



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Factores laborales y desempeño de las enfermeras asistenciales
en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Huaman Vasquez, Giovanna (orcid.org/0009-0009-8649-1077)

ASESORAS:

Dra. Diestra Cueva, Elizabeth Teresa (orcid.org/0000-0002-4321-0759)

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

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

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENESES LA RIVA MONICA ELISA, 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 titulada: "Factores Laborales y desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima 2024", cuyo autor es HUAMAN VASQUEZ GIOVANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, 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 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, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENESES LA RIVA MONICA ELISA DNI: 09429302 ORCID: 0000-0001-6885-9207	Firmado electrónicamente por: MLARIV el 09-08- 2024 09:51:33

Código documento Trilce: TRI - 0844421





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN VASQUEZ GIOVANNA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores Laborales y desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HUAMAN VASQUEZ GIOVANNA DNI: 40221327 ORCID: 0009-0009-8649-1077	Firmado electrónicamente por: HHUAMANVA78 el 02-08-2024 19:55:37

Código documento Trilce: INV - 1701834

Dedicatoria:

Esta tesis es un reconocimiento a la colaboración, paciencia y comprensión que han brindado a lo largo de este trayecto académico: Fernando amado hijo, a mi compañero de vida. Gracias por ser ustedes un pilar de fortaleza y un buen ejemplo de trabajo en equipo. Su presencia en mi vida es un regalo invaluable, y este logro es nuestro.

Agradecimiento:

A Dios por guiarme y darme la fuerza para perseverar, a esta institución por brindarme educación y las oportunidades que han moldeado mi futuro. De igual manera agradezco a mi gran amiga, maestra y guía en mi vida personal y profesional María Angela Fernández Pacheco, quien siempre estuvo con los aportes precisos, haciendo una experiencia enriquecedora y un viaje de crecimiento y aprendizaje que siempre valoraré

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	1
II. Metodología	13
III. Resultados.....	16
IV. Discusión.....	28
V. Conclusiones.....	35
VI Recomendaciones	36
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice De Tablas

Tabla 1. Características del desempeño laboral	16
Tabla 2. Características del desempeño laboral según la dimensión Gestión asistencial	16
Tabla 3. Características del desempeño laboral según la dimensión productividad asistencial.....	17
Tabla 4. Características del desempeño laboral según la dimensión personalidad asistencial	17
Tabla 5. Características de las enfermeras según la dimensión factores propios del profesional de Enfermería	18
Tabla 6. Características de las enfermeras según la dimensión motivadores del trabajo.....	20
Tabla 7. Características de las enfermeras según la dimensión Factores del sistema sanitario y entorno en general.....	21
Tabla 8. Análisis de normalidad de la hipótesis general.....	22
Tabla 9. Correlación de Spearman entre los factores laborales y el desempeño laboral	23
Tabla 10. Relación entre los factores propios del profesional de enfermería y el desempeño laboral.....	23
Tabla 11. Relación entre los factores motivadores del trabajo y el desempeño laboral.....	25
Tabla 12. Relación entre los factores del sistema sanitario y entorno en general y el desempeño laboral	26

Índice De Figuras

Figura 1. Características del desempeño laboral	75
Figura 2. Características del desempeño laboral según la dimensión Gestión asistencial	75
Figura 3. Características del desempeño laboral según la dimensión productividad asistencial.....	76
Figura 4. Características del desempeño laboral según la dimensión personalidad asistencial.....	76

Resumen

La presente investigación está vinculada con ODS 3 salud y bienestar en pacientes, cuyo objetivo fue determinar relación entre factores laborales y desempeño de enfermeras asistenciales en áreas críticas de un hospital nacional de Lima. Metodología: enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra fue de 92 profesionales de enfermería que laboran en las áreas críticas de un hospital nacional. Se aplicó dos cuestionarios: factores del desempeño con 37 ítems, la encuesta de desempeño laboral con 16 ítems, instrumentos validados y confiabilidad Alfa de Cronbach de: 0.651 y 0.866 respectivamente

Resultados obtenidos evidencian correlación entre variables de $\rho=0.282^*$ y $\text{Sig}=0.006$ demostrando relación entre las variables, la relación significativa del desempeño laboral con la dimensión factores motivadores del trabajo, destacando los factores: sentirse desmotivado ($\text{Sig}=0.000$) y el trabajo es acorde con su especialidad ($\text{Sig}=0.000$), la dimensión factores del sistema sanitario y entorno en general se destaca: contar con lavaderos de mano ($\text{Sig}=0.000$), con iluminación adecuada ($\text{Sig}=0.000$), con ambiente limpio ($\text{Sig}=0.008$), número de enfermeras insuficiente ($\text{Sig}=0.045$) y frecuencia cuyo jefe de servicio tiene palabras de ánimo ($\text{Sig}=0.045$), concluyendo que existe relación significativa entre los factores laborales y desempeño de enfermeras asistenciales en áreas críticas de un hospital nacional de Lima.

Palabras clave: *factores laborales, desempeño laboral, factores motivadores*

Abstract

The present research is linked to SDG 3 health and well-being in patients, whose objective was to determine the relationship between work factors and performance of care nurses in critical areas of a national hospital in Lima. Methodology: quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional. The sample was 92 nursing professionals who work in the critical areas of a national hospital. Two questionnaires were applied: performance factors with 37 items, the job performance survey with 16 items, validated instruments and Cronbach's Alpha reliability of: 0.651 and 0.866 respectively.

Results obtained show correlation between variables of $\rho=0.282^*$ and $\text{Sig}=0.006$ demonstrating a relationship between the variables, the significant relationship of job performance with the motivating factors dimension of work, highlighting the factors: feeling unmotivated ($\text{Sig}=0.000$) and work is In accordance with their specialty ($\text{Sig}=0.000$), the dimension factors of the health system and environment in general stand out: having hand sinks ($\text{Sig}=0.000$), with adequate lighting ($\text{Sig}=0.000$), with a clean environment ($\text{Sig}=0.008$), insufficient number of nurses ($\text{Sig}=0.045$) and frequency whose head of service has words of encouragement ($\text{Sig}=0.045$), concluding that there is a significant relationship between work factors and performance of care nurses in critical areas of a national hospital in Lima.

Keywords: *work factors, work performance, motivating factors*

I. INTRODUCCIÓN

La idoneidad del estudio se enmarca en los factores laborales que juegan un papel crucial en el desempeño del profesional enfermero mientras labora en la unidad de cuidados críticos, los que pueden favorecer positiva o negativamente en el entorno laboral, ambiente de trabajo, trabajo en equipo, entre otros. Reporte remitido por la Organización Mundial de la Salud (OMS 2017) evidencia que una persona económicamente activa pasa un tercio de su vida en su centro de labores, por ello las condiciones laborales influyen significativamente en la salud del trabajador. La OMS y la OIT reportaron que los largos periodos de trabajo y los factores asociados a que están expuestos los trabajadores son los responsables de al menos unas 750 000 muertes.

Por otro lado, un reporte de la OMS (2019) indicó que casi 3 millones de personas murieron en accidentes o enfermedades relacionadas a su desarrollo profesional, con un 89% de casos relacionados a enfermedades profesionales y un 11 % originado por accidentes del trabajo. Por eso debería tenerse en cuenta que una adecuada salud del trabajador está relacionada con los ingresos y nivel de productividad. Sobre la base de la labor que se realiza existen muchos riesgos a que están expuestos los trabajadores, como son calor, ruido, polvo, productos químicos, maquinaria insegura y estrés psicosocial que derivan en enfermedades ocupacionales.

Según Haneen et. al. (2021) A nivel internacional, existen diversos estudios e investigaciones que han analizado la vinculación de las características laborales, académicas y la eficacia laboral del enfermero en los servicios de áreas críticas. Estas investigaciones han evidenciado la importancia de contar con profesionales de enfermería bien preparados y con las habilidades necesarias para enfrentar situaciones críticas, tomar decisiones rápidas y brindar una atención de calidad.

En muchos países, el profesional de enfermería en áreas críticas enfrenta diversos desafíos laborales que reflejan el exceso de carga laboral, falta de recursos y de colaboradores, así como disconformidad en remuneraciones o estilos de contratos. Estos factores pueden afectar peligrosamente el desempeño laboral de los enfermeros, así como la calidad de la atención proporcionada. Además, las características académicas, como la formación y la educación continua, también son

determinantes en el desempeño laboral de los enfermeros en estas áreas críticas (Erazo, 2021).

En Jordania, se obtuvo como datos que la profesión de enfermería es muy riesgosa, destacando que existen factores relacionadas a su DL que afectan su rendimiento, satisfacción, calidad de vida, además de su salud física y mental (Al-Nuaimi et.al, 2021)

En otras investigaciones sobre factores motivacionales encontró que existen otros problemas como el entorno, infraestructura, escasez de insumos que no permiten un DL adecuado (Montenegro y Guadalupe, 2023). Así mismo, un profesional de enfermería que se encuentre desmotivado podría tener un efecto negativo en su desempeño y vocación de trabajo, realizando tal vez una labor malhumorada, estresado, que podría llegar a malos tratos con sus jefes o pacientes incluso con los familiares de sus pacientes (Phuke et.al., 2022). Por otro lado, existen instituciones que no cuentan con las comodidades para desarrollar sus labores profesionales originando fallas sobre su DL (Montenegro y Guadalupe, 2023)

En el Perú, Lauracio et. al. (2018), señala que los factores estresantes que afectan el DL de la enfermera determinaron que los factores estresantes en ciertas ocasiones no afectan el DL, sin embargo, existen factores que deben ser estudiados, ya que podrían tener un efecto grave sobre el desempeño.

En Vietnam un estudio sobre el impacto del lugar de trabajo sobre el DL de la enfermera demostró que la relación con los superiores, el lugar de trabajo tiene un efecto significativo sobre el DL (Tran et al., 2018), mediante un modelo estadístico, denominado ecuaciones estructurales se estableció que existe una vinculación del DL y el estrés laboral, es decir a mayor estrés laboral se espera un menor DL.

En este mismo contexto, a nivel internacional, el DL del personal de enfermería que labora en áreas críticas de los hospitales es un tema relevante y de progresiva preocupación global. Los componentes laborales de los enfermeros, cumplen un papel esencial en las competencias que asumen durante la atención que brindan en entornos críticos, lo cual busca ofrecer seguridad y bienestar a los usuarios. En diversos países, se han identificado desafíos significativos en relación con los factores laborales de los enfermeros que trabajan en áreas hospitalarias críticas.

Uno de los problemas recurrentes es la escasez de personal, lo cual afecta directamente la carga de trabajo y la capacidad para proporcionar una atención adecuada. Esta falta de personal puede generar mayor presión y estrés en los enfermeros, lo que podría influir negativamente en su DL y afectar la calidad del servicio brindado (Burgos, 2019).

En el Perú, existen diversos desafíos que afectan el DL del profesional enfermero de áreas hospitalarias críticas. A nivel nacional uno de los problemas emergentes es la urgencia de formación académica continua y específica, en atención en situaciones críticas. La actualización en conocimientos y habilidades es esencial para enfrentar los retos y avances en la atención crítica. Sin embargo, la disponibilidad de programas de formación y oportunidades de educación continua enfocadas en estas áreas es limitada, lo que dificulta el desarrollo profesional de los enfermeros y afecta su capacidad para mantenerse actualizados en prácticas y técnicas de atención crítica (Ramírez et al., 2021).

Por otro lado, Quintana et al. (2020) determinó que el profesional de enfermería tiene un adecuado desempeño laboral, no obstante, hay necesidad de realizar capacitaciones, fomentar las buenas relaciones interpersonales, reforzar los equipos colaborativos, entre otros, para incrementar el ejercicio del profesional de enfermería.

Asimismo, la experiencia laboral de las enfermeras en áreas críticas previas resulta invaluable, porque brinda una comprensión profunda de las demandas y desafíos asociados con la atención de pacientes en condiciones críticas (Fox, 2017).

Cabe señalar que no todos los profesionales tienen experiencia o desarrollan habilidades específicas como, la habilidad de decidir acertadamente, gestionar situaciones estresantes y mantener la calma ante emergencias médicas. En cuanto a las características académicas, no siempre se tiene una formación o conocimientos teóricos y prácticos consistentes para laborar en áreas críticas. (Huaynasi, 2022).

En el contexto de las áreas críticas, el DL en enfermería se vuelve aún más desafiante debido a la naturaleza urgente, compleja y dinámica de las situaciones que se presentan. Los enfermeros deben ser capaces de tomar decisiones rápidas y

precisas, gestionar múltiples tareas simultáneamente y atender de acuerdo a la gravedad y prioridad del caso. Además, la facultad de laborar en situación de presión y actuar con calma en escenarios de emergencia es fundamental para un DL efectivo en estas áreas.

Además de las habilidades técnicas y clínicas, el DL en enfermería también implica habilidades de comunicación, confiabilidad, trabajo en equipo y cumplimiento de normas. La enfermera debe tener la capacidad de establecer una comunicación efectiva y empática con el paciente, la familia y los sujetos que integran el equipo de atención en salud. La coordinación y colaboración interprofesional son esenciales para asegurar una atención de calidad e integral en áreas críticas, donde se requiere una estrecha colaboración con médicos, especialistas y otros profesionales de la salud (Custodio, 2022).

En el contexto de los servicios de áreas críticas en hospitales, el DL de los profesionales de enfermería es importante brindar al paciente una atención de calidad y garantizar su seguridad. Los factores laborales de los enfermeros desempeñan un papel fundamental, por ello se afirma que los factores de contenido de trabajo y de cultura son importantes para el DL (Díaz et al., 2018).

Según Ochoa (2018) el desempeño puede afectar directamente la calidad de atención que se brinda en situaciones críticas y comprometer la seguridad y bienestar de los pacientes y de los propios enfermeros. Una de las situaciones de vital importancia por atender, es el excesivo trabajo que efectúan los profesionales de enfermería. La exigencia constante de atención en áreas críticas genera una presión adicional sobre los enfermeros, quienes deben lidiar con múltiples tareas y responsabilidades simultáneamente. Esta alta carga de trabajo puede afectar negativamente su DL, generando fatiga, estrés y una disminución en la capacidad para brindar una atención eficiente y segura cabe precisar que las consecuencias pueden afectar a los indicadores de calidad, así como también tanto a los profesionales como a los pacientes. Este estudio permitirá reconocer los problemas en la práctica profesional para asumir acciones y estrategias de mejora.

Por tanto, el problema general ¿Cuál es la relación de los factores laborales y el desempeño de las enfermeras asistenciales en áreas críticas de un hospital nacional en Lima? problemas específicos ¿Cuál es la relación de los factores propios del profesional de enfermería, motivadores de trabajo, sistema sanitario y entorno en general con el DL de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima 2024?

La fundamentación teórica del estudio sustentó la necesidad comprender y actualizar las teorías relacionadas con las variables factores laborales y desempeño de profesionales de enfermería. Esta justificación se sustenta en la necesidad de generar conocimiento científico que contribuya a mejorar la riqueza de las variables y como estas se presentan en los trabajadores.

El argumento metodológico precisó la necesidad de una orientación rigurosa y adecuada para analizar la vinculación de los aspectos laborales y el desempeño en profesionales enfermeros en las áreas críticas en un hospital del estado. Para ello se validó el instrumento adaptándolo a la realidad de los participantes.

La justificación practica se sustentó en que la investigación permitió a los profesionales de enfermería tener información real y actual sobre los factores que afectan el DL, así como contar con una evaluación del DL actual, permitiendo al profesional que labora en UCI enriquecer su atención y cuidado hacia sus pacientes como en su entorno laboral.

En referencia al Objetivo general: Determinar la relación de los factores laborales y el desempeño de las enfermeras asistenciales en áreas críticas de un hospital nacional. Objetivos específicos: Determinar la relación de los factores propios del profesional de enfermería, motivadores de trabajo, sistema sanitario y entorno en general con el desempeño laboral de las enfermeras asistenciales en áreas críticas de un hospital nacional.

Entre los antecedentes internacionales, según Bayser (2022), en Argentina, con su trabajo sobre “Motivación y DL en el equipo enfermero de un hospital nacional, Buenos Aires”, con una investigación cuantitativa, y una muestra de 60 enfermeras, cuyos resultados: El DL, en sus tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de los participantes, ninguno presento desempeño alto. Se evidencio

una correlación positiva y directa de la motivación conexas a las tres dimensiones del resultado profesional. Concluye: se debe incrementar los niveles de motivación general para un aumento mayor del DL.

En Turquía, Sariköse et. al. (2022), desarrollo el artículo "Effects of Nurses' Own Peculiarities on the Work Context and on Work Performance", con el fin de examinar el efecto de características individuales, profesionales y entorno laboral del profesional de enfermería sobre su DL. Desarrollo una investigación del tipo cuantitativa, mediante una muestra de 370 enfermeras, entre sus principales resultados: Mediante un análisis de regresión encontró que el DL de la enfermera es afectado por cinco variables. Concluye: adecuación de recursos; habilidades de gestión, el liderazgo, el nivel educativo y la solidaridad entre colegas son factores que afectan positivamente en el DL de la enfermera.

En México, Espino et. al. (2020), desarrollo el artículo "Componentes de riesgo psicosocial y su vínculo con la ausencia laboral", desplegó una investigación del tipo cuantitativa y descriptivo-correlacional, mediante una muestra de 221 enfermeras, entre sus principales resultados se encontró: El 61.1% de los participantes presento ausentismo asociado a problemas de salud, identificándose asociación significativa entre ausentismo y ambiente de trabajo. Concluye: Los factores estresantes, en especial los asociados con el ambiente laboral, presentan un efecto significativo sobre el bienestar de los profesionales de salud.

Tran et. al. (2018), en Vietnam, con su investigación titulada "Impacts of high-quality work connections and work motivation: an approach from the nursing staff" cuyo objetivo fue analizar el efecto de las relaciones laborales saludables sobre el comportamiento de los empleados, en especial los que afectan el DL. Investigación cuantitativa, considero la participación de 303 enfermeras. Consideró una guía de recolección de información al personal de enfermería asistencial y coordinadores de sala. Como resultado, identificó que existe en los profesionales motivación adecuada y también DL adecuado, mostrando relación positiva entre la motivación y DL. Concluye: el DL se relaciona inversamente con el estrés laboral, es decir a mayor estrés laboral se espera un menor DL.

Ortega et. al. (2017), en Venezuela, desarrollo el artículo “Desempeño laboral del personal enfermero en una Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos”, desarrollo una investigación del tipo cuantitativa, mediante una muestra de 57 enfermeras con estudios de posgrado y otro de 10 enfermeras sin estudios de posgrado, entre sus principales resultados se encontró que los egresados del postgrado reportan un promedio de 9,8 oportunidades, significativamente superior al reportado por los no egresados con una media inferior que 7,3. Concluye: En lo que corresponde al área donde se desempeñan los licenciados en enfermería egresados del postgrado se evidencia que: un 43,8% están ejerciendo en el área asistencial.

A nivel nacional, en el Perú, Gamarra (2023), desarrollo el artículo “Estrés y DL del profesional de enfermería en una clínica del Perú”, desarrollo una investigación del tipo cuantitativa, mediante una muestra de 80 enfermeras, entre sus principales resultados se encontró: un 52.5% de nivel regular de estrés en enfermeras, estrés bajo un 31.3% y un 16.3% de estrés en nivel alto. Por otro lado, un 51.2% un DL considerado regular; un 46.3% desempeño alto y 2.5% un alto desempeño al igual que un 2.50% que presento un desempeño deficiente. Así también, el estrés y DL mostraron una correlación de Spearman significativa. Concluye: Existe relación significativa del estrés con su DL de los profesionales de enfermería.

Copari (2022), desarrollo el artículo “Eventos ocupacionales y estado psicosocial del equipo de atención en un centro de salud, Tacna”, desarrolló una indagación del tipo cuantitativa, mediante una muestra de 32 enfermeras, entre sus principales resultados se encontró. Los siguientes riesgos se presentaron en el nivel medio: físicos en 88%, biológicos en 47% y ergonómicos 78%. Riesgo químico, 66 % en el nivel bajo. Concluye: Existe relación significativa entre el riesgo ocupacional y estado psicosocial.

Quintana et. al. (2020), desarrollo el artículo “DL de los enfermeros del hospital de Seguridad Social, Callao, Perú”, desarrollo una investigación del tipo cuantitativa, mediante una muestra de 208 enfermeras, entre sus principales resultados se encontró: Con desempeño insuficiente un 24,5%, de ellos el 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, un 70,2% sin capacitaciones y 37,0% reporto

presión laboral por su jefatura. Con desempeño suficiente un 75.5% de profesionales, de ellos el 82,4% sin capacitación, el 88,2% reporto presión laboral por su jefatura. Concluye: La mayoría del personal de enfermería, tiene un adecuado desempeño laboral, no obstante, es importante efectuar capacitaciones organizadas por gerencia del hospital.

Laurencio et. al. (2020), desarrollo el artículo "Síndrome de Burnout y DL en el profesional de la salud", la investigación ejecutada del tipo cuantitativa y descriptivo-correlacional, mediante una muestra de 42 profesionales de salud, entre sus principales resultados se encontró: No evidencia correlación significativa de la enfermedad de Burnout y DL con un factor de relación es 0.063, resultado que se puede sustentar en la heterogeneidad del grupo analizado. Concluye: El síndrome de fatiga crónica no está significativamente relacionado con el DL de los enfermeros

Campos (2019), desarrollo el artículo "Rotación y DL del equipo enfermero de un Centro de salud especializado", desarrollo una investigación de tipo cuantitativa y descriptivo-correlacional, mediante una muestra de 29 enfermeras, entre sus principales resultados: un 55.2% presento DL moderado, 27.6% bajo y 17.2% alto. La rotación y el DL presentaron un $Rho=0.127$ y $Sig=0.511$ que la ser mayor que 0.05 evidencia relación no significativa. Concluye: Las rotaciones y el DL no evidenciaron relación significativa.

Las bases teóricas se fundamentan en Frederick Herzberg, a través de su Teoría de la Motivación en el Trabajo, introduce una distinción fundamental entre dos tipos de factores: los motivacionales y los de higiene. Los factores motivacionales incluyen elementos como el reconocimiento, evolución propia y la obligación, los cuales tienen la capacidad de incrementar la satisfacción laboral y fomentar una motivación intrínseca en los empleados; mientras los factores de higiene, abarcan aspectos como las condiciones laborales y el sueldo que no incrementan la motivación, pero son vitales para frenar el disgusto laboral (Hare et al., 2017).

McGregor quien en su Teoría X e Y explora diferentes suposiciones sobre la naturaleza humana en el contexto laboral. Según la Teoría X, se asume que los trabajadores son intrínsecamente reacios al trabajo y, por lo tanto, requieren una supervisión y control estrictos para asegurar su productividad. Además, ofrece una

visión más optimista, postulando que los trabajadores son intrínsecamente motivados, capaces de autodirigirse y desean asumir responsabilidades (Madero et al., 2018).

John Stacey Adams, con su Modelo de Equidad, proporciona una perspectiva adicional sobre cómo los individuos evalúan la justicia en el trabajo. Señala que los empleados comparan sus propios esfuerzos y recompensas con los de sus compañeros para determinar la equidad en su entorno laboral. Este modelo subraya la categoría de la percepción de justicia como un terminante crítico de la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional (Erazo, 2021).

Teoría de la Expectativa de Vroom sostiene que la motivación laboral está afectada por 03 elementos: expectativa (la afirmación que todo esfuerzo conduce al trabajo exitoso), instrumentalidad (la idea que el ejercicio exitoso debe ser recompensado) y valencia (la categoría que se ofrece a la recompensa) (Bautista et al., 2020).

En la Definición conceptual de los factores del desempeño laboral: Según Herzberg son condiciones asociadas al trabajo y las funciones que desarrolla en el contexto laboral (Gibson et al., 2006). Los componentes laborales deben ser identificadas como características asociadas a la mejora de actividades vinculadas con el entorno laboral (Gonzales 2019). Considera 3 dimensiones:

En los Factores individuales del profesional enfermero: Esta dimensión cuantifica las características propias del profesional enfermero, catalogadas como profesionales o de alineación académica, y podrán estar influenciadas por el desempeño (Quintana, 2021). Existen muchos factores que pueden determinar la conducta del profesional de enfermería, como lo es la parte social asociada con la relación entre acciones y actitudes enlazado con sus motivaciones (Contreras, 2010).

Con relación a los Factores laborales motivadores del personal enfermero: Dimensión que cuantifica las peculiaridades laborales que pueden modificar el ejercicio, haciendo alusión al potencial de la compañía para tener la lealtad de sus empleados, y así obtener de ellos su máximo rendimiento para obtener sus objetivos (Quintana, 2021). La teoría de motivación en el trabajo enfatiza que el hombre

presenta dos necesidades, la primera considera las necesidades como animal para evitar el daño (higiene) y la segunda las necesidades como ser humano que le permite un desarrollo psicológico (motivación) (Torres et. al., 2014).

Respecto a los Factores del sistema enfermero, y del entorno en general: Dimensión que permite cuantificar características donde labora el personal de enfermería; que son clasificaciones propias de la institución y el estilo del liderazgo que desarrolla la jefatura enfermera, que puede tener efecto significativo sobre las competencias profesionales (Quintana, 2021). Son aquellos que afectan salud y bienestar del personal asistencial, dependen de la accesibilidad a cuidados sanitarios y la calidad de ellos (Rivera, 2023).

Con relación a las bases teóricas sobre desempeño del Profesional de Enfermería: Teoría del Intercambio Social: Esta teoría sugiere que las relaciones laborales se basan en la asociación de individuos en el trabajo, mediante lazos de simpatía entre empleados y empleadores. Los empleados proporcionan su trabajo y esfuerzo a cambio de recompensas tangibles e intangibles, como salario, reconocimiento y oportunidades de desarrollo (Morales, 2013).

Modelo de Enriquecimiento del Trabajo de Hackman y Oldham: Propone que la satisfacción laboral y la motivación pueden aumentar cuando los trabajos son enriquecidos con características como variedad de tareas, autonomía, retroalimentación y significado del trabajo (Ospina, 2006).

La Teoría del Reforzamiento de Skinner postula que las consecuencias de una acción tienen un impacto directo en la probabilidad de que dicha acción se repita en el futuro. En el contexto organizacional, sugiere que el refuerzo positivo, como recompensas y reconocimiento, y el refuerzo negativo, que consiste en la eliminación de consecuencias no deseadas, son herramientas efectivas para moldear y mejorar el desempeño de los empleados (Tran et al., 2018).

Teoría del Equilibrio, relacionado al trabajo-Vida (Greenhaus y Beutell, 1985), se centra en la forma en que la demanda de trabajo y responsabilidades de índoles

personal podrán influir al bienestar y satisfacción del profesional enfermero, manteniendo un equilibrio trabajo-vida personal (Cedeño, 2020).

Según Maslow, la motivación es una fuerza intrínseca que se origina en el interior de cada individuo y está determinada por la intensidad de su deseo de satisfacer diversas necesidades. Su teoría jerarquiza las necesidades humanas en una pirámide que comienza con las necesidades fisiológicas, tales como un salario justo y un ambiente de trabajo adecuado. Le siguen las necesidades de seguridad, que incluyen la estabilidad laboral y un entorno seguro, sociales (buena relación con sus compañeros y jefe), ego (autoestima, atractivo trabajo, responsabilidad, progreso), autorrealización (satisfacción personal, desarrollo y autoconfianza). (Byase, 2022).

Definición conceptual del desempeño laboral: Define que el comportamiento del empleado está basado en la medida que explora sus objetivos establecidos, basándose en los objetivos propuestos (Chiavenato 2000). El desempeño laboral es el conjunto de labores que desarrolla un trabajador, relacionado a actividades y metas establecidas en cada entidad (López, 2021). Se basa en 3 dimensiones:

La gestión asistencial: dimensión que valora el efecto de la planificación sobre el DL en el cargo, con el fin de desarrollar sus habilidades, valorar su trabajo y velar por los colaboradores de su equipo. Debe anticipar los recursos el desarrollo de actividades y los patrones organizacionales (Ahumada, 2023). La gestión asistencial valora el intercambio de los factores asociados al desempeño eficaz con respecto al puesto de trabajo, abordar los conflictos que surgen en el entorno organizacional (Espinoza, 2021).

Así mismo, en la productividad asistencial: Mediante esta dimensión se cuantifica como el profesional de enfermería desarrolla sus valores asociados a su organización, prevaleciendo el desarrollo de capacidades y actitudes que permitan un desempeño adecuado y mayor productividad (Ahumada, 2023). La productividad asistencial se refiere a cuando los trabajadores pueden crear en un sentido de pertenencia, con respecto a como lo entiende la sociedad, asociado a una serie de valores comparables con lo que requiere la organización. Trabajar en la organización permite desarrollar habilidades y actitudes con el propósito de mejorar su desempeño y productividad (Espinoza, 2021).

Por otro lado, la personalidad: Mediante esta dimensión se cuantifica como el personal de enfermería maneja sus relaciones con sus compañeros, considerando la parte emocional y cognitiva (Ahumada, 2023). La manera como la relación con otros individuos son aspectos emocionales y cognitivos para valorar la responsabilidad de cada individuo (Espinoza, 2021).

En cuanto a las Hipótesis general: Ha: existe relación significativa en factores laborales y desempeño de las enfermeras asistenciales en áreas críticas en un hospital nacional. Hipótesis específicas: Ha: existe relación de los factores propios del profesional de enfermería, motivadores de trabajo, sistema sanitario y entorno en general y desempeño laboral de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional.

II. METODOLOGÍA

Con respecto al Tipo, enfoque y diseño de investigación, el presente estudio fue tipo Básico porque propuso desarrollar teorías por medio del descubrimiento o generalización de nuevos conceptos o principios. (Arias et. al.,2021). El Enfoque fue cuantitativo porque analizó los datos de las variables cuantificando el tipo de relación entre las variables, describiendo su comportamiento y efecto entre ellas. (Acuña, 2019), el diseño de la indagación se ha considerado No experimental, tipo transversal y descriptivo-correlacional porque analizó los datos de las variables sin manipularlas, se realizó la recopilación de datos en un solo momento sin generar cambios entre las unidades de análisis. Se analizó la relación entre las variables propuestas. (Hernández et. al., 2023).

En cuanto a las Variables, para los factores que inciden en el desempeño laboral. Según Herzberg son condiciones asociadas a las funciones que despliegan en el campo laboral (Gibson et al., 2006). La variable factores que influyen al desempeño laboral fue analizada mediante un cuestionario que considera 37 preguntas, en escala de Likert, clasificados en tres dimensiones. La dimensión factores propios del profesional de enfermería que abarca los ítems del 1 hasta el 13, la dimensión factores motivadores del trabajo que engloba los ítems del 14 hasta el 21, y la dimensión componentes del sistema de salud y ambiente en general con los ítems de 22 hasta 37. Escala tipo nominal.

Y para la variable desempeño laboral, conjunto de acciones que realiza un trabajador, relacionado a actividades y metas establecidas en cada entidad (López, 2021). La variable DL fue analizada mediante un cuestionario que considera 16 preguntas, en escala de Likert, clasificados en tres dimensiones. La Gestión asistencial que abarca los ítems del 1, 2 15 y 16, la dimensión Productividad asistencial que engloba los ítems del 5 hasta el 10, y la dimensión personalidad asistencial con los ítems de 3, 4, 11, 12, 13 y 14. Escala tipo ordinal.

Así mismo para la población y muestra, García (2013) una población es un grupo de sujetos con un mismo ámbito de espacio y tiempo, es el conjunto de personas o individuos con las que se desarrolla el proceso de investigación. La investigación definió a la población como el conjunto de enfermeros que laboraron

en áreas críticas de un hospital nacional, siendo esta población de 120 profesionales de enfermería

La construcción del marco muestral se tuvo presente lo siguiente: Criterios de inclusión: Aquel personal enfermero laboreando en áreas críticas de un hospital de Lima y cuenten con una experiencia en el área de por lo menos 1 año. Criterios de exclusión: Enfermeros que manifiesten deseo de no ser parte de la investigación o que en habiendo aceptado completar los instrumentos, en cualquier momento del proceso indiquen que desean retirarse.

Para las Técnicas e instrumentos de recolección de datos, se consideró la técnica la aplicación de un cuestionario con una escala que tiene validez y confiabilidad, según (Hernández et. al., 2023) señalan que el procedimiento de recolección de información es la encuesta. La presente investigación consideró la participación de enfermeros que se desempeñan en área crítica y solo durante un solo momento, en el cual completaron los instrumentos para las variables propuestas.

(Hernández et. al.,2023) afirman un cuestionario como el recurso utilizado por investigadores para obtener los datos asociados a las variables de interés. Para la investigación se consideró la aplicación de dos cuestionarios validados considerando juicio de expertos para demostrar la validez de contenido.

En cuanto a los métodos para el análisis de datos, fue desarrollado en dos etapas, la primera que consideró la parte descriptiva, en esta se describió el comportamiento de cada variable y de sus dimensiones mediante tablas y gráficos adecuados. La segunda etapa corresponde a la parte inferencial, iniciando con prueba de normalidad, cuyo resultado permitió elegir como prueba ideal a Spearman para el análisis inferencial, para la correlación y dar respuesta a las hipótesis planteadas.

Por último en los aspectos éticos, se respetó en cada paso de la investigación los reglamentos y directivas sobre investigación. La autora en todo momento ha respetado lo determinado en la declaración de Helsinki sobre estudios relacionados con individuos.

Para ello se respetó los siguientes parámetros éticos: Beneficencia, Autonomía, justicia y no maleficencia, es decir a todos los participantes se les respetará su opinión, no sufrirán daño en ningún momento, la investigación tendrá como meta el beneficio de los participantes y no se les discriminará de ninguna manera.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla N 1

Características del desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	3.3%
Optimo	89	96.7%
Total	92	100.0%

En la tabla N1, se muestra que el 96.7% de los participantes fue clasificado en el nivel óptimo del desempeño laboral, el 3.3% fue clasificado en el nivel regular y ningún profesional de enfermería fue clasificado en el nivel deficiente.

Tabla N 2

Características del desempeño laboral según la dimensión Gestión asistencial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	15	16.3%
Optimo	77	83.7%
Total	92	100.0%

En la tabla N 2, se muestra que el 83.7% de los participantes fue clasificado en el nivel óptimo del desempeño laboral, en la dimensión gestión asistencial, el 16.3% fue clasificado en el nivel regular y ningún profesional de enfermería fue clasificado en el nivel deficiente.

Tabla N 3

Características del desempeño laboral según la dimensión productividad asistencial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	10.9%
Optimo	82	89.1%
Total	92	100.0%

En la tabla N 3, se muestra que el 89.1% de los participantes fue clasificado en el nivel óptimo del desempeño laboral, en la dimensión productividad asistencial, el 10.9% fue clasificado en el nivel regular y ningún profesional de enfermería fue clasificado en el nivel deficiente.

Tabla N 4

Características del desempeño laboral según la dimensión personalidad asistencial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	4.3%
Optimo	88	95.7%
Total	92	100.0%

En la tabla N 4, se muestra que el 95.7% de los participantes fue clasificado en el nivel óptimo del desempeño laboral, en la dimensión personalidad asistencial, el 4.3% fue clasificado en el nivel regular y ningún profesional de enfermería fue clasificado en el nivel deficiente.

Tabla N 5

Características de las enfermeras según la dimensión factores propios de profesionales enfermeros

Factores propios del profesional enfermero		Frecuencia	Porcentaje
Edad	28 a 38 años	50	54.3%
	39 a 49 años	31	33.7%
	50 a 60 años	11	12.0%
Sexo	Femenino	71	77.2%
	Masculino	21	22.8%
Tiene algún problema	No	75	81.5%
	Si	17	18.5%
Área	Asistencial	92	100.0%
Modalidad	Fijo (todos los días)	6	6.5%
	Rotativa	86	93.5%
Tipo de contrato	CAS	38	41.3%
	Contratado (728)	10	10.9%
	Nombrado	44	47.8%
Tiempo trabajando en hospital	1 a 11	62	67.4%
	12 a 22	24	26.1%
	23 a 32	6	6.5%
Trabaja en otra institución	No	64	69.6%
	Si	28	30.4%
Universidad de estudio	Norbert Wiener	17	18.5%
	Cayetano Heredia	13	14.1%
	San Juan Bautista	10	10.9%
	USMP	7	7.6%
	Universidad del Callao	6	6.5%
	Universidad Peruana los Andes	6	6.5%
	Otros	33	35.9%
Estudio especialidad	No	2	2.2%
	Si	90	97.8%
Tiene título de especialidad	No	19	20.7%
	Si	73	79.3%
Estudio maestría	No	63	68.5%
	Si	29	31.5%
Tiene grado de magister	No	80	87.0%
	Si	12	13.0%
Estudio de doctorado	No	92	100.0%
	Si	0	0.0%
Tiene grado de doctor	No	92	100.0%
	Si	0	0.0%
Tiene labor docente	No	88	95.7%
	Si	4	4.3%

En la tabla N 5 y respecto a los factores propios del profesional enfermero se muestra que las edades más afines fueron 28-38, con un 54.3% de los participantes, con respecto al sexo de los profesionales destaca el género femenino con un 77.2% de los participantes. El 81.5% respondió que no presenta problemas de salud laboral. El 100% de los participantes labora en el área asistencial, resalta también que el 93.5% trabaja de manera rotativa, también que el 47.8% de los participantes eran nombrados, seguido de un 41.3% que eran por CAS, el tiempo de trabajo que más destaca fue de 1 a 11 años con un 67.4% de los profesionales de enfermería, con respecto a si trabaja en otra institución el 69.6% respondió que no, la universidad de procedencia que más destacó fue la Universidad Norbert Wiener con un 18.5% de los participantes, seguido de la universidad Cayetano Heredia con 14.1% de los participantes. Con respecto a la formación académica se encontró lo siguiente: un 97.8% de los participantes presento estudios de especialidad, comparado con un 79.3% que si llego a obtener el título de especialista. El 31.5% del total presentó estudios de maestría mientras que solo un 13.0% llego a obtener dicho grado. Ningún profesional de enfermería que participó en la investigación presentó estudios ni grado de doctor. Se destaca que solo un 4.3% presenta experiencia docente.

En la tabla N 6 y respecto a los factores motivadores del trabajo de enfermería destaca que el 46.7% considera que el sueldo es regular, seguido de un 44.6% que lo considera bajo. El 83.7% respondió que no cuenta con equipos en buen estado. El 78.3% respondió que no cuenta con el material adecuado. El 56.5% respondió que a veces se encuentra sobrecargado, mientras que un 21.7% respondió que casi siempre esta sobrecargado. El 55.4% respondió que a veces se siente desmotivado, mientras que un 31.5% respondió que nunca se siente desmotivado. El 69.6% respondió que considera que, si tiene oportunidad de crecer, un 92.4% consideró que su trabajo es acorde con su especialidad, mientras que un 76.1% respondió que solo a veces recibe sugerencias de su jefa.

Tabla N 6

Características de las enfermeras según la dimensión motivadores del trabajo

Factores motivadores del trabajo		Frecuencia	Porcentaje
El sueldo es:	Bajo	41	44.6%
	Regular	43	46.7%
	Buenos	8	8.7%
Cuenta con equipos en buen estado:	No	77	83.7%
	Si	15	16.3%
Cuenta con material	No	72	78.3%
	Si	20	21.7%
Su trabajo es sobrecargado	Nunca	4	4.3%
	A veces	52	56.5%
	Casi siempre	20	21.7%
	Siempre	16	17.4%
Se siente desmotivado:	Nunca	29	31.5%
	A veces	51	55.4%
	Casi siempre	11	12.0%
Tiene oportunidad de crecer	Siempre	1	1.1%
	No	28	30.4%
	Si	64	69.6%
Su trabajo es acorde con su especialidad:	No	7	7.6%
	Si	85	92.4%
	Nunca	11	12.0%
Recibe sugerencias de su jefa:	A veces	70	76.1%
	Siempre	11	12.0%

Tabla N 7

Características de las enfermeras según la dimensión Factores del sistema sanitario y entorno en general

Factores motivadores del trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Cuenta con todos los ambientes físicos	No	45	48.9%
	Si	47	51.1%
El espacio donde trabaja es apropiado y suficiente en tamaño	No	40	43.5%
	Si	52	56.5%
Cuenta con lavaderos de mano	No	5	5.4%
	Si	87	94.6%
Cuenta con ambiente de aislamiento de pacientes	No	52	56.5%
	Si	40	43.5%
Cuenta con ventilación adecuada	No	58	63.0%
	Si	34	37.0%
Cuenta con iluminación adecuada	No	40	43.5%
	Si	52	56.5%
Cuenta con ambiente contaminado	No	32	34.8%
	Si	60	65.2%
Cuenta con ambiente limpio	No	13	14.1%
	Si	79	85.9%
Cuenta con pasillos con tamaño adecuado y unidad de pacientes	No	30	32.6%
	Si	62	67.4%
Cuenta con todos los equipos de protección personal	Nunca	1	1.1%
	A veces	53	57.6%
	Siempre	38	41.3%
La cantidad de enfermeras es insuficiente (para un hospital de tercer nivel)	No	40	43.5%
	Si	52	56.5%
Recibe capacitaciones para realizar correctamente su trabajo	No	15	16.3%
	Si	77	83.7%
Reconocen o premian su trabajador destacado	No	63	68.5%
	Si	29	31.5%
El personal donde trabaja es respetuoso	Pocos	29	31.5%
	La mayoría	61	66.3%
	Todos	2	2.2%
Cantidad de personal de su área son responsables	Pocos	36	39.1%
	La mayoría	52	56.5%
	Todos	4	4.3%
Frecuencia, Ud. siente que su jefa de servicio ejerce presión	Nunca	8	8.7%
	A veces	57	62.0%
	Siempre	27	29.3%
Frecuencia cuyo jefe de servicio acepta ideas o sugerencias	Nunca	16	17.4%
	A veces	55	59.8%
	Siempre	21	22.8%
Frecuencia cuyo jefe de servicio tiene palabras de ánimo o aliento	Nunca	23	25.0%
	A veces	47	51.1%
	Siempre	22	23.9%
Al cometer errores, recibe orientación de su jefa	No	18	19.6%
	Si	74	80.4%
Su jefa le da facilidades de horario en situaciones importantes	No	39	42.4%
	Si	53	57.6%
Su jefa de servicio valora su esfuerzo	No	46	50.0%
	Si	46	50.0%
La relación entre Ud. y su jefa de servicio es:	Mala	2	2.2%
	Regular	27	29.3%
	Buena	59	64.1%
	Muy buena	4	4.3%

En la tabla N 7 y respecto a los Factores del sistema de salud y contexto general del profesional de enfermería se evidencia que el 56.5% no cuenta con ambiente de aislamiento de pacientes, el 63.0% no cuenta con ventilación adecuada, el 57.6% cuenta a veces con todos los equipos de protección personal, 68.5 % no reconocen o premian al trabajador destacado.

3.2. Análisis Inferencial

Prueba de normalidad de las variables de la investigación

Tabla N 8

Análisis de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores laborales^b	0,097	92	0,034
Desempeño laboral	0,173	92	0,000
Gestión asistencial	0,201	92	0,000
Productividad asistencial	0,164	92	0,000
Personalidad asistencial	0,162	92	0,000

a. Relación de significación de Lilliefors

b. Las dimensiones factores laborales son cualitativas por ello no se prueba normalidad

De la tabla N 8 según los resultados se rechaza la hipótesis nula de normalidad (todos los valores de Sig. son menores que 0.05). Las variables no cumplen los criterios de normalidad (lo requieren las pruebas paramétricas), con ello y para verificar correlación de las variables se realizó la correlación de Spearman.

Prueba de Hipótesis general

Tabla N 9

Correlación de la variable factores laborales y desempeño laboral

			Factores laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,282**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,282**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	92	92

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

La tabla N 9 con respecto a la hipótesis general se realizó un análisis mediante la prueba de similitud de Spearman se rechazó la hipótesis nula (Sig=0.006 menor que 0.05), la hipótesis alterna se acepta, por lo que se afirma que existe vinculación significativa en componentes laborales y la actividad de las enfermeras en áreas críticas de un hospital nacional

Prueba de hipótesis específicas

Tabla N 10

Relación entre los factores propios del profesional de enfermería y el desempeño laboral

Factores propios del personal Enfermero		Desempeño laboral				Sig.
		Regular		Optimo		
		n	%	n	%	
Edad	28 a 38	2	2.2%	48	52.2%	0.796
	39 a 49	1	1.1%	30	32.6%	
	50 a 60	0	0.0%	11	12.0%	
Sexo	Femenino	1	1.1%	70	76.1%	0.066
	Masculino	2	2.2%	19	20.7%	
Tiene algún problema	No	0	0.0%	75	81.5%	0.000
	Si	3	3.3%	14	15.2%	
Área	Asistencial	3	3.3%	89	96.7%	No aplica
Modalidad	Fijo (todos los días)	0	0.0%	6	6.5%	0.642
	Rotativa	3	3.3%	83	90.2%	

Tipo de contrato	CAS	0	0.0%	38	41.3%	0.006
	Contratado (728)	2	2.2%	8	8.7%	
	Nombrado	1	1.1%	43	46.7%	
Tiempo trabajando en hospital	1 a 11	2	2.2%	60	65.2%	0.876
	12 a 22	1	1.1%	23	25.0%	
	23 a 32	0	0.0%	6	6.5%	
Trabaja en otra institución	No	1	1.1%	63	68.5%	0.166
	Si	2	2.2%	26	28.3%	
Universidad de estudio	Norbert Wiener	1	1.1%	16	17.4%	0.549
	Cayetano Heredia	0	0.0%	13	14.1%	
	San Juan Bautista	0	0.0%	10	10.9%	
	USMP	0	0.0%	7	7.6%	
	Universidad del Callao	0	0.0%	6	6.5%	
	Universidad Peruana los Andes	0	0.0%	6	6.5%	
Estudio especialidad	Otros	2	2.2%	31	33.7%	0.000
	No	2	2.2%	0	0.0%	
Tiene título de especialidad	Si	1	1.1%	89	96.7%	0.045
	No	2	2.2%	17	18.5%	
Estudio maestría	Si	1	1.1%	72	78.3%	0.232
	No	3	3.3%	60	65.2%	
Tiene grado de magister	Si	0	0.0%	29	31.5%	0.495
	No	3	3.3%	77	83.7%	
Estudio de doctorado	Si	0	0.0%	12	13.0%	No aplica
	No	3	3.3%	89	96.7%	
Tiene grado de doctor	Si	0	0.0%	0	0.0%	No aplica
	No	3	3.3%	89	96.7%	
Tiene labor docente	Si	0	0.0%	4	4.3%	0.707
	No	3	3.3%	88	92.4%	

Interpretación: De la tabla N 10 y sobre la base de la prueba Chi-cuadrado se detectó relación significativa del desempeño laboral con la presencia de algún problema en el área (Sig.=0.000 menor que 0.05), el tipo de contrato (Sig.=0.006 menor que 0.05), si estudia alguna especialidad (Sig.=0.000 menor que 0.05) y si tiene título de especialista (Sig.=0.045 menor que 0.05).

Tabla N11

Relación en factores motivadores del trabajo y desempeño laboral

Factores motivadores del trabajo		Desempeño laboral				Sig.	
		Regular		Optimo			
		n	%	n	%		
El sueldo es:	Bajo	0	0.0%	41	44.6%	0.171	
	Regular	3	3.3%	40	43.5%		
	Buenos	0	0.0%	8	8.7%		
Cuenta con equipos en buen estado:	No	3	3.3%	74	80.4%	0.437	
	Si	0	0.0%	15	16.3%		
Cuenta con material	No	3	3.3%	69	75.0%	0.353	
	Si	0	0.0%	20	21.7%		
Su trabajo es sobrecargado	Nunca	0	0.0%	4	4.3%	0.278	
	A veces	1	1.1%	51	55.4%		
	Casi siempre	2	2.2%	18	19.6%		
	Siempre	0	0.0%	16	17.4%		
Se siente desmotivado:	Nunca	0	0.0%	29	31.5%	0.029	
	A veces	1	1.1%	50	54.3%		
	Casi siempre	2	2.2%	9	9.8%		
Siempre	0	0.0%	1	1.1%			
	Tiene oportunidad de crecer	No	2	2.2%	26	28.3%	0.166
	Si	1	1.1%	63	68.5%		
Su trabajo es acorde con su especialidad:	No	2	2.2%	5	5.4%	0.000	
	Si	1	1.1%	84	91.3%		
Recibe sugerencias de su jefa:	Nunca	0	0.0%	11	12.0%	0.614	
	A veces	3	3.3%	67	72.8%		
	Siempre	0	0.0%	11	12.0%		

Interpretación: De la tabla N11 y sobre la base de la prueba Chi-cuadrado se detectó relación significativa del desempeño laboral con sentirse desmotivado (Sig.=0.000 menor que 0.05) y si el trabajo es acorde con su especialidad (Sig.=0.000 menor que 0.05).

Tabla N12

Relación de los factores de salud en contexto general y el desempeño laboral

Factores del sistema sanitario y entorno en general		Desempeño laboral				Sig.
		Regular		Optimo		
		n	%	n	%	
Cuenta con todos los ambientes físicos	No	3	3.3%	42	45.7%	0.072
	Si	0	0.0%	47	51.1%	
El área donde trabaja es apropiada y de tamaño adecuado	No	2	2.2%	38	41.3%	0.410
	Si	1	1.1%	51	55.4%	
Cuenta con lavaderos de mano	No	2	2.2%	3	3.3%	0.000
	Si	1	1.1%	86	93.5%	
Cuenta con ambiente de aislamiento de pacientes	No	3	3.3%	49	53.3%	0.122
	Si	0	0.0%	40	43.5%	
Cuenta con ventilación adecuada	No	3	3.3%	55	59.8%	0.178
	Si	0	0.0%	34	37.0%	
Cuenta con iluminación adecuada	No	3	3.3%	37	40.2%	0.045
	Si	0	0.0%	52	56.5%	
Cuenta con ambiente contaminado	No	1	1.1%	31	33.7%	0.957
	Si	2	2.2%	58	63.0%	
Cuenta con ambiente limpio	No	2	2.2%	11	12.0%	0.008
	Si	1	1.1%	78	84.8%	
Cuenta con pasillos con tamaño adecuado y unidad para pacientes	No	2	2.2%	28	30.4%	0.201
	Si	1	1.1%	61	66.3%	
Cuenta con los equipos de protección personal	Nunca	0	0.0%	1	1.1%	0.939
	A veces	2	2.2%	51	55.4%	
	Siempre	1	1.1%	37	40.2%	
La cantidad de enfermeras es insuficiente (para un hospital de tercer nivel)	No	3	3.3%	37	40.2%	0.045
	Si	0	0.0%	52	56.5%	
Recibe capacitaciones para fortalecer su trabajo	No	1	1.1%	14	15.2%	0.417
	Si	2	2.2%	75	81.5%	
Reconocen o premian su trabajador destacado	No	3	3.3%	60	65.2%	0.232
	Si	0	0.0%	29	31.5%	
El personal donde trabaja es respetuoso	Pocos	2	2.2%	27	29.3%	0.408
	La mayoría	1	1.1%	60	65.2%	
	Todos	0	0.0%	2	2.2%	
Cantidad de personal de su área son responsablemente	Pocos	2	2.2%	34	37.0%	0.597
	La mayoría	1	1.1%	51	55.4%	
	Todos	0	0.0%	4	4.3%	
Frecuencia, Ud. siente que su jefe de servicio ejerce presión	Nunca	1	1.1%	7	7.6%	0.214
	A veces	2	2.2%	55	59.8%	
	Siempre	0	0.0%	27	29.3%	
Frecuencia cuyo jefe de servicio acepta ideas o sugerencias	Nunca	0	0.0%	16	17.4%	0.352
	A veces	3	3.3%	52	56.5%	
	Siempre	0	0.0%	21	22.8%	

Frecuencia cuyo jefe de servicio tiene palabras de ánimo o aliento	Nunca	3	3.3%	20	21.7%	0.010
	A veces	0	0.0%	47	51.1%	
	Siempre	0	0.0%	22	23.9%	
Al cometer errores, recibe orientación de su jefa	No	0	0.0%	18	19.6%	0.352
	Si	3	3.3%	71	77.2%	
Su jefa le da facilidades de horario en situaciones importantes	No	2	2.2%	37	40.2%	0.406
	Si	1	1.1%	52	56.5%	
Su jefa de servicio valora su esfuerzo	No	2	2.2%	44	47.8%	0.387
	Si	1	1.1%	45	48.9%	
La relación entre Ud. y su jefa de servicio es:	Mala	2	2.2%	0	0.0%	0.557
	Regular	0	0.0%	27	29.3%	
	Buena	1	1.1%	58	63.0%	
	Muy buena	0	0.0%	4	4.3%	

Interpretación: De la tabla N 12 y sobre la base de la prueba Chi-cuadrado se detectó relación significativa del desempeño laboral con cuenta con lavaderos de mano (Sig.=0.000 menor que 0.05), Cuenta con iluminación adecuada (Sig.=0.000 menor que 0.05), cuenta con ambiente limpio (Sig.=0.008 menor que 0.05), el número de enfermeros es exiguo (para un hospital de tercer nivel) (Sig.=0.045 menor que 0.05) y Frecuencia, cuyo jefe de área tiene palabras de aliento y de ánimo (Sig.=0.045 menor que 0.05)..

IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos encontrados del análisis descriptivo con 92 profesionales enfermeros de un nosocomio de Lima. Con respecto a la variable factores laborales, las características se analizaron por dimensiones, La primera dimensión fue factores propios del profesional de enfermería, se destaca un 54.3% tenía entre 28 a 38 años, el 77,2% fue de género femenino, un 93.5% trabaja en turnos rotativos, el 47.8% estaba nombrado. La segunda dimensión fue motivadores de trabajo, en esta sobresalen: El 46.7% considero que el sueldo es regular, el 83.7% considera que los equipos no son los adecuados, el 78.3% considera que los materiales no son los adecuados, el 56.5% considera que su trabajo es sobrecargado a veces, un 55.4% considera que a veces se considera desmotivado. Para la tercera dimensión: Factores del sistema de salud y contexto en general, se evidencia un 56.5% no cuenta con ambiente de aislamiento de pacientes, el 63.0% no cuenta con ventilación adecuada, el 57.6% cuenta a veces con todos los equipos de protección personal, 68.5 % no reconocen o premian al trabajador destacado. Resultado que no coincide con lo presentado por Laurencio et, al (2018) quien determina que son los factores estresantes son los que afectan el DL.

La base teórica sobre equidad de Adams, indica que los trabajadores al comparar sus esfuerzos y recompensas en el trabajo asocian con un buen desempeño laboral, pero esto se puede complicar con la insatisfacción de las expectativas personales y laborales, así como también la falta de reconocimiento al profesional (Erazo, 2021).

Cabe señalar que el área de cuidados intensivos es una unidad altamente compleja, donde se utilizan una variedad de máquinas y equipos sofisticados, así como todos los insumos necesarios para brindar una atención eficaz, y oportuna, es por ello que el equipo multidisciplinario debe contar con amplias instalaciones, áreas de infectados, buena iluminación y ventilación.

Debido a que es un trabajo expuesto y altamente contaminado, es fundamental contar con equipos operativos e insumos suficientes, así como con equipos de protección personal. La falta de una circulación de aire adecuada (extractores), estar en contacto directo con los pacientes y una protección de bioseguridad inadecuada exponen a la mayoría de la población trabajadora,

especialmente a las mujeres jóvenes, que se desempeñan en esta área, lo que las hace más vulnerables, aunado con la demanda de pacientes sobrecarga el trabajo, por lo cual conlleva a una desmotivación laboral sumado a que no se sienten reconocidos con su trabajo, a pesar de su desarrollo profesional en la especialización en su área por lo tanto los factores propios, motivadores del trabajo de enfermería, del sistema sanitario y entorno en general tienen una relación mostrada en la investigación. Así mismo existen otros factores limitantes que requieren ser estudiados para profundizar sobre la temática.

Con lo que respecta a la variable DL del profesional enfermero se encontró que el 96.7% (89) presentaron un desempeño laboral óptimo, seguido de un 3.3% (3) de profesionales con un desempeño laboral regular y ningún profesional con un desempeño deficiente. Resultado que supera al encontrado por Gamarra (2023) quien encontró un 51.2% de participantes con un DL considerado regular; un 46.3% desempeño alto y 2.5% un desempeño deficiente. O también el resultado de Campos (2019) quien encontró un 55.2% presento DL moderado, 27.6% bajo y 17.2% alto. Los actuales resultados coinciden con Quintana et. al. (2020) quienes determinaron que el profesional enfermero tiene un DL suficiente, sin embargo, hay necesidad de reforzar con capacitaciones las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo entre otros para mejorar el DL.

Con respecto a las dimensiones del DL, se encontró el 83.7% de los participantes fue clasificado en el nivel óptimo del desempeño laboral, en la dimensión gestión asistencial, el 16.3% fue clasificado en el nivel regular y ningún profesional de enfermería obtuvo un deficiente nivel. En la dimensión productividad asistencial un 89.1% de participantes fue clasificado en el nivel óptimo, el 10.9% fue clasificado en el nivel regular y ningún profesional de enfermería alcanzó un deficiente nivel. Para dimensión personalidad asistencial un 95.7% de participantes fue clasificado en el nivel óptimo, el 4.3% fue clasificado en el nivel regular y ningún profesional de enfermería fue clasificado en el nivel deficiente. Los resultados demuestran la identificación y calidad de los profesionales que participaron en la investigación. Resultados notablemente diferentes a lo encontrado por Ahumada (2023), quien reportó que en la dimensión gestión asistencial, solo un 17.0% logró un óptimo nivel, un 45.3% logró un índice regular y 37.7% adquirió un deficiente nivel. La dimensión productividad asistencial un 17.0% de participantes fue

considerado en el nivel óptimo, el 37.7% fue clasificado en el nivel regular y un 45.3% fue considerado con deficiente nivel. Para la dimensión personalidad asistencial un 17.0% de participantes fue clasificado en el nivel óptimo, el 50.9% fue clasificado en el nivel regular y el 32.1% fue clasificado en el nivel deficiente.

Resultados concuerdan con Ochoa (2018) que reporta que el DL puede afectar directamente la atención de calidad manifestada al paciente en alguna situación crítica y comprometer la seguridad y bienestar tanto de los pacientes como de los propios enfermeros.

Si bien los resultados encontrados son positivos, y basándonos en la teoría del reforzamiento de Skinner es necesario tomar medidas para garantizar futuros resultados y así garantizar el buen resultado de los profesionales. Como aporte, la investigación permitirá a las autoridades que los resultados encontrados sobre desempeño de las enfermeras vayan mejorando y esa mejora se mantenga en el futuro (Plaza, 2006).

Por otro lado, por la naturaleza del servicio y de la vocación de los profesionales de enfermería específicamente intensivistas enfrentan grandes desafíos relacionados con la atención de pacientes en condiciones críticas, lo que resulta un trabajo invaluable. Por lo tanto, para mejorar su DL se encuentran capacitándose constantemente con sus propios medios económicos. sin embargo, la jefatura, realiza capacitaciones continuas sin valor académico (creditaje).

Es importante tener en cuenta que no todos los profesionales tienen la experiencia o el desarrollo de habilidades particulares para manejar situaciones de alta complejidad. Estas destrezas incluyen la tomar rápida y precisa de decisiones, manejo situaciones de estrés y conservar la calma en situaciones críticas. Lo expuesto tiene un sustento teórico por la teoría de Patricia Benner quien sostiene que el Desarrollo de competencia profesionales inicia desde aprendiz y este se va ampliando mediante la experiencia y nuevos conocimientos hasta llegar a experta (Escobar et. al., 2019)

La UCI requiere de un trabajo en equipo, integrado, sólido y engranado con otros profesionales de la salud. Es un trabajo simultáneo y responsable, con un compromiso moral y ético. Para un buen DL la comunicación asertiva, efectiva y empática tanto con el equipo multidisciplinario como con los pacientes y sus

familiares es fundamental para mantener la confianza, la interacción entre el equipo para cumplir las normas. La colaboración y coordinación interprofesional son esenciales para certificar una atención holística, humana y con calidad en la UCI.

En cuanto a la comprobación de hipótesis general el análisis realizado se efectuó mediante la prueba correlación de Spearman, lo cual permitió la decisión de rechazar la hipótesis nula ($\text{Sig.}=0.006 < 0.05$), con lo cual la hipótesis alterna se acepta. Por lo que se evidencia significativa relación en factores laborales y el DL del personal enfermero asistencial en servicios críticos de un hospital nacional.

Con respecto a los factores que influyen al DL, estos fueron analizados en tres dimensiones como son: factores intrínsecos de las enfermeras, factores motivadores del trabajo, de sistema de salud y ambiente en general, en este sentido autores como Quintana et. al. (2020) reportó que algunos factores relacionados al desempeño fueron: sin capacitaciones 70,2%, presión laboral por su jefatura 37.0%, desempeño insuficiente por parte de sus colegas 75.5%.

Un resultado similar se encontró en Ahumada (2023) quien mediante una prueba de probabilidad ($\chi^2 = 44,391$, $p = 0,000 < \alpha = 0,050$) evidenció que los ciertos factores influyen con 65.3% en el desarrollo laboral, lo cual permite establecer que hay diferentes elementos con prevalencia significativa en el DL de las profesionales enfermeras.

Hallazgo disímil se encontró en Lauracio et. al. (2018), quienes encontraron factores estresantes en algunas ocasiones no afectan el DL, sin embargo, se requiere realizar un estudio, con respecto a los resultados de la investigación, no todos los factores resultados salieron significativos, pero si permitió identifica el efecto de los más importantes. Copari (2022) pudo identificar importantes riesgos que exponen a riesgo a los profesionales de enfermería, destacando los de índole físico y ergonómico asociados a la labor que desempeña los profesionales de enfermería. En este sentido y en consonancia con sustento teórico del Equilibrio, que se centra en la forma en que la demanda de trabajo y responsabilidades de indoles personal podrán influir al bienestar y satisfacción del profesional enfermero, manteniendo un equilibrio trabajo-vida personal (Cedeño, 2020), no solo se puede esperar un buen DL del profesional de enfermería, sin que este reciba ayuda en

especial identificando los factores que podrían afectar el adecuado DL. Sobre la base de la teoría de Frederick Herzberg se puede evidenciar que los resultados encontrados en la investigación amparan la presencia de elementos asociados con el DL del profesional enfermero de un hospital nacional de Lima

Se deduce que la enfermera intensivista procura estar siempre en una constante autoevaluación para brindar una atención oportuna dinámica. Hay necesidad de formar enfermeras con un enfoque integral holística con trato humanizado, debemos de entender que el proceso del cuidado es un trabajo interactivo y vivencial tiene que ir en favor y beneficio del paciente respetando creencias, cultura y religión. La teoría de cuidados culturales de Madeleine Leininger propone que un adecuado conocimiento estructural de la cultural y social de un grupo o individuo es el resultado alcanzado de los objetivos sobre la experiencia en la labor asistencial enfermera (Pérez, 2009).

Así también se resalta la importancia de trabajar, con equipos en buen estado materiales e insumos suficientes, así como en ambientes correctamente distribuidos con un sistema de alumbrado y ventilación adecuada sin dejar de enunciar la importancia de los EPP hacen que el trabajo de los enfermeros en la UCI sea efectivo, se cumpla con el plan de cuidados de enfermería personalizado e individualizado y se logre desarrollar un buen DL sin dejar de resaltar la importancia de continuar con capacitaciones y actualizaciones constantes que se verán reflejados en la atención directa al paciente, siendo un hospital de referencia y de tercer nivel.

Trabajar en un ambiente con buenas relaciones interpersonales, respetando las normas establecidas asegurara un buen DL. Es necesario un reconocimiento laboral a través de la jefatura quien debería estimular a sus trabajadores para que se sientan motivados brindándoles becas de estudio. Promover el trabajo colaborativo entre colegas, destacar a los buenos profesionales que sirvan como ejemplo de los colegas nuevos, una buena remuneración económica, incentivará a las enfermeras especialistas.

En la UCI los pacientes se encuentran bajo el cuidado directo de las enfermeras intensivistas las 24 horas por lo cual es importante brindar un trabajo integro ya que la persona es un ser de cuidado único y singular.

En referencia con el objetivo específico, determinar la relación de los factores específicos de la enfermera, motivadores de trabajo, sistema de salud y ambiente en general con desempeño laboral de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional, esto se realizó aplicando el Chi-cuadrado, donde se analizó la conexión de cada factor con el desempeño laboral, los resultados por dimensión son discutidos a continuación:

Al analizar la relación del desempeño laboral con los componentes propios del Enfermero, y mediante prueba Chi-cuadrado se descubrió relación significativa del desempeño laboral con la presencia de algún problema en el área donde el profesional de enfermería realiza su labor (sig.=0.000 menor que 0.05), también se estableció relación entre el DL con el tipo de contrato (sig.=0.006 menor que 0.05), relación entre el DL y si estudia alguna especialidad (sig.=0.000 menor que 0.05), finalmente relación entre el DL y si tiene título de especialista (sig.=0.045 menor que 0.05), resultado que concuerda con lo propuesto por Vroom quien en su teoría señala que la motivación en el trabajo está condicionada por 03 componentes: expectativa (la idea que todo esfuerzo conduce al trabajo exitoso), instrumentalidad (la afirmación que la practica exitosa tendrá una recompensa) y valencia (la importancia de brindar una adecuada recompensa) (Bautista et. al., 2020).

Al analizar la relación del desempeño laboral con los factores motivadores del trabajo, y sobre la base de la prueba Chi-cuadrado se detectó relación significativa del desempeño laboral con sentirse desmotivado (sig.=0.000 menor que 0.05) y relación entre el DL con si el trabajo es acorde con su especialidad como profesional de enfermería (sig.=0.000 menor que 0.05), resultado que concuerda con la teoría de Frederick Herzberg, quien propuso su teoría que diferencia los factores motivacionales y de higiene, donde los componentes de motivación como la compromiso, reconocimiento, y desarrollo personal, conllevan una prevalencia positiva en la motivación y satisfacción profesional. También son respaldados por Adams, quien en su supuesto de Equidad plantea que los individuos contrastan sus esfuerzos y distinciones laborales con la de los demás con la finalidad de percibir si existe un trato justo y equitativo. La percepción de equidad influye en la satisfacción laboral y la motivación (Erazo, 2021).

Al analizar la relación del desempeño laboral con los elementos del sistema enfermero y el ambiente en general, y sobre la base de la prueba Chi-cuadrado se detectó relación significativa del desempeño laboral con el hecho de contar con lavaderos de mano (sig.=0.000 menor que 0.05), relación entre el DL con el hecho de contar con iluminación adecuada (sig.=0.000 menor que 0.05), relación entre el DL y hecho de contar con ambiente limpio (sig.=0.008 menor que 0.05), relación entre el DL y la percepción que la cantidad de enfermeras es insuficiente (para un hospital de tercer nivel) (sig.=0.045 menor que 0.05), finalmente relación entre el DL con la frecuencia si el jefe del área ofrece palabras de aliento y anima al equipo (sig.=0.045 menor que 0.05). resultado que coincide con la teoría propuesta de McGregor quien sostuvo que existen 2 grupos de creencias enfocadas en la condición humana y la gestión laboral. La propuesta teórica X asume que los colaboradores son por naturaleza perezosos y necesitan tener un mayor control y deben ser encaminados; lo inversa de la Teoría Y que asume que el recurso humano siempre esta interiormente motivado, autodirigido y está en constante búsqueda de nuevas oportunidades y responsabilidades (Madero et. al., 2018).

V. CONCLUSIONES

En primer lugar, se determinó la existencia de una relación significativa ($Rho=0.282$) entre los elementos del desempeño y el desempeño laboral de los enfermeros.

En segundo lugar, se estableció una relación significativa entre los componentes específicos del personal de enfermería y el desempeño laboral, especialmente en lo relacionado con el desempeño profesional. Se encontraron relaciones significativas en la presencia de ciertos problemas en el área ($sig.=0.000$, menor que 0.05), el tipo de contrato ($sig.=0.006$, menor que 0.05), si el personal estudia alguna especialidad ($sig.=0.000$, menor que 0.05) y si tiene un título de especialista ($sig.=0.045$, menor que 0.05).

En tercer lugar, se identificó una dependencia significativa entre los factores motivadores del trabajo y el desempeño laboral, especialmente en lo que respecta a sentirse desmotivado ($sig.=0.000$, menor que 0.05) y si el trabajo es acorde con la especialidad del profesional ($sig.=0.000$, menor que 0.05).

Por último, para el objetivo específico 3, se detectó una relación significativa entre los factores del procedimiento sanitario y el ambiente en general, y el desempeño profesional. Esto incluye la disponibilidad de lavaderos de mano ($sig.=0.000$, menor que 0.05), la iluminación adecuada ($sig.=0.000$, menor que 0.05), un ambiente limpio ($sig.=0.008$, menor que 0.05), el número de enfermeras suficiente para la labor asistencial en un hospital de tercer nivel ($sig.=0.045$, menor que 0.05) y la frecuencia con la que el jefe del área de salud mantiene palabras de optimismo e infunde aliento ($sig.=0.045$, menor que 0.05).

VI. RECOMENDACIONES

Las autoridades del área de enfermería deberían considerar implementar estrategias para mitigar los factores que afectan negativamente el desempeño profesional. Las condiciones laborales, el salario, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal tienen un impacto significativo en la motivación personal y satisfacción laboral (Hare et. al., 2017).

Además, se aconseja como segundo punto a las autoridades incentivar el fortalecimiento de los componentes intrínsecos en los profesionales, debido a que estos influyen en el desempeño laboral. Las jefaturas deben trabajar en mejorar la disposición hacia el paciente. Factores como las condiciones laborales, la formación académica y el tipo de contrato pueden influir en el rendimiento profesional (Quintana et. al., 2021).

Por otro lado, es esencial que las autoridades y jefaturas contribuyan al desarrollo de habilidades mediante el fortalecimiento de los factores motivadores del trabajo. Para ello, se propone mejorar los salarios, unificar los tipos de contrato entre los trabajadores e incrementar los recursos humanos, materiales y el equipamiento médico (Morales, 2013).

Finalmente, se recomienda a las autoridades promover y difundir información sobre los elementos relacionados con el sistema de enfermería y el contexto general de las áreas relacionadas con la calidad del servicio, con el fin de velar por el bienestar del profesional de enfermería y del paciente e incluir charlas sobre manejo de conflictos y otros temas relacionados. Además, se sugiere la organización de reuniones académicas y sociales que fomenten la socialización entre el personal de enfermería (Custodio, 2022).

REFERENCIAS

- Abdullah H, Gaballah S. (2018). Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. Rev. American Journal of Nursing Research. 2018. Vol. 6, No. 4, 191-197. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Climate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case
- Acuña, J. Metodología de la investigación científica. México: Editorial oveja negra, 2019. https://www.metodologia_de_la_investigacion_cientifica#&
- Ahumada J (2023). Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de centro quirúrgico de una institución de salud, Lima 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106761>
- Al-Nuaimi, H., AlBashtawy, M., Qaddumi, J., Baqir, M., Suliman, M., Abdalrahim, A., & Alkhaldeh, A. (2021). Impact of occupational stress on nurses' job performance according to nurses perception. Medico-Legal Update, 21(3), 252-255. Disponible en: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagcd%3A6%3A6711862/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagcd%3A152720949&crl=c>
- Arias J., Covinos M. (2021). Diseño y metodología de la Investigación. Trabajo de investigación Editado por: Enfoques Consulting EIRL. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bautista R., Cienfuegos R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Trabajo de investigación Universidad Peruana Unión. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bayser, SE. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>

- Campusano Machahuay, M. L., & Huaman Rosales, M. (2018). Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2049>
- Campos PIA, Gutiérrez HC, Matzumura JPK. (2019). Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center. *Rev Cuid.* 2019; 10(2): e626. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (Segunda ed.). Lima 2019: San Marcos EIRLTD
- Cedeño, J., Román E. (2020). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *MIKARIMIN Revista Multidisciplinaria* 6 (2020): 5-5 Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/288220171.pdf>
- Contreras P.. Factores personales e institucionales que influyen en el profesional de enfermería en el llenado de notas de enfermería del Servicio De Emergencia - Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Universidad San Martín de Porres. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2402/contreras_p.pdf;jsessionid=E5258814C80AB8CFD54987F793A8C59B?sequence=3
- Copari Calumani, N. L. (2022). Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de salud de un centro de salud de Tacna. *Investigación E Innovación: Revista Científica De Enfermería*, 2(1), 92–101. <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.1.1374>
- Custodio G. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash - 2022, Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96913>
- Díaz Ledesma, C. R., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382->
- Escobar-Castellanos B., & Jara-Concha, P. (2019). Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educación*, 28(54), 182-202. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201901.009>
- Espino-Porras C, De Luna-López M, Flores-Padilla L, Ramírez-Echavarría E, Brito-Cerino M, Gómez-Jurado L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enferm. univ.* [Internet]. 18 de diciembre de 2020;17(3):317-2. Disponible en: <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/732>
- Erazo Muñoz, P., Riaño Casallas, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 64, 2021, septiembre-, pp. 241-280. Fundación Universitaria Católica del Norte Medellín, Colombia
- Fox, Spector, P., Goh, A., & Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self-and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 14, 41–60.
- Gonzales, E. y Rodríguez, R., (2019). Work performance of the nursing professional of the "San Pedro" National Hospital, department of Usulután, February to September
- Haneen Al- Nuaimi, Mohammed ALBashtawy, Jamal Qaddumi, Mohammed Baqir, Mohammad Suliman, Asem Abdalrahim, Abdullah Alkhaldeh. (2021). Impact of Occupational Stress on Nurses' Job Performance According to Nurses Perception. *Medico-legal Update*, July-September 2021, Vol.21, No. 3. Disponible en: <https://ijop.net/index.php/mlu/article/download/2991/2590/5869>
- Hare, J.; Loea, J. (2017). Análisis de las medidas de higiene ocupacional inherentes a los factores de riesgos psicosociales que influyen en el personal que labora en la gerencia técnica del mejorador de Petro San Félix, ubicado En

- El Complejo Industrial José Antonio Anzoátegui. Disponible en: <https://www.scribd.com/document/421453391/Tesis-Riesgos-Psicosociales>
- Hernández R, Mendoza C. (2023). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa mixta. México: Mc Graw Hill. 2023.
- Huaynasi M. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7345>
- Laurencio, C. Laurencio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación, 2(4), 543-554. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
- López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. 2021. Vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230805312021000200316&script=sci_arttext.
- Gamarra, I., Arévalo, R. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Investigación E Innovación: Revista Científica De Enfermería, 3(3), 7–18. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
- García-García, J., Reding-Bernal, A., López-Alvarenga, J. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica Investigación en Educación Médica, vol. 2, núm. 8, octubre-diciembre, 2013, pp. 217-224 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733226007.pdf>
- Gibson, James; Ivancevich, Johns; Donnelly, James; y Konopaske, Robert (2006). Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos. Duodécima edición. Editorial. Mc Graw Hill. México.

- Madero S., Rodríguez D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*. 2018; 13(1): 95-107
- Montenegro D., Ramírez G. (2021). Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. *ISSN ONLINE 2521-2737 REV.INV.&NEG. V.16 N°28 AÑO 2023*. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2521-27372023000200050&lng=es&nrm=iso
- Morales J. (2013). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. <https://www.terapia-cognitiva.mx/wcontent/uploads/2015/06/intercambio-social-articulo.pdf>.
- Organización Mundial de la Salud (2017). Ginebra: Organización Mundial de la Salud; Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questionsand-answers/item/stress>
- Ortega M, Piña E Sanchez R y Suescun I. (2017). Desempeño de los licenciados de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos. *Revista Venezolana de Enfermería*, 2017; Volumen 4, Número 2. Disponible en: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_venf/article/view/15918
- Ospina J. La motivación, motor del aprendizaje. *Revista ciencias de la salud*. 2006; 4(2): 158-160
- Pérez Pimentel, Sandra. (2009). Enfermería transcultural como método para la gestión del cuidado en una comunidad urbana: Camaguey 2008. *Revista Cubana de Enfermería*, 25(3-4), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192009000200003&lng=es&tlng=es.
- Phuke M, Zagade T, Mohite V, Shinde M, Patil S y More M. Impact of Work Experience on level of stress among the nurses: A comparative study. [Internet]. 2022;13(S01):1505–11. Recuperado a partir de: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=160278746&lang=es&site=ehost-live>

- Plazas, Elberto A. (2006). B. F. Skinner: la búsqueda de orden en la conducta voluntaria. *Universitas Psychologica*, 5(2), 371-384. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200013&lng=pt&tlng=es.
- Quintana, D. (2021). Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019. Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
- Quintana, D., Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 2020, vol. 20, núm. 1, enero-junio, ISSN: 1657-320X / 2339-3874. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
- Ramírez E, Grevilli M, Silva C y Delgado D. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. [Internet]. *Revista Reciamuc*. Recuperado a partir de: 10.26820/reciamuc/6.(1).enero.2022.2-14.
- Rivera, C. Factores sanitarios que afectan el acceso a la atención prenatal durante el Covid-19 Hospital Público del Ecuador, 2021. Tesis Universidad Cesar Vallejo, año 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137710/Rivera_CCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31, 633–641. 2022. <https://doi.org/10.1111/jocn.15921>
- Silva M, Miranda F, Mieiro D, Sato T, Silva J y Mininel. Impact of stress on the quality of life of hospital Nursing workers. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2020. Recuperado a partir de: <https://www.scielo.br/j/tce/a/VKVTfNpLPW3Yf4vG6vZZ3Mr/?lang=en>
- Torres, J. y Briceño, Y. (2015). Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. *Enfermería, Historia e*

Investigación (EHI). Vol. 2, Núm. 1, enero-junio 2015. Pag. 15-21.
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9081765>

Tran, K. T., Nguyen, P. V., Dang, T. T. U., & Ton, T. N. B. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 8(12), 109. <https://doi.org/10.3390/bs8120109>

Urdaneta, O., Urdaneta, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XIX, núm. 4, octubre-diciembre, 2013, pp. 672-682 Universidad del Zulia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>

Yallercco, L., y Umire, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 32-36. DOI: 10.17162/rccs.v13i1.1343. Visitado el 10-10-2021. Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1343

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores laborales	Según Herzberg son condiciones asociadas al desempeño de sus funciones que desarrolla en el ámbito de trabajo (Gibson et al., 2006).	Los factores que afectan el desempeño laboral de las enfermeras son las condiciones que podrían perjudicar su accionar al atender a los pacientes, se cuantifica mediante 37 ítems divididos en tres dimensiones	Factores propios del profesional de Enfermería Factores motivadores del trabajo Factores del sistema sanitario y entorno en general	Factores Sociodemográficos Características de formación académica Factores motivadores del trabajo Características organizacionales Características de estilo de liderazgo de la jefatura de enfermería de su Servicio	Escala dicotómica 1 : Si 0: No
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el conjunto de actividades que realiza un trabajador, relacionado a actividades y metas establecidas en cada entidad (López, 2021)	El desempeño laboral de las enfermeras en las áreas críticas está enfocada en el cuidado del paciente antes, durante y después de la Hospitalización con fines diagnósticos y de Recuperación. Se cuantifica mediante 16 ítems divididos en tres dimensiones	Gestión asistencial Productividad asistencial. Personalidad Asistencial	Planificación Cumplimiento de norma Iniciativa Oportunidad Calidad de trabajo Responsabilidad Confianza Relaciones interpersonales	Likert (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.

Anexo 2

Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES

A continuación, podrá responder a las inquietudes que podrían estar influenciando en su desempeño laboral. El cuestionario es anónimo, cualquier inquietud, no dude en preguntar. Gracias por su colaboración.

A. Factores propios del profesional de Enfermería.

1. ¿Cuál es su edad? años.
2. ¿Cuál es su sexo? Masculino () Femenino ()
3. ¿Tiene algún problema de salud laboral que altere su desempeño?
Si () No ()
(lesión osteomuscular en hombro, muñeca, rodilla, dorsal o lumbar, adquirida en el hospital mientras ejercía su labor.)

Características laborales:

4. ¿En qué área se desempeña? Asistencial () Administrativa ()
5. ¿Cuál es la modalidad de su horario?
Rotativa () Fijo (todos los días) ()
6. ¿Cuál es su condición laboral? Nombrado
() Contratado (728) () CAS ()
7. ¿Cuánto tiempo trabaja Ud. en el hospital de tercer nivel?
.....años.
8. ¿Trabaja Ud. como enfermera, en otra institución?
SI () NO ()

Características de formación académica

9. ¿En qué Universidad estudió la carrera de enfermería?
.....
10. ¿Ha estudiado Ud. alguna especialidad? Si () No ()
¿titulado? Si () No ()
11. ¿Ha estudiado Ud. alguna maestría? Si () No ()
¿titulado? Si () No ()

12. ¿Ha estudiado Ud. algún doctorado? Si () No ()
¿titulado? Si () No ()
13. Ud. realiza labor docente de enfermería teórica o práctica?
Si() No ()

B. Factores motivadores del trabajo.

14. Ud. cree que el sueldo que gana es:
a. Bajo b. Regular c. Bueno
15. Ud. cuenta con todos los equipos en buen estado (estetoscopio, glucómetro, ventiladores mecánicos, bombas de infusión, monitor de FV, aspirador, desfibrilador, coche de paro) necesarios para cumplir con sus funciones?
a. Si () b. No ()
16. Ud. cuenta con todo el material (sonda, jeringa, gasas, guantes, catéteres, volutrol, etc.)necesario para cumplir con su trabajo?
a. Si () b. No ()
17. Ud. considera que su trabajo es sobrecargado?
a. Siempre () b. casi siempre() c. A veces() d. Nunca ()
18. Ud. se siente desmotivado por realizar alguna de sus tareas?
a. Siempre() b. casi siempre() c. A vece ()d. Nunca ()
19. ¿En su trabajo tiene la oportunidad de crecer profesionalmente?
a. No () b. Si ()
20. Ud. considera que el servicio donde trabaja está acorde con su especialidad?
a. No () b. Si ()
21. Ud. recibe alguna sugerencia de parte de la Jefa de servicio o supervisora,para mejorar su desempeño?
a. Nunca () b. a veces () c. Siempre ()

C. Factores del sistema sanitario y entorno en general

Características organizacionales.

22. ¿El ambiente físico del lugar donde Ud. trabaja tiene todos los ambientes?(tópico sucio y limpio, unidad de pacientes, aislamiento, star médico y de enfermería, vestidor y pasillos de circulación de material limpio y contaminado)
a. No () b. Si ()

23. ¿El espacio donde Ud. desempeña su labor es de acuerdo a la norma establecida?

- a. No () b. Si ()

24. Su ambiente de trabajo cuenta con:

- | | | |
|--|--------|--------|
| - Lavaderos de mano, | Si () | No () |
| - Ambiente de aislamiento de pctes. | Si () | No () |
| - Ventilación adecuada | Si () | No () |
| - Iluminación adecuada, | Si () | No () |
| - Ambiente contaminado | Si () | No () |
| - Ambiente limpio y | Si () | No () |
| - Tamaño adecuado de pasillos y unidad de paciente | Si () | No () |

3 Si = Poco segura de 4 a 6 Si = Segura 7 Si = Muy Segura

entonces, las condiciones donde Ud. trabaja es:

- a. Poco segura b. Segura c. Muy segura

25. ¿Cuál es la frecuencia en las que Ud. cuenta con todos los equipos de protección personal? (mandilón, mascarilla, guantes y lentes)

- a. Nunca () b. A veces () c. Siempre ()

26. Teniendo en cuenta las normativas de un hospital de tercer nivel ¿Ud. considera que la cantidad de enfermeras de su área es insuficiente?

- a. Si () b. No ()

27. ¿La institución le provee capacitación para realizar correctamente su trabajo?

- a. No () b. Si ()

28. ¿Existe alguna forma de reconocimiento o premiación al trabajador destacado?

- No () Si () si la respuesta es Sí ¿cuál?
a. Económica b. Escrito c. Mención

29. ¿Qué cantidad de personal de trabajadores del área donde Ud. trabaja, es respetuoso?

- a. Pocos () b. La mayoría () c. Todos ()

30. ¿Qué cantidad de personal de su servicio trabaja responsablemente?

- a. Pocos () b. La mayoría () c. Todos ()

Características de estilo de liderazgo de la jefatura de enfermería de su Servicio.

31. ¿Con que frecuencia, Ud. siente que su jefa de servicio ejerce presión, o exige un aumento del esfuerzo hacia cumplimiento de tareas en el trabajo que Ud. realiza?
- a. Siempre () b. A veces () c. Nunca ()
32. ¿Con que frecuencia su jefe de servicio acepta ideas o sugerencias de parte del personal de enfermería?
- a. Nunca () b. A veces () c. Siempre ()
33. ¿Con que frecuencia su jefe de servicio tiene palabras de ánimo o aliento en momentos difíciles para los trabajadores?
- a. Nunca () b. A veces () c. Siempre ()
34. ¿Cuándo Ud. comete algún error en su trabajo, recibe orientación de su jefa?
- No () Si () si la respuesta es sí ¿en qué forma?
- a. en forma comprensiva b. en forma calmada
c. en forma molesta
35. ¿Su jefa le da facilidades de horario en situaciones de suma importancia para Ud.?
- a. No () b. Si ()
36. ¿Percibe que su jefa de servicio valora el esfuerzo que Ud. pone en el desempeño de sus funciones?
- a. No () b. Si ()
37. ¿Cómo es la relación entre Ud. y su jefa de servicio?
- a. Mala b. Regular c. Buena d. Muy buena

Fuente: Quintana (2021)

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: Ahumada (2023)


Anexo 3

Fichas de Validación de Instrumentos para la Recolección de Datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

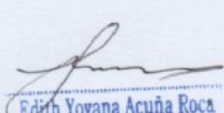
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Quintana Barreto, (2021) para evaluar Factores Laborales
Objetivo del instrumento	Medir los Factores Laborales en las enfermeras asistenciales de las áreas críticas de un hospital nacional en Lima.
Nombres y apellidos del experto	Edith Yovana Acuña Roca
Documento de identidad	40969546
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Cargo	Enfermera asistencial de la UCI
Número telefónico	961901846
Firma	 Edith Yovana Acuña Roca Lic. en Enfermería C.E.P. 61976
Fecha	24 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Adaptado de Ahumada Rondón, (2023) para determinar Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño Laboral en las enfermeras asistenciales de las áreas críticas de un hospital nacional en Lima.
Nombres y apellidos del experto	Edith Yovana Acuña Roca
Documento de identidad	40969546
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Cargo	Enfermera asistencial en la UCI
Número telefónico	961901846
Firma	 Edith Yovana Acuña Roca Lic. en Enfermería C.E.P. 61976
Fecha	24 de mayo del 2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ACUÑA ROCA, EDITH YOVANA DNI 40969548	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/11/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN JUAN BAUTISTA" <i>PERU</i>
ACUÑA ROCA, EDITH YOVANA DNI 40969548	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/09/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN JUAN BAUTISTA" <i>PERU</i>
ACUÑA ROCA, EDITH YOVANA DNI 40969548	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ACUÑA ROCA, EDITH YOVANA DNI 40969548	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Quintana Barreto, (2021) para evaluar Factores Laborales
Objetivo del instrumento	Medir los Factores Laborales en las enfermeras asistenciales de las áreas críticas de un hospital nacional en Lima.
Nombres y apellidos del experto	Quispe Núñez Nelly Carolina
Documento de identidad	10058154
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión en los servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Cargo	Coordinadora UCI 4I-4II
Número telefónico	941813925
Firma	 HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA LIC. CAROLINA QUISPE NÚÑEZ CEP. 41122 - REG. 12117 COORDINADORA UCI PAB 4I-4II
Fecha	24 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Adaptado de Ahumada Rondón, (2023) para determinar Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño Laboral en las enfermeras asistenciales de las áreas críticas de un hospital nacional en Lima.
Nombres y apellidos del experto	Quispe Núñez Nelly Carolina
Documento de identidad	10058154
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión en los servicios de la salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Cargo	Coordinadora UCI 4I-4II
Número telefónico	941813925
Firma	 HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA LIC. CAROLINA QUISPE NÚÑEZ CEP 49 00 - REG. 10817 COORDINADORA UCI PAB 4I-4II
Fecha	24 de mayo del 2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE NUÑEZ, NELLY CAROLINA DNI 10058154	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 20/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
QUISPE NUÑEZ, NELLY CAROLINA DNI 10058154	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/02/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
QUISPE NUÑEZ, NELLY CAROLINA DNI 10058154	Bachiller en Enfermería Fecha de diploma: 22/06/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
QUISPE NUÑEZ, NELLY CAROLINA DNI 10058154	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 17/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 25/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Quintana Barreto, (2021) para evaluar Factores Laborales
Objetivo del instrumento	Medir los Factores Laborales en las enfermeras asistenciales de las áreas críticas de un hospital nacional en Lima.
Nombres y apellidos del experto	Yeny Corazao Pacheco
Documento de identidad	40031899
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Cargo	Enfermera asistencial en la UCI
Número telefónico	995642345
Firma	 HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA LIC. YENY CORAZAO PACHECO ENFERMERA INTENSIVISTA CEP 89159 HEE 11287
Fecha	24 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Adaptado de Ahumada Rondón, (2023) para determinar Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño Laboral en las enfermeras asistenciales de las áreas críticas de un hospital nacional en Lima.
Nombres y apellidos del experto	Yeny Corazao Pacheco
Documento de identidad	40031899
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Cargo	Enfermera asistencial en la UCI
Número telefónico	995642345
Firma	
Fecha	24 de mayo del 2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CORAZAO PACHECO, YENY DNI 40031899	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/01/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CORAZAO PACHECO, YENY DNI 40031899	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/03/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CORAZAO PACHECO, YENY DNI 40031899	TITULO DE ESPECIALISTA CUIDADO ENFERMERO DEL PACIENTE CRITICO CON MENCION EN EL ADULTO Fecha de diploma: 21/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CORAZAO PACHECO, YENY DNI 40031899	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 4

Resultados del Análisis de Consistencia Interna

Factores									
Criterio		Suficiencia							
Item	Expertos			S	N	C	V de Aiken	Tipo de validez	
	1	2	3						
1	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
2	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
3	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
4	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
5	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
6	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
7	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
8	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
9	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
10	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
11	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
12	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
13	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
14	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
15	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
16	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
17	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
18	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
19	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
20	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
21	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
22	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
23	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
24	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
25	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
26	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
27	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
28	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
29	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
30	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
31	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
32	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
33	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
34	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
35	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
36	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
37	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
Validez global							1.000		

Criterio		Cantidad							
Item	Expertos			S	N	C	V de Aike	Tipo de validez	
	1	2	3						
1	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
2	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
3	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
4	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
5	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
6	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
7	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
8	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
9	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
10	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
11	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
12	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
13	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
14	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
15	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
16	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
17	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
18	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
19	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
20	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
21	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
22	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
23	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
24	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
25	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
26	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
27	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
28	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
29	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
30	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
31	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
32	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
33	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
34	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
35	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
36	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
37	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
Validez global							1.000		

Criterio		Coherencia							
Item	Expertos			S	N	C	V de Aiken	Tipo de validez	
	1	2	3						
1	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
2	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
3	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
4	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
5	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
6	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
7	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
8	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
9	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
10	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
11	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
12	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
13	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
14	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
15	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
16	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
17	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
18	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
19	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
20	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
21	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
22	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
23	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
24	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
25	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
26	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
27	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
28	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
29	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
30	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
31	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
32	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
33	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
34	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
35	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
36	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
37	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
Validez global							1.000		

Criterio		Relevancia							
Item	Expertos			S	N	C	V de Aiken	Tipo de validez	
	1	2	3						
1	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
2	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
3	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
4	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
5	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
6	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
7	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
8	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
9	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
10	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
11	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
12	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
13	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
14	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
15	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
16	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
17	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
18	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
19	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
20	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
21	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
22	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
23	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
24	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
25	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
26	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
27	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
28	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
29	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
30	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
31	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
32	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
33	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
34	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
35	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
36	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
37	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	
Validez global							1.000		

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 37 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación d los tres jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VALIDO el instrumento para el área de aplicación.

Desempeño laboral

Criterio		Suficiencia								Criterio		Claridad								Criterio		Coherencia								Criterio		Relevancia					
Item	Expertos			S	N	C	V de Aiken	Tipo de validez	Item	Expertos			S	N	C	V de Aike	Tipo de validez	Item	Expertos			S	N	C	V de Aiken	Tipo de validez	Item	Expertos			S	N	C	V de Aiken	Tipo de validez		
	1	2	3							1	2	3							1	2	3							1	2	3						1	2
1	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	1	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	1	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	1	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
2	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	2	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	2	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	2	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
3	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	3	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	3	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	3	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
4	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	4	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	4	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	4	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
5	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	5	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	5	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	5	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
6	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	6	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	6	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	6	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
7	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	7	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	7	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	7	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
8	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	8	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	8	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	8	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
9	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	9	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	9	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	9	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
10	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	10	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	10	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	10	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
11	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	11	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	11	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	11	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
12	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	12	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	12	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	12	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
13	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	13	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	13	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	13	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
14	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	14	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	14	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	14	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
15	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	15	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	15	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	15	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
16	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	16	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	16	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada	16	1	1	1	3	3	2	1.000	Adecuada		
Validez global							1.000		Validez global							1.000		Validez global							1.000		Validez global							1.000			

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 16 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación d los tres jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VALIDO el instrumento para el área de aplicación.

Anexo 5

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Factores Laborales y Desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima, 2024”

Investigadora: Giovanna Huamán Vásquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores Laborales y Desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima, 2024” cuyo objetivo es determinar la relación entre los factores laborales y el desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional de Lima.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Maestría en Gestión de los servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital de la ciudad de Lima.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5-10 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital de la ciudad de Lima de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Giovanna Huamán Vásquez email: gihuva09@gmail.com y asesor Monica Elisa Menses La Riva email: mlariv@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada

Anexo 7
Análisis Complementario

Cálculo de tamaño de Muestra

Población y muestra:

La muestra se calcula con la formula:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p (1 - p)}{d^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p (1 - p)}$$

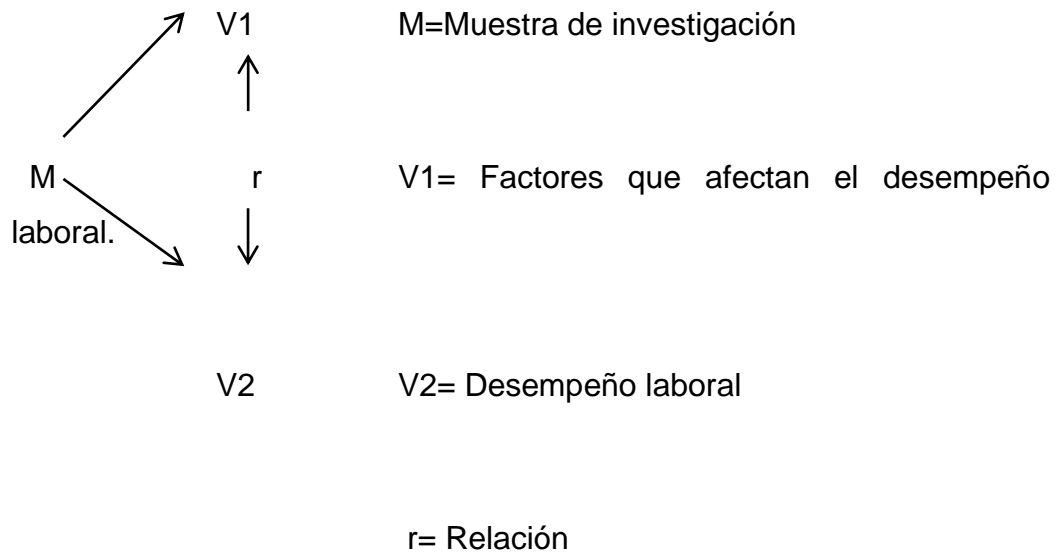
Donde: El tamaño poblacional N=120, con el nivel de precisión d=0.5, el valor de la prevalencia corresponde a p=0.5 =50% y Z corresponde al valor de la tabla normal al 95% de confianza.

$$n = \frac{(120) * (1.96^2) * (0.5) * (0.5)}{(0.05^2) * (199) + (1.96^2) * (0.5) * (0.5)} = 92$$

Lo cual representa, que para la investigación se consideró la participación de 92 enfermeros de la unidad en áreas críticas del hospital.

Diseño de investigación

Sobre esta base del diseño de investigación propuesta, se tiene el siguiente esquema describe el proceso de la investigación:



Anexo 8

Autorización para el Proyecto de Investigación

	PERÚ	Ministerio de Salud	Vicerrectoría de Producción y Regulamiento en Salud	Hospital Nacional Arzobispo Loayza	Comité de Investigación Institucional (OADEI)
---	------	---------------------	---	------------------------------------	---

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL (OADEI)
INFORME DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE EVALUACION N° 036 -CII-HNAL/2024

INVESTIGADOR PRINCIPAL: HUAMÁN VÁSQUEZ, GIOVANNA

TÍTULO DEL PROYECTO: "FACTORES LABORALES Y DESEMPEÑO DE LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL NACIONAL EN LIMA 2024"

REVISOR: Dra. Eliana Natalí Ayala Ledesma

Dr. LUIS NOVOA MILLONES
Presidente del Comité de Investigación Institucional
Presente. -

Por medio de la presente informo a Ud. que he Evaluado el proyecto de Investigación de la referencia, el cual ha sido calificado como:

PROYECTO:

- APROBADO

Atentamente

Lima, 03 de Junio del 2024

 MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA" Dr. LUIS EDUARDO NOVOA MILLONES Presidente COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL C. M. P. 58977 R. N. E. 29816 Firma y sello PRESIDENTE CII	 HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA" Dr. ELIANA NATALI AYALA LEDESMA MEDICO REUMATOLOGO C. M. P. 57912 R. N. E. 030974 Firma y Sello de Revisor
--	---



PERÚ

Ministerio de Salud

Ministerio de Promoción y Seguridad en Salud

Hospital Nacional Arzobispo Loayza

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 05 de Junio del 2024

CARTA N° 17 - DG - HNAL/2024

Licenciada.
GIOVANNA HUAMÁN VÁSQUEZ
Investigadora Principal
Presente.-

Asunto: Aprobación de Trabajo de Investigación

Referencia: "FACTORES LABORALES Y DESEMPEÑO DE LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL NACIONAL EN LIMA 2024"
Expediente: 10465

De mí mayor consideración:

Me dirijo a Usted para saludarla cordialmente y acusar recibo de vuestra solicitud de autorización para la ejecución del Trabajo de Investigación, titulado: "FACTORES LABORALES Y DESEMPEÑO DE LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL NACIONAL EN LIMA 2024".

En este sentido, informo que, habiendo recibido la opinión favorable del Comité de Investigación Institucional-HNAL (Informe de Evaluación N° 036-CII-HNAL/2024, de fecha 03 de Junio del 2024, elaborado por la Dra. Eliana Natali Ayala Ledesma como revisora experta) y de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación-HNAL (Nota Informativa N° 277-OADel-HNAL/2024, de fecha 03 de Junio del 2024), esta Dirección autoriza la realización del Trabajo de Investigación antes mencionado.

Se le Informa a la Investigadora que la Vigencia de esta Aprobación, es por el periodo de un año, del 03 de Junio del 2024 al 02 de Junio del 2025, luego de este período, de ser necesario, deberá solicitar una renovación de Extensión de Tiempo, cuyo trámite deben realizarse dos meses antes de su vencimiento., Asimismo debe presentar un Informe semestral de avances de ejecución del Trabajo de Investigación.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles mi especial consideración.

Muy Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"

Dr. CARLOS HOMERO OTINIANO ALVARADO
Director General (ej)
C.M.P. N° 39102 R.N.E. N° 15953

CHCIA /SCSA/ LMM.
Lizet P.
c.c Archivo

P.C	OADel	160
P.C	CII	045

www.hospitalloayza.gob.pe

Av. Alfonso Ugarte 848
Lima 01, Perú
T (011) 5094800 - Anexo 2302

Anexo 9
Otras evidencias

Tabla de Matriz De Consistencia

Título: Factores laborales y desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima 2024

Autora: Huamán Vásquez, Giovanna

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional de Lima? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre los factores propios del profesional de enfermería, motivadores de trabajo, sistema sanitario y entorno en general con el DL de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima 2024?	Objetivo general: Determinar la relación entre los factores laborales y el desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional de Lima. Objetivos específicos: Determinar la relación entre los factores propios del profesional de enfermería, motivadores de trabajo, sistema sanitario y entorno en general con el desempeño laboral de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima 2024	Hipótesis general: Ha: existe relación significativa entre los factores laborales y el desempeño de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional de Lima. Hipótesis específicas: Ha: existe relación entre los factores propios del profesional de enfermería, motivadores de trabajo, sistema sanitario y entorno en general con el desempeño laboral de las enfermeras asistenciales en las áreas críticas de un hospital nacional en Lima 2024	Variable 1: Factores laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Factores propios del profesional de Enfermería	Factores Sociodemográficos	1 a 13	Escala dicotómica 1 : Si 0: No	1: si presenta el factor 0: no presenta el factor
				Características de formación académica			
			Factores motivadores del trabajo	Factores motivadores del trabajo	14 a 21		
			Factores del sistema sanitario y entorno en general	Características organizacionales	22 a 37		
				Características de estilo de liderazgo de la jefatura de enfermería de su Servicio			
			Variable 2: Desempeño de las enfermeras				
			Gestión asistencial	Planificación Cumplimiento de norma	1, 2 15 y 16	Likert (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.	Deficiente: de 16 a 37 Regular: de 38 a 59 Optimo: de 60 a 80
			Productividad asistencial.	Iniciativa Oportunidad Calidad de trabajo	5 hasta el 10		
Personalidad Asistencial	Responsabilidad Confiabilidad Relaciones interpersonales	3, 4, 11, 12, 13 y 14					

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

FACTORES LABORALES

p01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37				
1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	4	3	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	3	1	1	0	2	1	3	3	3	3	0	1	2	40			
1	1	1	1	0	0	0	2	0	0	3	3	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	5	0	1	0	1	1	3	3	3	3	0	0	2	42			
1	1	1	0	0	0	0	3	0	0	3	1	1	1	3	0	1	1	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	2	2	5	3	3	5	1	0	3	47			
1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3	3	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	3	1	1	0	2	2	5	1	1	1	0	0	3	36			
1	1	1	0	0	0	0	2	0	0	3	3	1	1	3	0	1	1	0	0	1	0	1	1	3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	3	35			
1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	4	1	0	1	3	0	0	1	1	0	0	1	0	0	3	0	0	1	1	1	3	3	5	3	1	1	2	40			
1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	4	3	0	1	3	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	0	0	3	43		
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3	0	1	0	1	2	5	1	1	1	0	0	2	33			
0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	4	4	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	1	0	1	1	3	3	1	3	0	0	1	31			
1	1	1	0	0	0	0	2	0	0	3	1	1	1	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	5	0	1	0	1	2	5	3	3	3	1	1	3	50			
1	1	1	1	0	0	0	2	1	1	5	3	0	1	3	1	1	1	0	1	1	0	1	0	5	1	1	0	2	2	3	3	1	1	1	0	3	49			
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	5	0	1	0	2	1	3	5	3	3	1	1	4	48			
1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3	3	1	1	5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	1	1	0	2	2	5	3	5	5	1	1	3	57			
1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	1	1	0	1	1	3	3	3	1	1	0	3	38			
1	1	1	1	0	0	0	2	0	1	3	3	1	1	3	0	1	1	1	0	0	0	1	0	5	1	0	0	2	1	5	1	3	1	0	1	3	45			
1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	53				
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	5	0	1	5	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	5	5	5	3	1	0	3	53			
1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3	1	1	5	0	1	1	1	1	1	0	1	1	3	0	1	0	2	2	3	5	5	5	1	1	3	52			
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	3	1	1	0	2	1	1	3	3	1	1	0	2	37			
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1	3	1	0	1	0	0	1	1	1	1	3	0	1	1	2	2	3	3	3	5	1	1	3	45			
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	1	1	3	1	1	1	0	0	1	1	1	1	3	0	1	0	2	2	3	3	3	1	0	1	2	43			
1	1	1	1	0	0	0	2	0	0	3	3	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	1	1	0	1	1	5	5	3	3	0	1	3	46			
																																							49,708	
																																							18,210	
																																							37	
																																								Alfa de Cronbach 0,651

Factores Laborales: Alfa de Cronbach: 0.651

N.º de elementos 37

Intervalo que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
(0;0,5)	Inaceptable
(0,5;0,6)	Pobre
(0,6;0,7)	Débil
(0,7;0,8)	Aceptable
(0,8;0,9)	Bueno
(0,9;1)	Excelente

Fuente: Szmít and J. Kacprzyk (2010)

DESEMPEÑO LABORAL																	
orden	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	V2
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	76
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	76
4	4	5	5	5	4	3	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	67
5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	72
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	65
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
9	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	4	55
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79
11	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	72
12	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	70
13	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	72
14	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	69
15	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	69
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
19	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	64
20	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	71
21	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	68
22	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	76
	0.600	0.545	0.545	0.528	0.719	0.513	0.227	0.253	0.885	0.92	0.156	0.348	0.539	0.208	0.303	0.123	39.491
																	7.4134
																	16
																	Alfa de Cronbach 0.866

Desempeño Laboral: Alfa de Cronbach 0.866

N.º de elementos 16

Intervalo que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
(0,0,5)	Inaceptable
(0,5,0,6)	Pobre
(0,6,0,7)	Débil
(0,7,0,8)	Aceptable
(0,8,0,9)	Bueno
(0,9,1)	Excelente

Fuente: Szmít and J. Kacprzyk (2010)

ANEXO 10

Figuras del análisis de datos:

Figura 1

Características del desempeño laboral

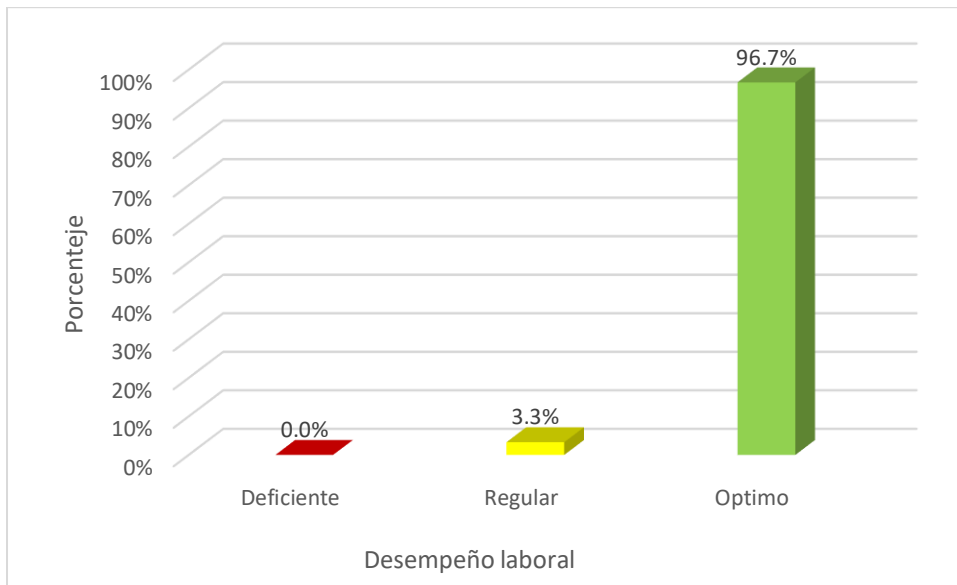


Figura 2

Características del desempeño laboral, en la dimensión gestión asistencial

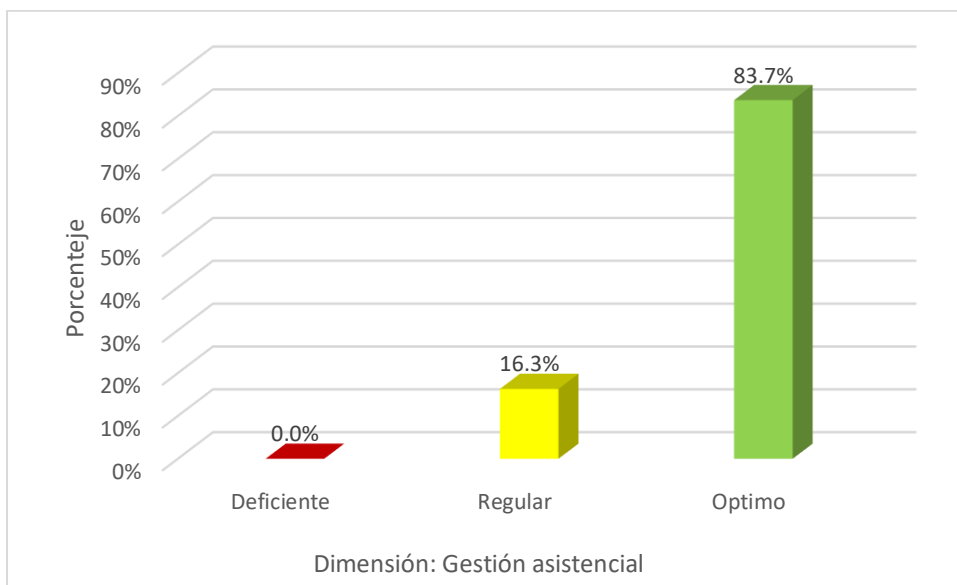


Figura 3

Características del desempeño laboral, en la dimensión productividad asistencial

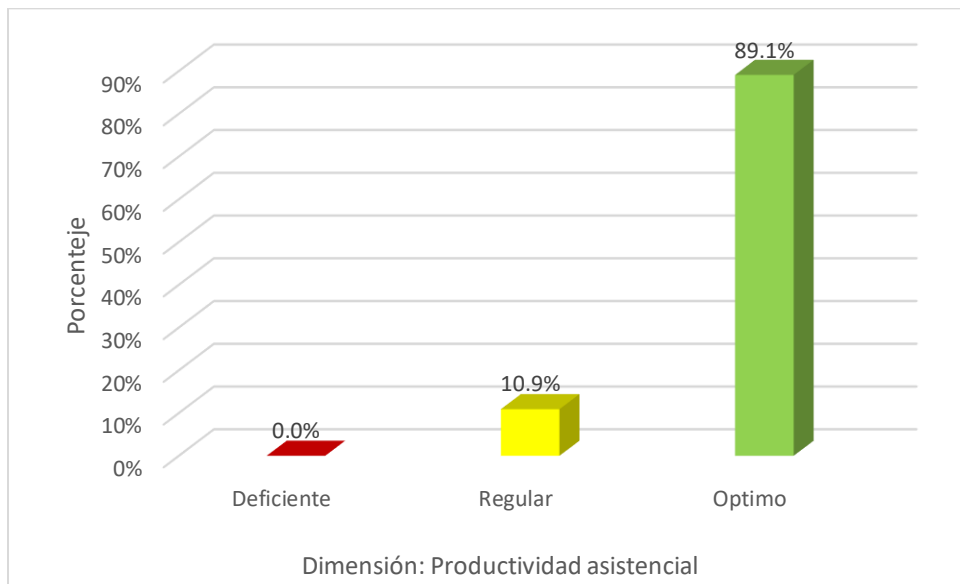


Figura 4

Características del desempeño laboral, en la dimensión personalidad asistencial

