizada de factores que influyen en el DL del personal de enfermería. Mediante la coordinación entre los jefes del centro quirúrgico y del departamento de enfermería se podría lograr mejorar oportunidades y condiciones de trabajo, que se refleje en el bienestar de las enfermeras en su servicio donde labora. Metodológicamente el estudio brindó información valiosa utilizando instrumentos aprobados y reconocidos por la comunidad científica y los resultados fueron confiables e informativos para futuras investigaciones. Teóricamente esta investigación pretende aportar información actualizada respecto a los factores tanto personales como laborales que involucran el desempeño laboral en las enfermeras de un centro quirúrgico. Metodológicamente permitió reconocer diferentes significados y conceptos extraídos de autores relevantes, que sirvió como base de un método cuantitativo que sintetiza el análisis de las variables de investigación.

Las habilidades también son fundamentales para el trabajo diario de las enfermeras especialistas en el quirófano, por lo cual se formuló, como objetivo general, determinar los factores que influyen en el DL del enfermero en centro quirúrgico de una institución de salud, Lima - 2022. Los objetivos específicos fueron

los siguientes: Identificar los factores personales y laborales que inciden en el DL del enfermero en los centros quirúrgicos de las instituciones médicas.

En tanto, a las hipótesis del estudio se hicieron los siguientes supuestos: como hipótesis general se planteó determinar si existen factores que influyen en el DL del enfermero y como hipótesis específica el de identificar si existe factores laborales y personales que influyen en el DL del enfermero de centro quirúrgico en una institución de salud.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando los trabajos nacionales tenemos estudios como el de Espinoza (2021), que investigó el vínculo de los factores institucionales y el DL del profesional de enfermería. Su investigación fue cuantitativa, de corte transversal, con 136 enfermeras y técnicos de enfermería como muestra. Encontró un listado de factores donde consideró el ambiente físico ($\rho=0.198$), la disponibilidad de recursos laborales ($\rho=0.182$), el reconocimiento al mérito ($\rho=0.207$) y el programa de capacitación ($\rho=0.333$). Sus resultados mostraron la ausencia de relación entre las dos variables, aunque si existe una relación entre algunas de sus dimensiones.

Del mismo modo, Ríos, (2021) investigó el trabajo en equipo y la relación que existe con el DL de las enfermeras COVID-19. Como resultados obtuvo que el 49,41% de las enfermeras tienen entre 25 y 30 años, el 90,59% son mujeres, y el 44,71% tiene una antigüedad laboral de 9 meses a más y un nivel adecuado relacionado a la variable trabajo en equipo y la variable DL.

Por su parte, Córdova y Jara (2021) encontraron un vínculo negativo moderado significativo ($r= -0.529$; p) entre satisfacción laboral y desempeño hacia la atención del paciente en centro quirúrgico. Los investigadores, además, concluyeron que las enfermeras tienen buen DL, el cual alcanza el 80% y que el 100% cumplió con sus funciones de acuerdo con las tareas asignadas.

Tocancipá (2020) mencionó que el profesional de enfermería es influenciado por su formación y la experiencia que adquiere al realizar su trabajo. Esto conlleva a circunstancias de stress por la alta responsabilidad, la sobrecarga laboral, la comunicación inadecuada entre compañeros, encaminando a la enfermera a un desgaste profesional, que trae complicaciones en su desempeño.

Cedrón (2020), de igual manera, realizó su estudio con el propósito de identificar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral. Desarrolló una investigación descriptiva-correlacional, con la participación de 106 trabajadores. Encontró a la motivación disminuida (50,9%) y a las capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras, relacionadas al DL, como bajas (49,1%, 50,0% y 64,2%). Concluyó que la motivación laboral está en gran medida relacionada con el desempeño laboral y sus parámetros, como las habilidades cognitivas, afectivas y psicomotoras de los trabajadores de la salud.

Por su parte, Jaimes (2019) identificó la relación de los factores sociolaborales y el DL del enfermero utilizando una muestra de 145 enfermeras, teniendo como resultado que el 60% de enfermeras evidenció un desempeño medio, 32% mostró un desempeño bajo y 8% alto, con una puntuación alta del 76% en cuanto a competencias profesionales y técnicas. Jaimes concluyó que se halló una relación de los factores socio profesionales y el DL de enfermería ($P < 0,05$).

Quintana y Tarki (2019) mencionaron que los niveles del DL de la enfermera están relacionados a las características del trabajo, mostrando que el 24,5% de las enfermeras tenían bajo rendimiento y el 63% se sentían sobrecargadas de trabajo, 37,0% perciben una presión laboral de la jefatura de enfermería y el 70,2% no reciben capacitaciones. Concluyendo que las enfermeras se desempeñan bastante bien, pero los administradores del hospital deben hacer esfuerzos adicionales para mejorar el desempeño de enfermería.

Del mismo modo Arana y Aranda (2018) investigaron sobre la influencia de la comunicación asertiva y el DL del enfermero, encontrando que el 58% del personal presentan niveles altos, el 34% regular y el 8% un nivel bajo. En cuanto al DL, el 52% de las enfermeras se encontraban en nivel superior, el 36% medio y un 12% de DL bajo. Ellos encontraron una relación importante entre el nivel de comunicación asertiva y el DL ($p < 0,05$).

Carhuamaca et al (2018) determinó la relación entre los factores laborales y los niveles de estrés del personal de salud, encontrando que los factores organizacionales representaron el 44%, los factores ambientales fueron insuficientes y el nivel de estrés representó el 40%, concluyendo que las enfermeras que se desempeñan en centros quirúrgicos presentan altos niveles de

estrés como factor de trabajo deficiente, esto es seguido por factores de trabajo normales y niveles de estrés moderados.

En el ámbito internacional, Smith, et al., (2022), en un estudio realizado en Australia, evidenciaron que el agotamiento emocional, liderazgo, talento de gestión y el apoyo de las enfermeras fueron los predictores más significativos de la satisfacción laboral, mostrando que la alta deserción de las enfermeras rurales es un problema persistente. Las intenciones de rotación de enfermeras y la seguridad del paciente está bien documentada, pero se ha hecho poco para abordar este problema en los hospitales rurales australianos. Este estudio proporciona una base de evidencia importante para que los gerentes de enfermería mejoren la satisfacción laboral y la forma de retener a la enfermera en pequeños hospitales rurales, aumentando así el acceso a una atención de salud rural de calidad.

Para Jiménez y Echeverría (2021), donde su principal objetivo fue describir los conceptos y dimensiones del DL, el personal es el principal activo en una organización, ayudando así a desarrollar una estrategia de solución mediante la identificación de brechas de desempeño, mejorando así el desempeño de las enfermeras como parte del sistema de organización de la salud.

Así mismo, Escobar (2021) realizó una investigación relacionada en la calidad de vida y DL del enfermero. Sus resultados mostraron que el 93.2% eran del sexo femenino y 6.8% masculino, la experiencia de sus labores era mayor a 5 años, afirmando tener una buena calidad de vida con un resultado del 63.6%. El 66.1% de la población percibe un adecuado trabajo de enfermería, la comunicación con los pacientes y familiares es considerada (61%) y en 61.9% el trabajo en equipo de enfermería es considerado bueno. Concluyó que la mayor población es del sexo femenino, la experiencia laboral predominante es mayor a 5 años y el DL se muestra buen desenvolvimiento con habilidades y destrezas optimas.

Vega y Castillo (2020) publicaron un artículo en el que encontraron que los factores de motivación laboral tienen poco efecto en las enfermeras y son muy desproporcionados con la carga de trabajo.

Annam (2020) investigó en Pakistán la relación entre la inseguridad laboral y DL del enfermero. Con una muestra de 326 enfermeras, encontró que la inseguridad laboral tiene un efecto negativo significativo en el DL. En resumen, se

afirma que la precariedad del trabajo tuvo un impacto negativo en el DL y el compromiso de trabajo del profesional de enfermería.

Pozo (2020), en Ecuador, realizó un estudio donde identifica una relación entre el DL y la clase de atención al paciente externo por parte del trabajador de la salud, encontrando una fuerte conexión entre las variables DL y calidad de atención. Además, el 82% del personal con una experiencia de 20 años opinan que existe un desempeño regular. Ellos concluyen que existe una correlación positiva alta entre el DL y la calidad de atención del cliente externo.

Dueñas (2020) desarrolló un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud, con un enfoque cuantitativo, correlacional. Se emplearon dos encuestas, aplicadas a 76 colaboradores, identificando que los niveles de estrés laboral resultan de varios factores, entre ellos la deficiente motivación, las remuneraciones injustas, cero reconocimientos y la recarga de trabajo. Todo ello influye en la disminución del desempeño y productividad laboral, lo cual afecta la satisfacción del trabajador.

En el Salvador, Rodríguez (2019) tuvo como finalidad analizar el DL de las enfermeras, llegando a los siguientes resultados: poca comunicación, mal manejo del estrés, déficit relacionado al conocimiento sobre su rol de funciones, desconocimiento de las cualidades técnicas y personales del profesional en enfermería. Concluyó que las relaciones interpersonales son un problema de enfermería, que hay un manejo inadecuado del estrés y una escasez de recursos que llevan a una sobrecarga laboral. Adicionalmente, gran parte de los profesionales desconocen los protocolos para ejercer la función.

En Ecuador, Alvarado y Pinduisaca (2019) en su estudio identificaron factores influyentes en el DL de la enfermera, encontrando que la poca capacitación abarca el 52% por déficit de apoyo de la alta dirección, la inestabilidad laboral el 56%, la falta de estímulo y reconocimientos el 40% y el trabajo excesivo experimenta el 52%. En conclusión, la sobrecarga laboral, las deficiencias por partes de la coordinación en planes motivacionales y de capacitación, influyen de manera negativa en el DL del enfermero.

Hong, et al., (2019) en su estudio, basado en 59 artículos recuperados, tuvo como objetivo obtener el conocimiento más completo sobre la satisfacción laboral de las enfermeras, concluyendo que existe incertidumbre sobre los resultados de

la investigación donde la satisfacción laboral del enfermero se involucra con el ambiente laboral, compromiso organizacional, compromiso profesional, estrés laboral, satisfacción del paciente. Enfatizó que mejorando la satisfacción laboral de enfermería mejora el DL y por ende aumenta la apreciación del paciente sobre la calidad brindada en cuanto a la atención y el número suficiente de enfermeras.

En Etiopia, Ayalew y Workineh (2019) evaluaron el nivel de satisfacción en el trabajo y los factores asociados entre las enfermeras de la ciudad de Bahir Dar. Tuvieron como resultado que la satisfacción del trabajo global fue del 43%, la cual es baja. Los factores motivadores y el reconocimiento contribuyen de forma significativa. Los factores de higiene y la seguridad laboral representaron factores positivos para la satisfacción del trabajo del enfermero. Por ello, los directivos de los sistemas de salud deben trabajar para mejorar la eficiencia, la seguridad y la aceptación en las organizaciones.

En relación con la fundamentación teórica de la variable Factores, Chiavenato (2011) menciona la existencia de factores actitudinales y operativos que repercuten en el comportamiento del trabajador. Los factores sociales consisten en actitudes y creencias, interpretando la complejidad de una realidad, permitiendo ver el todo como una parte, es una ventana al todo en la que el todo se refleja de alguna manera. (Greo 2019).

El personal de enfermería experimenta diversos factores laborales organizacional como propios de sus funciones. Estas características tienen una incidencia alta. Un factor indispensable es la salud del trabajador, la cual permite el equilibrio en su actividad. De esa forma las actividades, comportamientos y funciones pueden desarrollarse sin el más mínimo esfuerzo y así no exista nada que interfiera en los cuidados que brinda enfermería (OMS,1993).

Existen algunas teorías relacionadas a los factores que intervienen en el DL del personal de salud. La teoría de Herzberg descrita por el psicólogo Frederick Herzberg, en los años 50, describe dos factores. Uno de los factores es la insatisfacción o de higiene, el siguiente son los factores motivantes o de satisfacción. Se dice que los factores de Higiene son extrínsecos y condicionan al empleado en su rutina, como las condiciones de trabajo, remuneraciones, protocolos, reglamentos, comunicación interpersonal y ser estable en el trabajo.

Cuando una de las necesidades representada por estos factores no es satisfecha se produce desmotivación. (Zanabria 2018).

Los factores intrínsecos o factores motivacionales (personales), están relacionados con el cumplimiento en su función y con la realización de las tareas que ejecuta la persona, y están involucrados con la autorrealización, el reconocimiento profesional y dependen de las funciones que el individuo ejecute en su trabajo. Los factores higiénicos o factores extrínsecos (laborales), se encuentran relacionados con la insatisfacción y con las condiciones o entorno laboral, son administradas por la empresa y están generalmente fuera de la toma de decisión de los trabajadores. Los principales factores higiénicos son: el salario, las condiciones físicas y ambientales, el tipo de dirección que las personas reciben de sus superiores, protocolos de la empresa, el clima organizacional y relaciones interpersonales, los reglamentos internos, el buen nombre y la seguridad personal. (Cifuentes 2017)

Herzberg enfatiza la importancia de la diferencia entre el enriquecimiento del trabajo y el aumento del trabajo. Entiende que la primera le ofrece al empleado la oportunidad de crecer y madurar psicológicamente en el trabajo, mientras que la segunda se trata de aumentar las obligaciones del puesto. Al aplicar la primera condición, el objetivo es que el trabajo sea motivador.

Por su parte, el reconocimiento está dirigido al individuo tratando de mejorar su eficiencia en la realización de actividades como la satisfacción personal, mayor responsabilidades y retos. Según Bouns y Woods (2000), un supervisor puede identificar profesionalmente a empleados, agregando comentarios directos para ayudar con la toma de decisiones, oportunidades para seguir aprendiendo y administrar recursos para mejorar. En última instancia, el reconocimiento profesional es una estrategia útil para ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse en sus carreras, reforzando su capacidad para agregar valor a su organización.

En cuanto al desarrollo de carrera, se basa en la conclusión de que una persona conduce su negocio sobre la base de sus logros anteriores, experiencias, creencias verbales y emocionales. Las calificaciones de autoeficacia reflejan

aspectos individuales y de comportamiento. Pajares y Schunk (2005), sugiere que el desarrollo profesional se refiere a la creencia de un individuo en su capacidad para organizarse y seguir el camino requerido en situaciones esperadas o en función de los niveles de desempeño.

Las condiciones ambientales son aquellas que resultan de un ambiente, un favorable clima que permite al empleado realizar su función sin importar premios o castigos, simplemente porque siente que debe hacerlo. Las características del trabajo humano son los aspectos del trabajo que identifican sus limitaciones y desafíos. Estas características son: las diferentes habilidades necesarias para realizar el trabajo, la capacidad o habilidad para realizar la tarea asignada y el tipo y nivel de retroalimentación que recibe el empleado.

Chiavenato (2007), menciona que los empleados disfrutan de trabajos que les dan la condición de adaptar sus habilidades y destrezas donde les brindan una pluralidad de tareas, de libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están realizando. Díaz (2014), considera que los beneficios son beneficios otorgados al trabajador, que no están directamente relacionados con el servicio realizado por el trabajador, pero pueden ser parte de la ley, la decisión unilateral del trabajador, contrato de trabajo, convenciones colectivas, etc. empleado para disfrutar con su familia. Por otra parte, la remuneración esta direccionada a los ingresos, se calcula a partir del nivel socioeconómico del empleado. El sueldo satisface otras exigencias, además de las de la supervivencia.

Según Herzberg, implantar un generador interno que motive a los empleados a tomar acción puede aumentar la eficiencia del trabajo, porque en realidad provoca una respuesta en el individuo, pero a pesar de este resultado positivo, todavía no es una motivación. Vértice (2008), menciona que la comunicación tiene lugar dentro de la organización y es formal, establecida por la propia organización, la comunicación informal es un tipo de comunicación espontánea que se da cuando un empleado necesita establecer contacto con los demás, pero no existe canal oficial. Según Chiavenato (2005), se cuenta con 2 tipos de comunicación: la comunicación horizontal, que ocurre entre personas del mismo nivel y la comunicación vertical, entre diferentes posiciones en la jerarquía organizacional, es decir, de empleados a superiores y viceversa.

En la Teoría de la Expectativa de Vroom se describe los factores de valencia, instrumentalidad y expectativa como resultado de su unión: Valencia es cuando una persona quiere lograr sus objetivos y recibir una recompensa; instrumentalidad es cuando una persona espera que el coordinador le dé una recompensara en función al resultado, ayudando a subir a otro nivel; expectativa es la relación entre el esfuerzo y el rendimiento, en otras palabras es la oportunidad de que el esfuerzo conduzca a un resultado específico y produzca un desempeño exitoso. (Zanabria 2018)

Los Factores laborales, son condiciones que se relacionan con la situación actual del trabajador de salud, identificando las condiciones de trabajo, contando con los suministros para realizar las funciones, salarios, recurso humano (Cogollo y Gómez, 2010). Los factores laborales son características relacionadas al desarrollo de actividades en el ambiente de trabajo como: turnos de 12 horas y rotativos, horas de trabajo a la semana según contrato, horas extras remuneradas, otro trabajo remunerado, grado de exigencia, número de horas invertidas en transporte, ingreso salarial, años de servicio en el lugar actual, horario de trabajo, situación laboral (Gonzales 2021).

Dentro de las características laborales del enfermero según el Código de Ética y Deontología del Perú, Ley del Trabajo de la Enfermera(o) y Ley del Código de Ética de la Función Pública se menciona que la motivación (salario) es deber moral de la enfermera(o), basado en la ley del trabajo de la enfermera(o) LEY N° 27669. El ambiente laboral debe contar con un ambiente adecuado de trabajo seguro (infraestructura), tiene que contar con equipamiento necesario y materiales adecuado, con el fin de ejecutar las funciones de forma eficaz, permitiendo brindar servicios de calidad. Cuando los trabajadores se unen y mejoran constituyen la denominada cooperación en equipo y se refiere a la satisfacción del trabajo (Ley del trabajo de la enfermera 2009)

Sobre la variable dependiente desempeño laboral del enfermero, el Ministerio de Salud (1999) menciona que el DL en salud significa el desenvolvimiento del trabajador dentro de la institución donde labora, con el fin de poder reconocer y emplear tácticas de motivación, capacitación, entrenamiento, a

través de salarios y estos a su vez puedan mantener o mejorar el nivel de competitividad.

Según Chiavenato (2005), define la eficiencia del trabajo como el comportamiento de un empleado para alcanzar una meta fija. El DL es el comportamiento del empleado para el desempeño competente de sus deberes profesionales, esto depende de varios factores, como las cualidades de la población atendida, personal, el sistema y el escenario que determina las condiciones de trabajo donde labora el trabajador de la salud. Según la OMS (2006), sustenta que el cumplimiento es una mezcla de particularidades relacionado a la identidad, capacidad y desarrollo profesional, por lo que la deficiente rentabilidad conducirá a la deficiente atención e inadecuada prestación de atención.

Las Dimensiones del DL, planteadas por el MINSA (2008) constituyen en número de ocho: (1) planificación/colaboración, planificar es la habilidad que tiene el personal de salud para cumplir sus metas a través de la elaboración, ejecución y evaluación; (2) la responsabilidad, es el deber que el trabajador realiza al cumplir con sus funciones, la cual se evalúa bajo tres factores (preservar la vida, promover el área de salud del usuario y disminuir el padecimiento); (3) la iniciativa, es la propuesta que tiene un empleado para otorgar una salida ante los desacuerdos que se presentan en el trabajo; (4) oportunidad, es toda circunstancia que se da en un lugar y tiempo con el fin de cumplir las tareas delegadas por los coordinadores; (5) la calidad de trabajo; es apreciar el resultado del trabajo, teniendo en cuenta el orden, precisión que se realizó la tarea. Aquí detallan indicadores como la salud dentro del trabajo, ingresos, estado del contexto laboral, identificación con la organización, motivación, bienestar de los trabajadores, etc; (6) la confiabilidad y la prudencia, la prudencia es saber mantener bajo secreto la información en situación de confianza; (7) las relaciones interpersonales, analizan el nivel de empatía y ayuda que muestran los empleados con otros compañeros; (8) el cumplimiento de las normas, se basa en una evaluación de las habilidades que deben tener los trabajadores sanitarios para cumplir con las normas establecidas.

Chiavenato (2011), enfoca el DL basado en tres dimensiones: productividad, gestión asistencial, y personalidades asistenciales, lo realiza a través de los procesos de evaluación dadas por el MINSA en sus normas y procedimientos.

La dimensión gestión asistencial, evalúa la mezcla efectiva de los factores de desempeño que deben estar alineados con el cargo para resolver la disputa, que se presentan en el ambiente organizacional, teniendo en cuenta la planificación. Determina la habilidad para desarrollar, desempeñar y valorar el propio trabajo y el personal a su cargo. Además de priorizar los recursos, determina la ejecución de estándares que permitan la implementación de los patrones organizacionales (reglas, directivas, procedimientos, etc.). En la dimensión de productividad asistencial, el personal crea un sentido de solidaridad de pertenencia, para tu imagen en sociedad, valores que se alinean con los propios valores en la organización, por lo tanto, trabajar en una organización es una parte primordial del desarrollo de competencias y actitud para mejorar el desempeño y la productividad a través de la iniciativa. Cuidar la dimensión de la personalidad es cómo manejamos las relaciones con los demás, teniendo en cuenta el aspecto emocional y cognitivo, se evalúan y afinan y se consideran indicadores de responsabilidad que evalúa el compromiso.

El DL de la enfermera en el centro quirúrgico, relacionado al cuidado del paciente quirúrgico, está cambiando todos los días, y las enfermeras ahora estamos trabajando hacia una identidad profesional basada en marcos conceptuales específicos y un pensamiento enfermero documentado para asegurar el desarrollo de nuestra profesión (Landeró 2002).

Las características del DL según Furnham (2000) indican que la adaptabilidad es mantener la eficiencia en distintos entornos, normas, funciones y personas. La comunicación es la facultad de enunciar sus ideas de manera segura ya sea individuales o grupales. La iniciativa se refiere actuar para lograr los objetivos más allá de lo requerido. El conocimiento es el grado alcanzado por el profesional sobre conocimientos técnicos de su lugar de trabajo (amplitud que tiene de mantenerse actualizado en los avances y tendencias en su área de experiencia). El trabajo en grupo es la capacidad de desarrollarse eficazmente en grupos de trabajo alcanzando las metas de la organización. Los estándares de trabajo se refieren que el trabajador tiene que ser proactivo, a la capacidad de cumplir y exceder las metas y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar y mejorarlo. El desarrollo de talentos es la capacidad de desarrollar

las habilidades y competencias de los trabajadores de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación corresponde al tipo básico, en donde el único objetivo es dar a conocer una realidad, sin buscar resolver algún problema. (Álvarez, 2021). Por ello esta investigación se planteó identificar los factores que influyen en el DL del enfermero.

El nivel de investigación fue descriptivo y de corte transversal, porque se recogieron los datos a través de las encuestas, las cuales buscaron tener información sobre los factores influyentes en el DL del enfermero en centro quirúrgico (Sosa y Pillpe, 2018).

3.1.2 Diseño de Investigación

Se empleó un diseño no experimental, porque la variable y los datos a recolectar son únicos y no experimentaron modificaciones. La investigación tuvo una perspectiva cuantitativa transversal, enfocada en la descripción observacional, lo que contribuye significativamente al trabajo rutinario, ya que posibilita la medición y cuantificación de las variables de investigación y su nivel de aplicación. Además, de adquirir información sobre variables de estudio en espacio y tiempo concretos. (Hernández, et al., 2014)

3.2 Variable y Operacionalización

Variable 1: Factores

Definición conceptual

Son condiciones relacionados con el desempeño de sus funciones dadas en su ámbito de trabajo (Herzberg, citado por Gibson et al., 2006).

Definición Operacional

Los factores intrínsecos (internos) y extrínsecos (externos) son elementos que permiten una determinada acción de comportamiento, afectando el desempeño laboral del enfermero. Estos tienen 2 dimensiones (laboral y personal), lo cual permite una determinada acción de comportamiento, a través de indicadores como el reconocimiento, el crecimiento Profesional, la condición del ambiente, beneficios, remuneración y la comunicación. Utiliza como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, (anexo 1)

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual

Se define como el comportamiento de los empleados a medida que exploran objetivos establecidos, que dan forma a las estrategias que adoptan los individuos para lograr los objetivos establecidos (Chiavenato 2000).

Definición Operacional

La enfermera está enfocada a la atención dirigida al cuidado del paciente antes, durante y después de la cirugía con fines diagnósticos y de recuperación, a través de dispositivos médicos. Se midió en 3 dimensiones (gestión asistencial, productividad asistencial, personalidad Asistencial), con los siguientes indicadores: planificación, cumplimiento de norma, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, responsabilidad, confiabilidad y relaciones interpersonales. Utiliza la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario (anexo 1).

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Las poblaciones son áreas de investigación que tienen como objetivo describir los resultados (Chávez 2004). La población estuvo constituida por 60 enfermeras que trabajan en el servicio de centro quirúrgico de una Institución de salud durante el año 2022.

Criterio de inclusión

Profesional de enfermería que trabaja en centro quirúrgico con un mínimo de tiempo de seis meses de una Institución de salud.

Enfermeros voluntarios con consentimiento informado para participar en el estudio de investigación.

Criterio de exclusión

Enfermeros que laboraron menos de seis meses.

Enfermeros que tuvieron descansos médicos, vacaciones, licencias y permisos en el periodo de estudio.

Enfermeros que se negaron a participar voluntariamente en el estudio de investigación.

3.3.2 Muestra

Hernández, et al., (2014) define muestra como un subgrupo de partes interesadas de la que se recopilan los datos. Las muestras son estadísticamente representativas (pág. 173).

Estuvo constituida por 53 enfermeras obtenido mediante el cálculo muestral que trabajan en centro quirúrgico de una institución de salud y que aceptaron participar voluntariamente en la investigación.

3.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo fue por conveniencia. La muestra de la población fue seleccionada y está disponible para el investigador.

Cálculo muestral

Margen de error = 5

Población = 60

Tamaño de Muestra = 53

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Arias (2006), las técnicas son las diferentes formas o métodos de obtener la información, lo cual permite al investigador medir ambas variables. En esta investigación se empleó como técnica la encuesta a través del cuestionario. Se utilizó 2 cuestionarios, validados a través de la verificación de expertos, que consideraron que los instrumentos eran aptos para la aplicación en la población de estudio. En relación con la variable 1-factores, la encuesta estaba dirigida a factores personales y laborales, cuyo contenido son de 20 preguntas, creada por Zapata (2008). Para la variable 2-Desempeño laboral, ésta contenía 16 preguntas, creada por Espinoza (2021).

Validez del instrumento

Significa verdadero o casi verdadero. En general, el desenlace de un estudio será confiable si el estudio está libre de errores. (Villasis M. et al., 2021). Se selecciono a 3 expertos o jueces, cuyos criterios de inclusión fueron: poseer grado de Magister y desempeñarse en el sector de salud. La selección fue no probabilística por conveniencia, ambas variables fueron validadas por la Mg: Yulissa Miriam Morales Chumpitaz, Dr. Luis Edilberto Garay Peña, Mg, Esther Eloisa Astete López. (anexo 3).

Confiabilidad del Instrumento

Para Hernández, et al., (2006) significa "el grado en que la aplicación repetida del mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados" (p.346).

Se aplicó una prueba piloto a 15 enfermeras, que no forman parte de la población de estudio, pero tienen características similares. Debido a que se trata de un instrumento transversal, se utilizó la fórmula Alfa de Cronbach y se construyó la base de datos en SPSS v. 24

Para la primera variable independiente - factores, le corresponde 20 preguntas del cuestionario de factores personales y laboral. El resultado fue de 0,777. Por lo tanto, siendo el resultado mayor a 0,7, se puede afirmar que el cuestionario sobre Factores laborales y personales es confiable y puede ser aplicado en una población con semejantes características de la muestra evaluada. (Frías-Navarro, D. 2022, p. 7)

Para la Variable dependiente - desempeño laboral, le corresponde 16 preguntas del cuestionario de desempeño laboral. El resultado fue de 0,777. Por lo tanto, siendo el resultado mayor a 0,7, se puede afirmar que el cuestionario DL del enfermero de centro quirúrgico es confiable y puede ser aplicado en una población con características compatible de la muestra evaluada. (Frías-Navarro, D. 2022, p. 7).

3.5 Procedimiento

Se realizó el recojo de la información de la siguiente manera:

1. Se diseño los cuestionarios de forma digital o electrónico que fueron distribuidos y aplicados vía driver.
2. Se solicitó a la coordinadora de Enfermería de la institución de salud, a fin de obtener el permiso para la aplicación del instrumento.
3. Se informó al personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de la institución de salud sobre la investigación y se compartió un consentimiento informado donde se les requirió su veracidad al responder los ítems, asegurándoles su anonimato
4. Se procedió a aplicar el instrumento.
5. Se recogió los datos para ser tabulados y analizados.

3.6 Método de Análisis de datos

Manterola, et al., (2014) indican que para obtener un buen análisis de datos es necesario contar con una evidencia. Es por ello por lo que primero se ejecutó la precisión del cuestionario y los resultados se importaron a un programa de Excel. Se procesaron en el programa SPSS V26 utilizando las estadísticas adecuadas para validar la hipótesis. Se utilizó la prueba de hipótesis de regresión logística ordinal (Anexo 6).

3.7. Aspectos éticos de la investigación

Es un conjunto de condiciones que rige la forma en que se realiza y se informa una investigación. Científicamente se rige por normas de conducta de los investigadores, de manera responsable, (Salazar, et al., 2018). La identidad de los sujetos de investigación fue preservada y respetada. Los temas éticos para considerar en este estudio son el anonimato, el consentimiento informado y el

respeto a los derechos de autor, los cuales se citan de acuerdo con las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

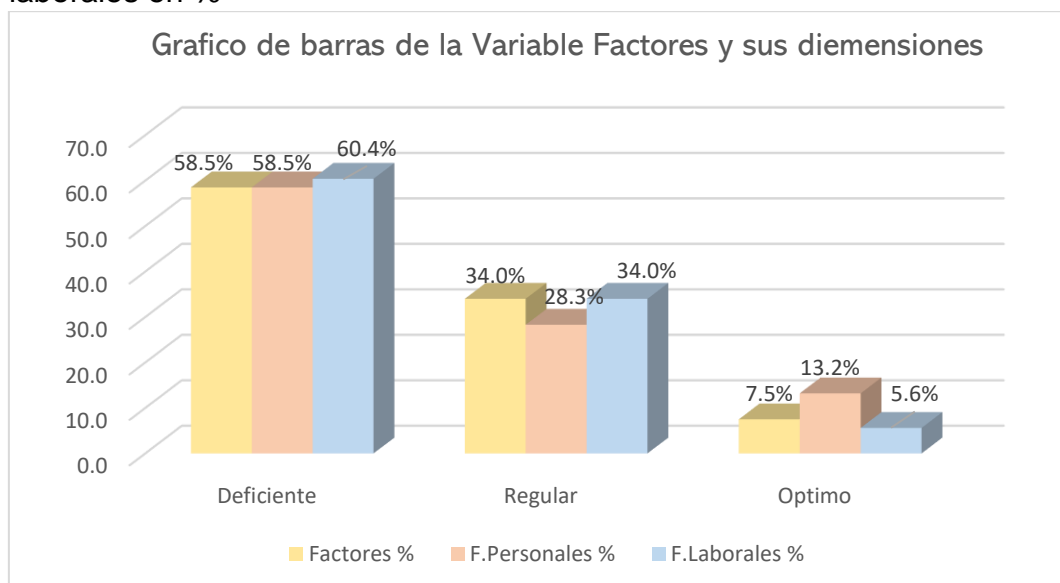
Tabla 1

Distribución de la variable factores y sus dimensiones en porcentaje

Niveles	Factores		Factores personales		Factores laborales	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	31	58.5	31	58.5	32	60.4
Regular	18	34.0	15	28.3	18	34.0
Optimo	4	7.5	7	13.2	3	5.6
Total	53	100.0	53	100.0	53	100.0

Figura 1

Distribución de la variable factores y las dimensiones factores personales y laborales en %



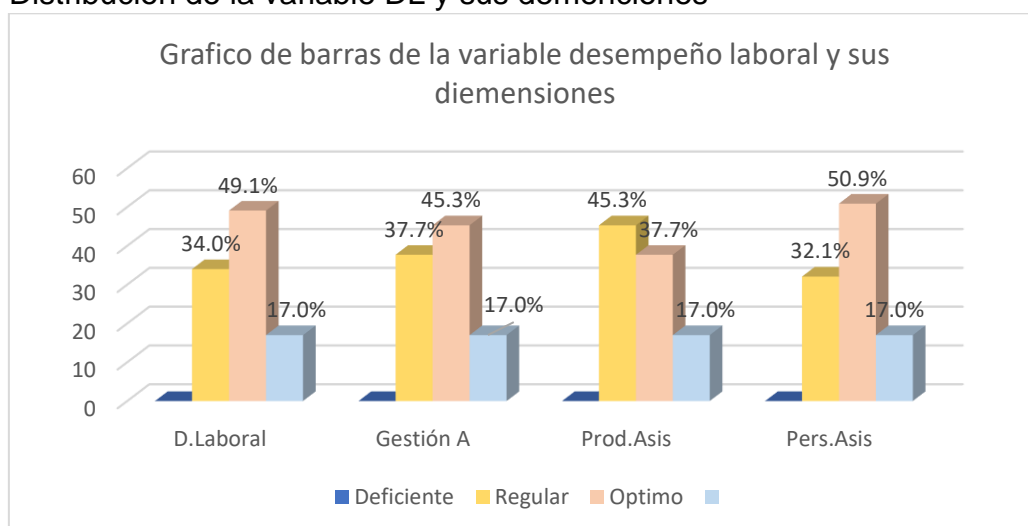
En la tabla 1 y la figura 1, nos muestra la variable factores y sus dimensiones, descubriendo que el 58.5% del personal de enfermería califica a los factores personales como deficientes, el 34% regular y 7.5% optimo. De igual forma, los factores laborales fueron calificados de deficientes en 60.4%, regulares en 34.0% y óptimos en 5.6%

Tabla 2*Distribución de la variable desempeño laboral y dimensiones en porcentaje*

Niveles	Desempeño laboral		Gestión asistencial		Productividad asistencial		Personalidad asistencial	
	f	%	F	%	f	%	F	%
	Deficiente	18	34.0	20	37.7	24	45.3	17
Regular	26	49.1	24	45.3	20	37.7	27	50.9
Optimo	9	17.0	9	17.0	9	17.0	9	17.0
Total	53	100.0	53	100.0	53	100.0	100	100.0

Figura 2

Distribucion de la variable DL y sus demenciones



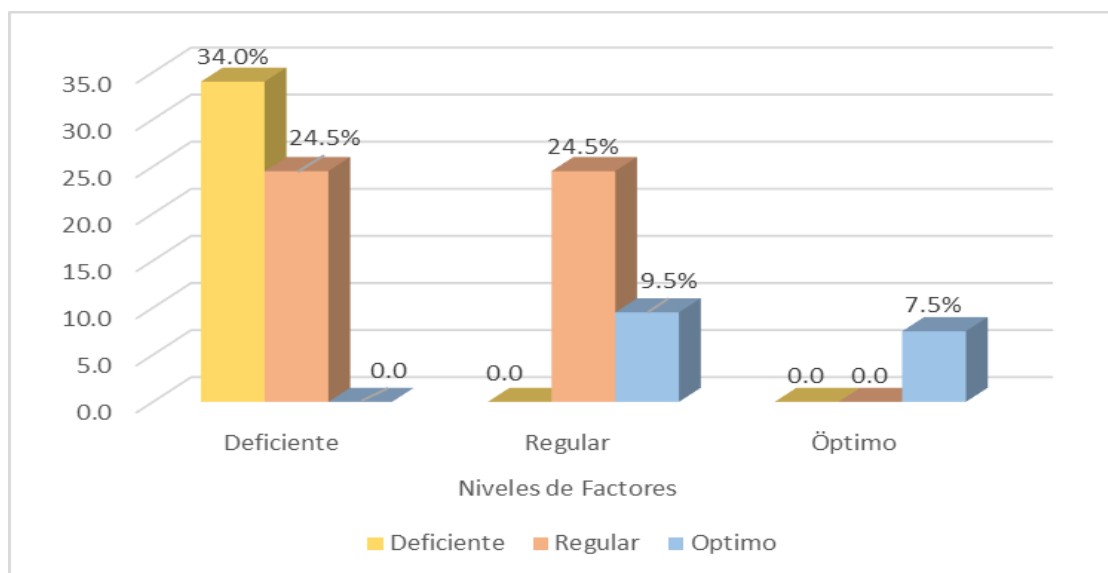
Conforme se observa en la tabla 2 y la figura 2, respecto a la variable DL, se muestra que el 49,1% del personal considera que se encuentra en un nivel regular, un 34.0% deficiente, y el 17.0% óptimo. En relación con la dimensión gestión asistencial se muestra que el 37.7% está en un nivel deficiente, el 45.3% en un nivel regular y el 17.0% óptimo. En lo concerniente a la dimensión productividad asistencial se aprecia que 45.3% menciona que se halla en un nivel deficiente, el 37.7% regular y el 17.0% óptimo. Finalmente, en relación con la dimensión personalidad asistencial se observa que el 50.9% de la muestra expresa que se encuentra en un nivel regular, deficiente el 32.1% y el 17% en un nivel óptimo.

Tabla 3*Cruce de Variables factores y desempeño laboral en %*

Desempeño Laboral	Factores						Total	
	Deficiente		Regular		Optimo		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	18	34.0	0	0.0	0	0.0	18	34.0
Regular	13	24.5	13	24.5	0	0.0	26	49.0
Optimo	0	0.0	5	9.5	4	7.5	9	17.0
Total	31	58.5	18	34.0	4	7.5	53	100.0

Figura 3

Distribución de la muestra por desempeño laboral según factores %

**Interpretación:**

De acuerdo con lo que se observa en la tabla 3 y la figura 3, respecto a la variable desempeño laboral: el 34.0% de los encuestados indica que es desfavorable siendo un nivel deficiente, 49% un nivel regular y el 7.5% un nivel óptimo.

El 58,5 % de los encuestados menciona que los factores influyen en el desempeño laboral, colocándolo en un nivel deficiente, el 13.2% en un nivel óptimo y el 1.9% es deficiente en la institución. Relacionando la variable factores en el nivel

deficiente, se distingue que el 34.0% presenta un nivel deficiente de desempeño laboral y un 24.5% un nivel regular.

4.2 Resultados inferenciales

Antes de realizar la contrastación de las hipótesis, se verificó si los datos corresponden a una distribución normal, para lo cual se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por tener una población mayor de 50 (N=53)

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores	.486	53	.000
Factores Personales	.496	53	.000
Factores Laborales	.336	53	.000
Desempeño Laboral	.536	53	.000
Gestión Asistencial	.539	53	.000
Productividad Asistencial	.540	53	.000
Personalidad Asistencial	.536	53	.000

Una vez aplicada la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov, los índices revelan que el ($p = ,000 < \alpha = ,050$) por lo que se acepta la H_1 , entonces: revela que los datos no tienen una distribución normal por lo que se emplea una prueba no paramétrica, en este caso la regresión Ordinal.

Prueba de hipótesis general

Ho. No existen factores que influyen de manera significativa en el DL del enfermero en un centro quirúrgico de un establecimiento de salud en Lima – 2022.

H₁. Existen factores que influyen de manera significativa en el DL del enfermero en un centro quirúrgico de un establecimiento de salud en Lima – 2022

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si $p < (\alpha=0.05)$, se rechaza Ho

Si $p \geq (\alpha=0.05)$, se acepta Ho

Prueba estadística: Prueba Regresión ordinal

Prueba de la hipótesis general

Tabla 5

El ajuste del modelo de la variable Factores y Desempeño laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	51,426				Cox y Snell ,567
Final	7,035	44,391	2	,000	Nagelkerke ,653 McFadden ,412

El análisis de los resultados muestrales del modelo de ajuste en la tabla 5, se observa que hay una razón de verosimilitud ($x^2 = 44,391$), con 2 gl. y con una significancia donde ($p = 0,000 < \alpha = 0,050$) por lo que se aceptó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de Nagelkerke es de 0,653 (65.3%) lo que evidencia que los factores influyen en un 65.3% en el desempeño laboral y el 34.7% se refirió a otras variables que no son materia de esta investigación, estableciéndose que existen factores que influyen de manera significativa en el DL del enfermero en un centro quirúrgico de un establecimiento de salud en Lima - 2022.

Tabla 6

Estimaciones de parámetros de las variables: Factores y Desempeño laboral.

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DesempeñoLabor = 1]	-38.498	2395.857	.000	1	.987	-4734.291	4657.296
	[DesempeñoLabor = 2]	-18.698	.526	1262.482	1	.000	-19.729	-17.666
Ubicación	[Factor=1]	-38.823	2395.857	.000	1	.987	-4734.617	4656.970
	[Factor=2]	-19.653	0.000		1		-19.653	-19.653
	[Factor=3]	0 ^a			0			

Se distingue en la tabla 6 representa los coeficientes de la expresión de la regresión de los factores en el desempeño laboral, la cual muestran un puntaje en Wald de (.000) y el desempeño laboral (.000) en tanto el nivel de significancia en el factor es ($0.987 > ,05$) aunque el desempeño laboral 2 tienen una significancia de ($,000 < ,05$) por lo que los niveles de significancia son parciales.

Prueba de hipótesis específica 1

- Ho No existen factores personales que influyen de manera significativa en el DL del enfermero de centro quirúrgico de un establecimiento de salud en Lima – 2022.
- H₁ Existen factores personales que influyen de manera significativa en el DL del enfermero de centro quirúrgico de un establecimiento de salud en Lima - 2022

Tabla 7

El ajuste del modelo de la dimensión Factores personales y Desempeño laboral.

modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	53,405				Cox y Snell ,571
Final	8,479	44,908	2	,000	Nagelkerke ,657 McFadden ,416

Los resultados muestrales del modelo de ajuste en la tabla 7, presenta que hay una razón de verosimilitud ($x^2 = 44,908$), con 2 gl. y con una significancia donde ($p = 0,000 < \alpha = 0,050$) por lo que se admitió la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de Nagelkerke es de 0,657 (65.7%) lo que evidencia que los factores personales influyen en un 65.70% en el desempeño laboral y el 34.30% se refirió a otras variables que no son materia de esta investigación, estableciéndose que existen factores personales que influyen de manera significativa en el DL del enfermero en un centro quirúrgico de un establecimiento de salud en Lima – 2022.

Tabla 8*Estimaciones de parámetros de las variables: Factores personales y DL*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DesempeñoLabor = 1]	-22.758	.364	3909.376	1	0.000	-23.471	-22.044
	[DesempeñoLabor = 2]	-1.792	1.080	2.752	1	.097	-3.909	.325
Ubicación	[FactoresPersonales=1]	-23.083	0.000		1		-23.083	-23.083
	[FactoresPersonales=2]	-3.178	1.258	6.379	1	.012	-5.644	-.712
	[FactoresPersonales=3]	0 ^a			0			

Se distingue en la tabla 8 que, en la consideración de los parámetros, los factores personales tienen un puntaje en Wald de 6.379 y DL 3909.376 en tanto el nivel de significancia en el DL es ($0.000 < ,05$) y

en los factores personales tiene una significancia de ($,012 < ,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho No existen factores laborales que influyen de manera significativa en el DL del enfermero de centro quirúrgico de un establecimiento de salud en Lima – 2022

H₁ Existen factores laborales que influyen de manera significativa en el DL del enfermero de centro quirúrgico de un establecimiento de salud en Lima - 2022

Tabla 9*El ajuste del modelo de la dimensión Factores Laborales y DL*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	48,226				Cox y Snell	,539
Final	7,174	41,052	2	,000	Nagelkerke	,620
					McFadden	,381

El análisis de los resultados muestrales del modelo de ajuste en la tabla 9, muestra que hay una razón de verosimilitud ($\chi^2 = 41,052$), con 2 gl. y con una significancia donde ($p = 0,000 < \alpha = 0,050$) por lo que se tomó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de Nagelkerke es de 0,620 (62.0%) lo que evidencia que los factores laborales influyen en un 62.0% en el DL y el 38.0% se refirió a otras variables que no son materia de esta investigación, estableciéndose que existen factores laborales que influyen de manera significativa en el DL del enfermero.

Tabla 10 *Estimaciones de parámetros de las variables: Factores laborales y DL*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DesempeñoLabor = 1]	-38.402	2432.817	.000	1	.987	-4806.636	4729.832
	[DesempeñoLabor = 2]	-18.699	.500	1398.640	1	.000	-19.679	-17.719
Ubicación	[FactoresLaboral= 1]	-38.653	2432.817	.000	1	.987	-4806.888	4729.581
	[FactoresLaboral= 2]	-19.392	0.000		1		-19.392	-19.392
	[FactoresLaboral= 3]	0 ^a			0			

Se distingue en la tabla 10 que, en la valoración de los parámetros, el desempeño laboral tiene un puntaje en Wald de (1398,640) y los factores laborales (.000) en tanto el nivel de significancia en el DL es ($.000 < ,05$) de igual manera los factores laborales tienen una significancia de ($0,987 > ,05$) por lo que los niveles de significancia son parciales.

V. DISCUSIÓN

Las actividades del profesional de enfermería son diversas y constituyen un pilar fundamental para el desarrollo de toda institución de salud, las cuales están respaldadas por su conocimiento científico y enfocadas en el cuidado del paciente, la familia y/o comunidad. La complejidad de estas expone el desempeño del profesional de enfermería a la influencia de diversos factores, siendo los factores personales y laborales cruciales para dicho desempeño.

Teniendo el respaldo de las Teorías de Frederick Herzberg, los resultados del presente estudio respaldan la existencia de factores que influyen de manera significativa en el DL del enfermero en centro quirúrgico ($p= 0,000 < \alpha = 0,050$). De igual forma, el coeficiente de Nalgerkerke señala que estos factores influyen en un 65.3%. Sin embargo, en el 34.7% existen otras variables que influyen en dicho desempeño, pero que no son materia de esta investigación en el presente estudio. Herzberg puntualiza, además, la importancia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la motivación del personal de salud para un buen desempeño, así como la importancia del concepto de enriquecimiento del trabajo.

Resultados similares fueron descritos por Miranda (2022), quien concluyó en su investigación que existe una significativa influencia (70.7%), entre los factores personales e institucionales sobre el desempeño laboral del personal de enfermería. Así mismo, los factores institucionales constituyeron una limitante para el proceso de enfermería en el 60% del personal encuestado, mientras que el 40% percibió que son los factores personales, según la investigación de cruz (2021).

Zapata (2018) concluyó que tanto los factores personales y laborales influyen de forma significativa en el DL en el 53%. Por otra parte, Tocancipa (2020) en un estudio con una muestra de 120 enfermeras, concluyó que existen factores que influyen significativamente sobre el DL, como la formación académica, tipo de contratación, sobrecarga laboral, el reconocimiento, remuneración, etc, conllevando al desgaste profesional, que trae implicaciones en su calidad de vida. Igualmente, Sonoda Y., et al (2017), en una encuesta que incluyó a 375 enfermeras, encontrando que 40% mostró deficiencia en su DL, relacionado a factores que influyen durante la ejecución de sus funciones.

Hong, et al (2019), en su estudio basado en 59 artículos recuperados, concluyeron que existen factores que se involucran con el ambiente laboral,

compromiso organizacional y compromiso profesional, y determinan el DL del personal de enfermería. Encontró, además, que la satisfacción laboral del personal de enfermería se involucra con el ambiente laboral, enfatizando que mejorando la satisfacción laboral se mejora el DL. El reconocimiento y el crecimiento profesional (factores personales) fueron identificados como factores importantes para el desempeño laboral en nuestro estudio, siendo deficientes en un 58,5%.

Shen, J, et al (2022), en su estudio donde fueron encuestados 599 enfermeros, encontró, entre otras razones, que el departamento donde se desempeña el personal de enfermería influye sobre su rendimiento laboral. Siendo centro quirúrgico un área crítica, con elevada carga de pacientes y riesgos, el personal de enfermería se encuentra expuesto a altos niveles de estrés, lo cual influye en su desempeño. El autor menciona, además que el personal con mejores grados académicos o educativos tienen una mayor probabilidad de demostrar un mejor desempeño laboral. Sin embargo, el conocimiento teórico y las habilidades profesionales se incrementan con los años de trabajo.

Diferentes factores afectan el DL del profesional de enfermería, según el estudio de Berón (2018), teniendo los factores laborales un nivel regular (31%). Ello contrasta con nuestros hallazgos, donde los factores labores fueron deficientes en 60,4%, e incluyeron la condición del ambiente, los beneficios a los trabajadores, la remuneración y la comunicación.

En relación con los factores personales, estos influyen en un 58.5% en el DL del personal de enfermería, con una significancia estadística ($p = 0,000 < \alpha = 0,050$). Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke es 0,657 (65.7%), lo que significa que los factores personales influyen en un 65.70%. Ello evidencia un escaso reconocimiento y un regular crecimiento profesional. A pesar de la influencia de estos factores, el personal de enfermería tiene el compromiso con el cuidado del paciente antes, durante y después de un evento quirúrgico.

Lobo (2018) en su estudio concluyó que los factores personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Mientras que, Escobar (2021) demostró en su investigación que los factores personales, como la calidad de vida, influyen en el DL en el 63,6%. Por su parte, Ronceros y Mallma (2022) encontraron que los factores personales influyen significativamente en la utilidad de los registros electrónicos de enfermería y por ende su influencia en el DL.

La investigación de Soto (2021) encontró que la relación entre los factores personales y el cuidado humanizado a pacientes pediátricos son de nivel medio (54,5%) y que tienen una relación positiva baja (0,053) y estadísticamente no significativa (0,876). De manera similar, Espinoza (2021) encontró que no existía una relación significativa entre los factores institucionales y DL, pero si en su dimensión como el reconocimiento al mérito ($\rho=0,207$). Finalmente, Polanco (2019) en sus resultados mostró que existe una influencia de los factores personales, como el nivel de estudio, sobre el cuidado humanizado.

En relación con los factores laborales, se encontró que existe una influencia de 60% sobre el DL, con significancia estadística ($p = 0,000 < \alpha = 0,050$). Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke es de 0,620 (62.0% de influencia), relacionado a la condición del ambiente donde desarrollan sus actividades, el déficit de beneficios, la baja remuneración y la poca comunicación que existe entre los altos funcionarios y el trabajador asistencial. Dichos hallazgos coinciden con Contreras y Cuba (2022), quien encuentra diversos factores, entre ellos el entorno laboral, que influyen ya sea de forma positiva o negativa en el DL, la capacidad laboral, la satisfacción y, sobre todo, en la calidad de los cuidados que brinda el personal de enfermería. Hallazgos que contrastan con Córdova y Jara (2021), que encontraron una relación negativa moderada significativa ($r = -0.529$; p) entre los factores laborales y DL hacia la atención del paciente en centro quirúrgico. Pese a ello afirmaron que el 80% de las enfermeras tienen un buen DL, resultado de su formación y experiencia laboral.

La investigación realizada por Alvarado y Pinduisaca (2019) concluyó que la sobrecarga de trabajo, las limitaciones de la motivación y los programas de capacitación impactan negativamente en el DL del profesional de enfermería. Entre estos factores, el déficit de apoyo por los gestores constituyó el 70%. Ello concuerda con nuestros resultados, que muestran que existe una percepción de la falta de reconocimiento al personal de enfermería por el trabajado desarrollado en la institución.

Por otra parte, Huamán (2015) en sus resultados descubrió que los factores laborales en cuanto a la remuneración ($Rho=0.378$, $p=0.000$), tienen una influencia directa y significativa con relación al DL. Se debe resaltar, igualmente, que el aumento de la satisfacción laboral del personal de enfermería optimiza la relación

con el paciente, y con ello incrementa la calidad de los cuidados ofrecidos (Ruiz, J. E. 2001).

Dueñas (2020) encontró en su estudio que los niveles de estrés laboral resultan de varios factores, entre ellos la deficiente motivación, las remuneraciones injustas, cero reconocimientos y la recarga de trabajo. Todo ello influye en la disminución del desempeño y productividad laboral. De igual forma, Carhuamaca et al., (2018) encontró que las enfermeras que se desempeñan en centros quirúrgicos presentan altos niveles de estrés como factor de trabajo deficiente. Por ello, el desarrollo de trabajos de investigación en este grupo de profesionales reviste particular importancia debido a los riesgos de influencia y al impacto que se generaría al mejorar la eficacia de su desempeño laboral.

Finalmente, Rodríguez (2019) concluyó que los factores laborales enfocados en la poca comunicación interpersonal y una escasez de recursos conlleva a una sobrecarga laboral de la enfermera. En ese sentido, la comunicación interpersonal a nivel de centro quirúrgico es fundamental para el cumplimiento de los procesos y fluencia de estos en un área crítica como sala de operaciones. Una reducción de la comunicación impactaría negativamente sobre el DL del personal de enfermería.

VI. CONCLUSIONES

Primero. - Existen factores que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería en una institución de salud, Lima 2022, ($p = ,000 < \alpha = ,050$ – coeficiente de Nagelkerke 0,653).

Segundo. - Existen factores personales (reconocimiento y crecimiento profesional) que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería en una institución de salud, Lima 2022, ($p = ,000 < \alpha = ,050$ – coeficiente de Nagelkerke 0,657).

Tercero. - Existen factores laborales (condición del ambiente, beneficios, remuneración y comunicación) que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería en una institución de salud, Lima 2022, ($p = ,000 < \alpha = ,050$ – coeficiente de Nagelkerke 0,620).

VII. RECOMENDACIONES

Primero. - A través de la coordinación y programación de reuniones continuas, conocer el diagnóstico situacional del servicio de centro quirúrgico, y desarrollar propuestas de mejora, que favorezcan la motivación del personal de enfermería y mejoren su eficiencia. Se recomienda, además, que los líderes estratégicos de las instituciones de salud, que entienden las necesidades del personal de enfermería, establezcan la normativa que permita el desarrollo de un ambiente laboral favorable.

Segundo. - Se sugiere incentivar al personal de enfermería a través de un reconocimiento público institucional y/o un reconocimiento a nivel de servicio, por el desarrollo de objetivos institucionales, logro de indicadores o el desarrollo de propuestas para la mejora continua del servicio. Su aplicación continua permitiría institucionalizar el reconocimiento como una política de desarrollo del personal.

Tercero. – Desarrollar una política de educación continua que tenga como eje la mejora de las capacidades del personal de enfermería, la protocolización de los procesos y su evaluación continua.

VII REFERENCIAS

- Annam, B., (2020). *Job Insecurity and Job Performance of Nurses in Pakistan: The Roles of Work Engagement and Organizational Justice*. *Business Research* http://brnnet.com/issues/Vol_6_No_1_June_2020/2.pd
- Alvarado, C., & Pinduisaca, E., (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
- Aquise, B., (2021) *Factores motivacionales y satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital Nacional Arzobispo Loayza – Lima 2021* [Trabajo Académico de Especialidad, Universidad Privada Nobert Wiener] <http://hdl.handle.net/20.500.13053/5249>
- Arana, J. y Aranda, M., (2018), *Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco*, [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Trujillo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2697939>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A., (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Carhuamaca, L. y Acevedo, M., (2018) Factores laborales que influyen en el nivel de estrés del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya Jauja 2018, [Tesis de Especialidad, universidad del callao] <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4221>
- Chiavenato I. (2007) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill. (p. 245) https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.pdf
- Chiavenato, I (2005). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las Organizaciones*. Australia: Thomson.
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill. octava edición <https://www.sijufor.org>

- Chiavenato, I., (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. Bogota, Editorial Mac Graw Hill, 2000, 699pag.SBN 958-41-0037-8
<https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato>
- Cho H, Han K. (2018) *Associations among nursing work environment and health-promoting behaviors of nurses and nursing performance quality: Articulo a multilevel modeling approach*. J Nurs Scholarsh. 2018;50:403–10.
<https://scholar.google.com.pe/scholar>
- Cifuentes, R. (2012) *Satisfação no trabalho em enfermagem em uma instituição de saúde de quarto nível de atenção*, Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia; 2012. Articulo av. enferm., XXXII (2)
www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf.
- Colegio de enfermeros del Perú. (2009). *Código de Ética y Deontología* (Resolución N° 322-09/CN-CEP). <http://cepucayali.com>.
- Contreras Gómez, Rosa María, & Cuba Sancho, Juana Matilde. (2022). *Compromiso en el cuidado de enfermería*. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(2), e4195. Epub 01 de junio de 2022.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200012&lng=es&tlng=es.
- Córdova, M. y Jara, A., (2021). *Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro de cirugía hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo] <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7909>
- De Arco, O. y Suarez, Z. (2018). *Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano*. *Universidad y Salud*. 20(2). 171 - 182.
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- Dueñas Navarrete, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil], UCSG.<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Escalante, C., (2017) *Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico del hospital nacional cayetano*, [Tesis de maestría, Universidad Cayetano Heredia]
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/983>
- Espinosa, L.,(2021), *Factores Institucionales Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Hospital La Caleta, Chimbote*, [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72205>

- Frías, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2017). *Internal And External Factors That Influence Labor Motivation*. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9. Retrieved from <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Gonzales, E. y Rodríguez, R., (2019). *Work performance of the nursing professional of the "San Pedro" National Hospital, department of Usulután, February to September 2019*. [Tesis Universidad de san Salvador]
- Herzberg F. Orthodox Job Enrichment: A Common Sense Approach to People at Work. En: *Defense Management Journal*; 1997, pp 21-27. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Jaimes, K., (2019) *Factores socio laborales relacionados con el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, Comas*, [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47612>
- Jacobson, J.(2004) *Evaluating Instruments For Use In Clinical Nursing Research*. En: STRONBORG, M. F y OLSEN S. J. *Instruments of Clinical Health-Care Research*. Third Edition. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett publishers, 2004. p.3-19.
- Javier, D. y Santillan, C., (2019) *Factores que influyen en el bienestar laboral de los enfermeros: Estudio a realizarse en el Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana de la Ciudad de San Salvador de Jujuy durante el periodo Enero-junio 2019*, [Tesis de Licenciatura- Universidad Nacional de Córdoba] <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>
- Jiménez, A., & Cheverría Rivera, S.,(2021). A REVIEW FROM JOB PERFORMANCE TO THE LINK WITH NURSING. *Horizonte De Enfermería*, 32(2), 177–191. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191
- Lobo, B., (2017). *Factores personales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño San Borja*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1792>

López Espinosa GJ, Lemus Lago ER, Valcárcel Izquierdo N, Torres Manresa OM, López Espinosa GJ, Lemus Lago ER, et al. *La superación profesional en salud como modalidad de la educación de posgrado*. EDUMECENTRO [Internet]. marzo de 2019 [citado el 21 de noviembre de 2020];11(1):202–17.

http://cielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-

Marquez, I., (2020). *Work performance and its relationship with burnout syndrome in health professionals in neonatal intensive care at the General Hospital of North Guayaquil Los Ceibos. Guayaquil* [Master's Thesis, Catholic University of Santiago de Guayaquil]

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>

Manterola C.; AsenjoLobos C.; Otzen, T. (2014). Jerarquización de la evidencia. Niveles de evidencia y grados de recomendación de uso actual.

Rev Chilena Infectol, 31 (6): 705-718,

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v31n6/art11.pdf>

Ministerio de Salud., (2005). *Normas Legales y Administrativas que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud (N° 02)*.

<http://www.cqpperu.org>

MINSA (2008) *Oficina General de Gestión de Recursos Humanos. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral*. Resolución Ministerial N° 626-2008-MINSA - Gobierno del Perú: Minsa; 2008. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>

Minsa (2008) *Resolución Ministerial N° 626-2008-MINSA* <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>.

Organización Mundial de la Salud (1993) “*Factores de Riesgo en el Medio Laboral Foro Mundial de la Salud*”, Suiza – Ginebra 1993, Pag. 72 – 75.

Organización Mundial de la Salud. (2006). *Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud en el mundo*. OMS.

https://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf

Organización Mundial de la Salud., (2020). *Situación de Enfermería en el mundo, Informe - Resumen de Orientación*.

- Polanco A., (2019) *Factores Personales E Institucionales Valorados En El “Cuidado Humano De Ayuda– Confianza” Brindado Por Profesionales De Enfermería De Los Servicios De Hospitalización En Una Clínica De Lima* [Tesis para el grado de Maestría] Lima Universidad Cayetano Heredia.
<https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7107/>
- Salazar, M., Icaza Guevara, M., Alejo Machado, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-
- Salcedo, I. (2020). *Factores institucionales y el desempeño de tecnólogos médicos de laboratorio clínico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima 2019*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41940>
- Soto, J. (2021) *Factores personales el profesional enfermero y cuidado humanizado a pacientes pediátricos del Hospital José Soto Cadenillas, Chota – 2021*. [Tesis para obtener el título de licenciado, universidad nacional autónoma de chota] <http://hdl.handle.net/20.500.14142/304>
- Pozo, L., (2020) *Desempeño laboral del personal de salud y calidad de atención del usuario externo del Hospital Básico Ancón*. [Tesis de Maestría -Universidad Cesar vallejo-Piura]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61323>
- Ríos, F., & Laleska, P., (2021). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en enfermeros de hospitalización COVID-19 HNCASE*, Arequipa 2021. [Tesis de Licenciatura Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/14405>
- Ronceros, P.& Mallma, C.,(2022) *Factores personales e institucionales y su influencia en la utilidad de los registros electrónicos de enfermería en el hospital edgardo rebagliati martins lima – 2022*. [Tesis para optar el título de Maestría]Universidad Nacional del callao, Lima.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7019>
- Tarqui, C., & Quintana, D., (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), Artículo 123–132.
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

- Terry, D., Peck, B., Carden, C., Perkins, A. J., & Smith, A. (2020). Traversing the Funambulist's fine line between nursing and male identity: a systematic review of the factors that influence men as they seek to navigate the nursing profession. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(3),691-703. <https://scholar.google.com.pe/scholar>
- Tocancipá, M. (2020), *Factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería*. Fundación Universitaria Juan N. Corpas. Centro Editorial. Ediciones FEDICOR, <https://repositorio.juanncorpas.edu.co/handle/001/60>
- Urus, A., Pongtiku, A., Rantetampang, A. y Mallongi, A., (2019). *The Factors Affecting Performance of Nurses at Sorong District Hospital*. *Galore International Journal of Health Sciences and Research*. 4 (1). 52 – 61. https://www.gijhsr.com/GIJHSR_Vol.4_Issue.1_Jan2019/10.pdf
- Vargas, Z. (2016). Pessoal, trabalho e fatores contextuais que influenciam enfermeiros na presença de um evento adverso. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-19. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.24518>
- Vega Cuyo, M. C., & Castillo, Siguencia, R. M., (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personel working in the tipe C Health Center, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39 –<http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Villasis, M., Marquez, H, Zurita,J.,Miranda, & G.,Escamilla, A.,(2021) Protocolo de Investigación VII. Mexico, *Revista alergia México* <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/560/977#toc>

<p>Dependiente:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados Chiavenato (2000).</p>	<p>La enfermería está enfocada en el cuidado del paciente antes, durante y después de la cirugía con fines diagnósticos y de recuperación a través de dispositivos médicos, se midió a través de 3 dimensiones, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 21 ítems.</p>	<p>Gestión asistencial</p> <p>Productividad asistencial.</p> <p>Personalidad Asistencial</p>	<p>Planificación.</p> <p>Cumplimiento de norma</p> <p>Iniciativa</p> <p>Oportunidad</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Confiabilidad</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Likert</p> <p>(1) nunca</p> <p>(2) casi nunca</p> <p>(3) a veces</p> <p>(4) casi siempre</p> <p>(5) siempre.</p>
--	--	--	--	---	---

Anexo 2.- Instrumento

Instrumento de Recolección de Datos I

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral del Enfermero de Centro Quirúrgico en una Institución de Salud, Lima 2022.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas, formuladas en el siguiente cuestionario. Marque con una X la alternativa que mejor exprese su opinión De respuestas a las preguntas de acuerdo con su conocimiento. Si tiene duda en relación con alguna respuesta, solicite orientación al encuestador. Su información es anónima por favor no lo firme. Se agradece sinceridad en las respuestas

I.- Datos generales:

Servicio:..... N° de Encuesta.....
Especialidad.....Edad Sexo M () F () Tipo de contrato..... Tiempo laboral.....

II.- Cuestionario

N°	Criterio	Siempre	A Veces	Nunca
1	¿Recibe algún certificado de reconocimiento por parte de la institución hospitalaria por su labor?			
2	¿La institución hospitalaria le otorga bonos de desempeño como reconocimiento por la labor realizada?			
3	¿Le ofrecen felicitaciones públicas como reconocimiento para incentivarlo a realizar sus funciones?			
4	¿Siente usted que es estimulado o motivado constantemente hacia el trabajo que realiza?			
5	¿Cuenta usted con los recursos necesarios para cumplir con las exigencias del cargo?			
6	¿Tiene usted el apoyo suficiente para lograr eficazmente su labor?			
7	Se esfuerza por satisfacer sus metas profesionales			
8	Realiza estudios superiores para obtener más conocimientos			
9	Ejecuta su cargo con el propósito de seguir ascendiendo			

10	¿Considera que tiene la capacidad de desarrollar en su trabajo sus habilidades profesionales?			
11	¿La experiencia que usted tiene en su área de trabajo le permite desarrollar sus habilidades profesionales?			
12	¿El clima donde se desenvuelve profesionalmente le permite desarrollar su trabajo?			
13	¿Siente que el ambiente laboral favorece su bienestar personal dentro del trabajo?			
14	¿Los beneficios sociales recibidos le permiten cubrir sus necesidades?			
15	¿Se siente incentivado por los beneficios sociales que le ofrecen en su trabajo?			
16	¿El sueldo que recibe le incentiva a trabajar?			
17	¿Su salario le permite cubrir sus necesidades personales?			
18	¿Considera usted que en la institución existe una buena comunicación entre el personal que labora en ella?			
19	¿La gerencia de Enfermería se comunica con el personal con el fin de mantenerlos informados?			
20	¿El personal de enfermería se comunica con la gerencia a fin de plantearle las situaciones existentes en el área?			

Fuente: Mildred Zapata (2008)

Ficha Técnica de Factores que influyen

Nombre del Instrumento:	Cuestionario para determinar Factores que Influyen en el Desempeño Laboral
Autor:	Lic. MILDRED CARIDAD, ZAPATA PEREZ
Aplicado:	Lic . MILDRED CARIDAD, ZAPATA PEREZ (2008)
Forma de aplicación:	Individual
Grupo de aplicación:	Enfermeros de centro quirúrgico
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Describir y dar a conocer la variable y las dimensiones de Factores
Descripción:	El presente cuestionario está constituido 20 ítems evaluados por escala de Likert, es decir con tres niveles de respuestas (Siempre, A veces, nunca)
Dimensiones:	Dimensión 1.- Factores Personales Dimensión 2.- Factores Laborales
Nivel y rango:	Optimo Regular Deficiente
Confiabilidad:	El valor de Alfa de Cronbach es 0,76

Instrumento de Recolección de Datos II

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral del Enfermero de Centro Quirúrgico en una Institución de Salud, Lima 2022.

Cuestionario de recolección de datos sobre desempeño laboral del Enfermero de Centro Quirúrgico en una Institución de Salud, Lima 2022.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado, donde 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre). Marque la respuesta que usted considere correcta.

N°	Desempeño Laboral	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Planificación						
1	Aprovecho los recursos de la institución con criterio.					
2	Planifico y administro mis actividades durante mi turno					
Responsabilidad						
3	Me siento comprometido sinceramente con el servicio.					
4	Soy vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio.					
Iniciativa						
5	Poseo iniciativa para la toma de decisiones					
6	Acepto y desempeño tareas difíciles o desagradables cuando es necesario					
Oportunidad						
7	Cumplo mi trabajo en el tiempo establecido.					
8	Identifico factores y prevengo riesgos, antes que sucedan.					
Calidad Del Trabajo						
9	Realizo mis trabajos sin errores.					

10	Mantengo el orden y la precisión en la presentación del trabajo encomendado					
Confiabilidad Y Discreción						
11	Soy prudente y guardo información confidencial que posee la institución, servicio y de los compañeros de trabajo					
12	Se diferenciar la información que puedo o no debo proporcionar					
Relaciones Interpersonales						
13	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
14	Mantengo el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.					
Cumplimiento De Normas						
15	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución durante mi desempeño laboral.					
16	Muestro respeto por las normas de la institución.					

Fuente: Espinoza (2021)

Ficha Técnica de Desempeño Laboral

Nombre del Instrumento:	Cuestionario para determinar el Desempeño Laboral
Autor:	Lic. Espinoza Mendoza, Leydy Estefani
Aplicado:	Lic . Espinoza Mendoza, Leydy Estefani (2021)
Forma de aplicación:	Individual
Grupo de aplicación:	Enfermeros de centro quirúrgico
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Describir y dar a conocer la variable y las dimensiones del desempeño del enfermero de centro quirúrgico.
Descripción:	El presente cuestionario está constituido 16 ítems evaluados por escala de Likert, es decir con cinco niveles de respuestas (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre)
Dimensiones:	Dimensión 1.- Gestión asistencial Dimensión 2.- Productividad asistencial. Dimensión 3.- Personalidad Asistencial
Nivel y rango:	Optimo Regular Deficiente
Confiabilidad:	El valor de Alfa de Cronbach es 0,777

Anexo 3.- validación

Certificado De Validez De Contenido Del Instrumento Que Identifica Factores que Influyen en el desempeño laboral del Enfermero

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Factores Personales							
1	¿Recibe algún certificado de reconocimiento por parte de la institución hospitalaria por su labor?	x		x		x		
2	¿La institución hospitalaria le otorga bonos de desempeño como reconocimiento por la labor realizada?	x		x		x		
3	¿Le ofrecen felicitaciones públicas como reconocimiento para incentivarlo a realizar sus funciones?	x		x		x		
4	¿Siente usted que es estimulado o motivado constantemente hacia el trabajo que realiza?	x		x		x		
5	¿Cuenta usted con los recursos necesarios para cumplir con las exigencias del cargo?	x		x		x		
6	¿Tiene usted el apoyo suficiente para lograr eficazmente su labor?	x		x		x		
7	Se esfuerza por satisfacer sus metas profesionales	x		x		x		

8	Realiza estudios superiores para obtener más conocimientos	x		x		x		
9	Ejecuta su cargo con el propósito de seguir ascendiendo	x		x		x		
10	¿Considera que tiene la capacidad de desarrollar en su trabajo sus habilidades profesionales?	x		x		x		
11	¿La experiencia que usted tiene en su área de trabajo le permite desarrollar sus habilidades profesionales?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Factores Laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El clima donde se desenvuelve profesionalmente le permite desarrollar su trabajo?	x		x		x		
13	¿Siente que el ambiente laboral favorece su bienestar personal dentro del trabajo?	x		x		x		
14	¿Los beneficios sociales recibidos le permiten cubrir sus necesidades?	x		x		x		
15	¿Se siente incentivado por los beneficios sociales que le ofrecen en su trabajo?	x		x		x		
16	¿El sueldo que recibe le incentiva a trabajar?	x		x		x		
17	¿Su salario le permite cubrir sus necesidades personales?	x		x		x		

18	¿Considera usted que en la institución existe una buena comunicación entre el personal que labora en ella?	x		x		x		
19	¿La gerencia de Enfermería se comunica con el personal con el fin de mantenerlos informados?	x		x		x		
20	¿El personal de enfermería se comunica con la gerencia a fin de plantearle las situaciones existentes en el área?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **YULISSA MIRIAM MORALES CHUMPITAZ** DNI: **40947258**

Especialidad del validador: Metodólogo

Temáticox

Grado del especialista: Maestro

Doctor

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD


02 de NOVIEMBRE del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Certificado De Validez De Contenido Del Instrumento Que Mide El desempeño laboral del Enfermero de centro quirurgico

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Gestión Asistencial							
1	Aprovecho los recursos de la institución con criterio.	x		x		x		
2	Planifico y administro mis actividades durante mi turno	x		x		x		
3	Me siento comprometido sinceramente con el servicio.	x		x		x		
4	Soy vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio.	x		x		x		
5	Poseo iniciativa para la toma de decisiones	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Productividad asistencial.							
6	Acepto y desempeño tareas difíciles o desagradables cuando es necesario	x		x		x		
7	Cumplo mi trabajo en el tiempo establecido.	x		x		x		
8	Identifico factores y prevengo riesgos, antes que sucedan.	x		x		x		

9	Realizo mis trabajos sin errores.	x		x		x		
10	Mantengo el orden y la precisión en la presentación del trabajo encomendado	x		x		x		
11	Soy prudente y guardo información confidencial que posee la institución, servicio y de los compañeros de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Personalidad Asistencial	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se diferenciar la información que puedo o no debo proporcionar	x		x		x		
13	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	x		x		x		
14	Mantengo el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	x		x		x		
15	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución durante mi desempeño laboral.	x		x		x		
16	Muestro respeto por las normas de la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **YULISSA MIRIAM MORALES CHUMPITAZ** DNI: **40947258**



Especialidad del validador: Metodólogo

Grado del especialista: Maestro

Temáticox

Doctor

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

02 de NOVIEMBRE del 2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __ES SUFICIENTE Opinión de aplicabili
después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA.....


Especialidad del validador: Metodólogo

Grado del especialista: Maestro

Temáticox

Doctor

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD



e

Firma del Experto Informante.

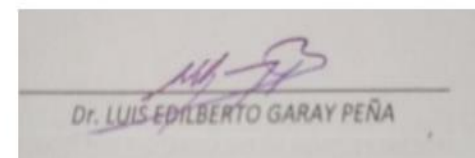
02 de NOVIEMBRE del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



DR. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Esther Eloisa Astete López DNI: 44288535

Especialidad del validador: Metodólogo Temáticox
Grado del especialista: Maestro Doctor

.....25.....de.....noviembre.....del 20.22

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


.....
Mg. Esther E. Astete López
ADMINISTRADORA
CEP 53852 R.E.E 10187
Consultorio Médico UPeU

Firma del Experto Informante.

Anexo 4.- Confiabilidad del instrumento sobre Factores que influyen, por Alpha de Cronbach:

ENCUESTADOS	Gestión asistencial					Productividad asistencial.								Personalidad Asistencial							SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	40
E2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	33
E3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	44
E4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	41
E5	3	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	36
E6	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	27
E7	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	41
E8	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	38
E9	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	37
E10	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	40
E11	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	37
E12	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	0
E13	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	44
E14	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	35
E15	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40

VARIANZA	0.160	0.116	0.240	0.222	0.329	0.293	0.062	0.356	0.329	0.116	0.196	0.249	0.222	0.329	0.462	0.356	0.329	0.267	0.249	0.249
SUMATORIA DE VARIANZAS	5.129																			
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	17.529																			

$$\sum_{i=1}^k S_i^2 :$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 k: Número de ítems del instrumento
 S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 Varianza total del instrumento.

0.76

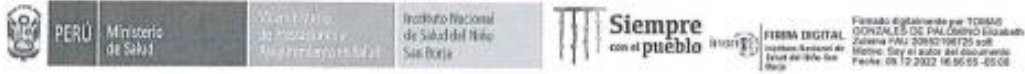
20

5.129

17.529

P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	DesemL ab	GestAsis	ProdAsis	PersoAS is	
Desempeño laboral																				
Gestión Asistencial				Productividad asistencial						Personalidad asistencial										
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37	10	14	13	
3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	38	11	12	15	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	38	9	14	15	
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	37	10	12	15	
3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	39	12	13	14	
2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	38	10	14	14	
3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	35	10	11	14	
3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	40	10	15	15	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	35	9	12	14	
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	40	10	15	15	
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	37	10	14	13	
3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	37	9	13	15	
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	39	10	15	14	
3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	39	9	14	16	
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	37	10	13	14	
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	38	11	12	15	
3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	37	12	11	14	
3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	37	10	13	14	
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	36	10	13	13	
3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	37	10	13	14	
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	39	11	14	14	
3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	37	9	14	14	
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	39	11	12	16	
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	39	10	16	13	
3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	38	11	12	15	
3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	39	10	14	15	
3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	40	11	14	15	
3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	39	11	15	13	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	45	12	16	17
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	12	18	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	12	18	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47	12	18	17
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	12	18	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	12	18	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	12	18	18
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	14	18	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	12	18	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47	12	18	17
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	47	12	18	17
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	12	18	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	12	18	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	12	18	17
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	46	12	18	16
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	66	16	24	26	
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	69	18	25	26
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	72	20	25	27
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	74	19	28	27	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	71	20	25	26	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	73	20	26	27
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	73	20	27	26
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	73	20	26	27
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	72	20	27	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	20	30	30	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	18	30	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	20	30	30
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	16	30	30

Anexo 7: Carta de la Institución



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Borja, 05 de Diciembre del 2022

CARTA N° 000215-2022-DG-INSNSB

DRA.
ESTRELLA A. ESQUIAGOLA ARANDA
Jefe de la Unidad de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo
Filial Lima – Campus los Olivos
Presente.

ASUNTO : Respuesta a la solicitud de acceso para obtener información que le permita desarrollar su proyecto de investigación.

REFERENCIA : Carta P. 1199-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi consideración:

Me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo a nombre del Instituto Nacional de Salud del Niño- San Borja, con relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita facilidades de acceso a la estudiante Janina Elizabeth Ahumada Rondon para para obtener información que le permita desarrollar su proyecto de investigación denominado "FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD, LIMA 2022"

Al respecto, se remite el Informe N° 000762-2022-UDITD-INSNSB, elaborado por la Unidad de Desarrollo de Investigación, Tecnologías y Docencia, a fin de dar respuesta a lo solicitado.

Sin otro particular me despido de usted, haciendo propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
ELIZABETH ZULEMA TOMAS GONZALES
Directora General
Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja

cc:

(ETG/mcb)
SCDG-D20220010250



Firmado digitalmente por SUAREZ
C21 Justo Harry FAU
021051720 est.
In. Dic 17 22
In. 05 12 2022 16:20:36

Es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://agd.insnsb.gob.pe:8181/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: CQJEQGV



Anexo 8: Carta de consentimiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación que lleva como título "Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de Centro Quirúrgico de una Institución de salud, Lima 2022." El objetivo principal es: Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del enfermero de Centro Quirúrgico de una institución de Salud de Lima 2022. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: Este estudio permitirá brindar a la institución información actualizada, coordinar con los jefes del centro quirúrgico y del departamento de enfermería con el fin de mejorar oportunidades y condiciones de trabajo, reflejando el bienestar de las enfermeras en su servicio donde labora.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta (o) a responder sus inquietudes y comentarios.


.....
Lic. Carmen Luz Herrera Estela
CENTRO QUIRURGICO
CEP 53860 REE. 961#

15 de noviembre del 2022

Firma del participante

DNI: 42265816.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
LIMA BOLSA

.....
JANINA E. AHUMADA RONDON
LIC. ENFERMERIA - EBP. CENTRO QUIRURGICO
CEP 53848
Janina E. Ahumada Rondón
DNI: 27750965

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación que lleva como título "Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de Centro Quirúrgico de una Institución de salud, Lima 2022." El objetivo principal es: Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del enfermero de Centro Quirúrgico de una institución de Salud de Lima 2022. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestría de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: Este estudio permitirá brindar a la institución información actualizada, coordinar con los jefes del centro quirúrgico y del departamento de enfermería con el fin de mejorar oportunidades y condiciones de trabajo, reflejando el bienestar de las enfermeras en su servicio donde labora.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta (o) a responder sus inquietudes y comentarios.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA

LIC. ENF. ELIZABETH VERÓNICA ROMERO VEGA
Enfermera Especialista
CEP: 51194 RNE: 12814

15 de noviembre del 2022

Firma del participante

DNI: 40579005

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA

JANINA E. ALUMADA RONDON
LIC. ENFERMERIA - I.D. CENTRO QUIRURGICO
Janina E. Alumada Rondón
DNI: 27780965

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación que lleva como título "Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de Centro Quirúrgico de una Institución de salud, Lima 2022." El objetivo principal es: Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del enfermero de Centro Quirúrgico de una institución de Salud de Lima 2022. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestranta de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: Este estudio permitirá brindar a la institución información actualizada, coordinar con los jefes del centro quirúrgico y del departamento de enfermería con el fin de mejorar oportunidades y condiciones de trabajo, reflejando el bienestar de las enfermeras en su servicio donde labora.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.


Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta (o) a responder sus inquietudes y comentarios.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA

LIC. EN SUSANA LEON GARCIA
Especialista Educación
COP. 3774 RNE. 8234

15 de noviembre del 2022

Firma del participante

DNI: 32043597
 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA


JANINA E. AHUMADA RONDON
LIC. EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO
COP. 8540 RNE. 8540

Janina E. Ahumada Rondón

DNI: 27730965



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de Centro Quirúrgico de una Institución de salud, Lima 2022.", cuyo autor es AHUMADA RONDON JANINA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072 ORCID: 0000-0001-8268-4626	Firmado electrónicamente por: JDIAZMU el 09-01- 2023 16:02:51

Código documento Trilce: TRI - 0510973