



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores institucionales y desempeño laboral del personal de
enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote - 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Espinoza Mendoza, Leydy Estefani (ORCID: 0000-0002-3862-9547)

ASESOR:

Dr. Castillo Saveedra, Ericson Félix (ORCID: 0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud.

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darme fortaleza para seguir adelante y la oportunidad de lograr una de mis metas.

Con amor a mi padre Pablo, mi madre Elizabeth y mi hermana Nataly, los mejores regalos que Dios me pudo dar, me dieron la oportunidad de construir una carrera y ser una persona de bien.

Leydy Estefani

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por acogerme y formarme profesionalmente.

Con eterno agradecimiento al Posgrado y docentes quienes me impartieron conocimientos teóricos, prácticos y sabias enseñanzas para mi formación profesional y desempeñarme como tal.

Con gratitud a mi asesor Dr. Castillo Saveedra Ericson, por sus orientaciones y sugerencias en el desarrollo, ejecución y conclusión de este estudio.

Gracias por la participación voluntaria del personal de enfermería del Hospital La Caleta y por depositar su confianza en mí en esta investigación.

Y a todas aquellos que desinteresadamente me motivaron y apoyaron.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento para la recolección de la información	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Factores institucionales del Hospital La Caleta, 2021.	27
Tabla 2	Desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, 2021.	28
Tabla 3	Relación de significancia entre los factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, 2021.	29

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote - 2021. El estudio es de tipo cuantitativo, correlacional, de corte transversal, cuya muestra estuvo conformado por 136 enfermeros entre profesionales y técnicos. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario, el cual presentaba un valor de V. de Aiken y el coeficiente de Alpha aceptable para su aplicación, así mismo se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman para asociar las variables. Los resultados fue que no existe relación significativa entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería ($\rho=0.105$), pero si se encontró relación significativa entre el ambiente físico ($\rho=0,198$), el plan de capacitación ($\rho=0,333$), el reconocimiento al mérito ($\rho=0,207$) y la disponibilidad de recursos para el trabajo ($\rho=0,182$) con la gestión asistencial; así mismo se halló relación estadística entre el plan de capacitación ($\rho=0,263$) y la personalidad asistencial. Concluyendo que no existe relación entre los factores institucionales y el desempeño laboral en forma general, pero si existe una relación entre algunas de sus dimensiones.

Palabras clave: Factores institucionales, desempeño laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the relationship between institutional factors and work performance of the nursing staff at Hospital La Caleta, Chimbote - 2021. The study is quantitative, correlational, cross-sectional, whose sample consisted of 136 nurses between professionals and technicians. The technique used was the survey and the data collection instrument was a questionnaire, which presented a value of V. de Aiken and the Alpha coefficient acceptable for its application, likewise the Spearman correlation coefficient test was used to associate the variables. The results were that there is no significant relationship between the institutional factors and the work performance of the nursing staff ($\rho = 0.105$), but a significant relationship was found between the physical environment ($\rho = 0.198$), the training plan ($\rho = 0.333$), recognition of merit ($\rho = 0.207$) and availability of resources for work ($\rho = 0.182$) with care management; Likewise, a statistical relationship was found between the training plan ($\rho = 0.263$) and the care personality. Concluding that there is no relationship between institutional factors and job performance in general, but there is a relationship between some of its dimensions.

Keywords: Institutional factors, job performance, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

En el informe sobre la situación de la enfermería en el mundo 2020, realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en colaboración con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la campaña mundial Nursing Now, y con el apoyo de gobiernos y otras organizaciones, presentan fundamentos que prueban el valor del personal de enfermería en todo el mundo, pues su contribución es decisiva para lograr prioridades sanitarias centrada en la persona, en la que, 191 países proporcionaron datos para la elaboración de dicho informe.

El número de personal de enfermería en el mundo es de 27,9 millones, de las cuales 19,3 millones (69%) son enfermeras (os) profesionales, 6 millones (22%) son auxiliares de enfermería y 2,6 millones (9%) no clasifican en ningún grupo antes mencionado; por lo que se considera que enfermería es el grupo ocupacional más cuantioso del sector salud (OMS, 2020).

Además, cabe mencionar que, de los aproximadamente 28 millones de personas, el 8,4 millones (30%), trabajan como enfermeras (os) en la Región de las Américas; así mismo, esto simboliza el 56% de la fuerza laboral total, una proporción por debajo al promedio mundial, estimado de 59%; del mismo modo, más del 80% de los profesionales de enfermería trabajan en países con la mitad de la población mundial, se estima que la necesidad de profesionales de la salud es de 5,9 millones en todo el mundo, y con el alrededor del 5,3 millones (89%) de esta escasez se concentra en los países de ingresos bajos y medianos - bajos (Cassiani, Munar, Umpiérrez, Peduzzi y Leija, 2020).

Lamentablemente hoy en día, se han desatado cambios en el sector salud luego de las reformas implementadas por gobiernos de muchos países incluido Perú, como consecuencia generando condiciones laborales inadecuadas, aumento de la carga de trabajo, recursos limitados para prestar atención, bajos salarios, escases de profesionales e insatisfacción (Salcedo, 2020). De manera similar, la OMS (2006) afirma que muchos trabajadores de salud se enfrentan a condiciones

laborales decepcionantes como bajos salarios, gestores que no ofrecen ayuda, reconocimiento social insuficiente y un crecimiento profesional deficiente).

Los hospitales del Ministerio de Salud (MINSA) en el Perú, enfrentan una realidad muy peligrosa, por la falta de infraestructuras adecuadas, equipos no modernos que son deficientes y obsoletos, con espacios reducidos e inadecuados para atender a los pacientes, provocando hacinamiento y en última instancia, escasez presupuestaria que hacen imposible satisfacer todas las demandas de la población (Portugal, 2017).

Por otra parte, la pandemia del coronavirus (COVID-19) pone de manifiesto la vulnerabilidad del sistema sanitario y la escasez de profesionales de enfermería para afrontar esta situación en primera línea, como tener equipos de protección personal adecuados y suficientes, buenas condiciones de trabajo, actividades de capacitación continua, protocolos acordes a los estándares internacionales, equipos multidisciplinarios e interdisciplinarios y herramientas tecnológicas en el campo de la telemedicina (Cassiani et al., 2020).

En el Hospital La Caleta existen muchos factores institucionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería y esto ha sido mucho más evidente en la actual pandemia de la COVID-19, por lo que ha sido difícil responder a las exigencias del trabajo y se ha evidenciado en la calidad de atención que se da a los pacientes, quienes muestran insatisfacción por la atención brindada durante su estancia hospitalaria, debido a la gran demanda de usuarios, y el escaso número de personal de enfermería asignado a cada servicio, generando sobrecarga laboral y saturación de actividades asistenciales que disminuyen la calidad de atención y que ha distraído el esfuerzo y la actitud del personal de enfermería, cuya falta de motivación en el actuar enfermero tiene mucho que ver con la inadecuada infraestructura del establecimiento de salud y su equipamiento, así como también la escasa disponibilidad de recursos para el trabajo, a esto se suma, el creciente descontento del personal de enfermería, por la inadecuada remuneración en relación al trabajo realizado, la inestabilidad laboral del personal contratado que se

ha visto mucho más vulnerable durante esta pandemia, la falta de capacitaciones y el hecho de que el trabajo no sea reconocido.

Ante lo mencionado, Hajar, López y Reyna (2014) sostienen que el personal de enfermería que trabaja en establecimientos sanitarios, se enfrenta a muchos problemas derivados de la atención al paciente, igualmente de la gestión y coordinación con el equipo de salud, pues este recurso humano es pieza fundamental para lograr la calidad y la calidez en el cuidado.

Por lo expuesto anteriormente, se pretende investigar aquellos factores institucionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, dicho estudio permitirá determinar si en realidad las condiciones laborales en la que trabaja el personal de enfermería afecta su desempeño laboral, formulándose, el siguiente problema ¿Qué relación existe entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta - 2021?

Como resultado de la investigación, permitirá a los directivos del establecimiento de salud realizar presupuestos de acuerdo a las necesidades en cada servicio para beneficio no solo de enfermería sino de otras profesiones que laboran en las mismas circunstancias de trabajo, lo cual aumentará la satisfacción, y por efecto optimizará su desempeño, obteniendo mayor eficiencia y calidad en la atención brindada a sus pacientes. Asimismo, este estudio permitirá desarrollar estrategias dirigidas a aumentar y fortalecer el desempeño en el lugar de trabajo a través de la educación continua para el bien del paciente y de la profesión.

El estudio de investigación tiene como Objetivo General: Determinar la relación entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta - 2021; y específicamente se buscó: 1) Identificar los factores institucionales del personal de enfermería del Hospital La Caleta - 2021, 2) Identificar el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta - 2021 y 3) Establecer relación de significancia entre los factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta - 2021. Se formuló las hipótesis que pretende responder a la interrogante

de la investigación H1: Factores institucionales se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta y H0: Factores institucionales no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta.

II. MARCO TEÓRICO

La siguiente sección detalla varios estudios de investigación en diversos países del mundo, estudios que describen la realidad en relación a las variables estudiadas, a su vez se describe los fundamentos teóricos que respaldan el presente estudio.

A nivel internacional, en Nigeria, en su estudio de investigación, Olusegun y Olusoji, (2020), investigaron los predictores del entorno laboral sobre la satisfacción laboral entre las enfermeras tanto en el ámbito federal y hospitales terciarios estatales en el estado de Lagos, siendo la muestra de estudio 402 enfermeras, resultando que los predictores del entorno laboral en forma general influyen sobre la satisfacción laboral de las enfermeras, con un 70.5%; sin embargo, al evaluar independientemente cada predictor laboral, solo el salario, y el ascenso y la promoción impactaron sobre la satisfacción laboral ($b = 0,408$, $t = 4.232$, $p = 0.00$) ($b = 0.085$, $t = 2.196$, $p = 0.029$) respectivamente.

En Pakistán, Annam (2020), buscó examinar la relación entre la inseguridad y el desempeño laboral de las enfermeras, cuya muestra estuvo compuesta por 326 enfermeras, donde se halló que el valor del coeficiente beta en la inseguridad laboral y el desempeño laboral fue $-0,688$ a $0,001$ nivel de significancia, que muestra que hay un efecto negativo significativo de la inseguridad laboral en el desempeño laboral. Además, indican que la inseguridad laboral predice significativamente el compromiso laboral ($\beta = -0,31$, $t = -6,34$ y $p < 0,001$) y el modelo general (la inseguridad laboral que predice el compromiso laboral) es estadísticamente significativo, $R^2 = 0.24$, $F(1, 976) = 229,86$, $p < 0,001$. Asimismo, los resultados también indican que dada la presencia de precariedad laboral en el modelo, el compromiso en el trabajo predice significativamente el desempeño laboral ($\beta = .738$, $t = 17.42$ y $p < 0.001$) y el modelo general (trabajo inseguridad que predice el desempeño laboral a través del compromiso laboral) es estadísticamente significativa, $R^2 = 0.66$, $F(2,975) = 679,94$, $p < 0,001$; sin embargo, el efecto directo de la precariedad laboral sobre el desempeño laboral

es insignificante ($\beta = -0,09$, $t = -1,60$ y $p = 0,10$). En conclusión, la inseguridad laboral afectó negativamente el desempeño laboral de las enfermeras y el compromiso laboral.

En Indonesia, Urus, Pongtiku, Rantetampang y Mallongi (2019), determinaron aquellos factores que influyen en el desempeño de las enfermeras del Hospital del distrito de Sorong, cuya muestra estuvo conformada por 120 personas, encontrando según la recompensa, que del total de enfermeras que afirmaron una escasa recompensa, el 66.7% presentaron menos rendimiento laboral, entre tanto que del total de enfermeros que afirmaron tener una buena recompensa, el 62.4% presentó un buen desempeño laboral; concluyendo que existe una relación significativa entre la recompensa y rendimiento de las enfermeras ($p=0,014$).

Asimismo en Brasil, para Araújo, Silva, Navagantes, Carvalho, Da Silva y Meira (2017), identificaron la contribución de todas las dimensiones involucradas en la precariedad laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos estatales brasileños; la muestra fue de 265 enfermeras (161 con seguridad laboral y 104 subcontratados) y 810 técnicos y auxiliares de enfermería (597 con seguridad laboral y 213 subcontratados); cuyos resultados se distribuyeron de manera diferente, para las enfermeras, las condiciones de trabajo (46.8%) es la dimensión que mayormente contribuye a la precariedad laboral; mientras que, para los técnicos y auxiliares de enfermería, la intensidad del trabajo debido a organización del proceso de trabajo (51,2%) influyen en la precariedad laboral.

En Brasil, Pintanela, Pereira, Tomaschewski, Devos, Cecagno y De Lima (2017), analizaron la pérdida de productividad de los trabajadores de enfermería y la carga de trabajo en un hospital universitario; la muestra estuvo constituida de 211 trabajadores de enfermería; como resultado se encontró un promedio de pérdida de productividad de 6.38%: 75% de los técnicos de enfermería mostró 9,57% de pérdida, seguido de enfermeras 8,75% y auxiliares de enfermería 8,50%. La tasa de pérdida de productividad se asoció significativamente con la carga química ($p = 0,044$) y con la carga mecánica ($p = 0,041$).

McHugh y Ma (2014), investigaron cómo el salario, el entorno laboral y la dotación de personal se asociaron con los resultados de la fenfermeras: la muestra fue de 26,005 enfermeras registradas en 534 hospitales; en los resultados se halló el 25% expresó su insatisfacción con su trabajo actual, el 34% informó un alto nivel de agotamiento y el 14% de las enfermeras expresaron su intención de dejar su puesto actual dentro del año; así mismo encontraron que el sueldo (OR=0,81), el ambiente de trabajo (OR=0,66), la retención de personal (OR=0,8), y la dotación de personal (OR=0,78) tenían efectos sobre el resultado laboral.

En Etiopia, Negussie y Berehe (2016), identificaron los factores que influyen en el desempeño laboral de las enfermeras en hospitales públicos en Addis Abeba, su muestra estuvo constituida de 230 enfermeros, encontrando que las enfermeras obtuvieron un calificativo por debajo del promedio: en desempeño laboral (media = 2,71, DE = 0,48), en satisfacción laboral (media = 2,55, DE = 0,39) y en compromiso organizacional (media = 2,45, DE = 0,36); según la remuneración, beneficios y reconocimiento, el 44% menciona que la institución donde laboran no es competitiva en comparación con otras organizaciones similares; el 43.5% no está de acuerdo con su experiencia, el 44% no está de acuerdo con su responsabilidad laboral, el 41% no conocen los servicios complementarios, el 43.5% sostienen no existe la oportunidad de avanzar en la carrera y el 49.9% refieren que no son reconocidas; según la dotación de personal y horario de trabajo, el 47% menciona que el horario general de trabajo es justo y el 50.5% declara que el personal asignado en su unidad no es suficiente para hacer frente a su carga de trabajo actual.

También en Etiopía, se realizó un estudio Tesfaye, Abera, Balcha, Nemera y Belina (2015), con el objetivo de evaluar aquellos factores que influyen en el desempeño de enfermeras que laboran en el Hospital de la Universidad de Jimma, siendo su muestra de estudio 239 enfermeras, encontrando que el 67,8% de las enfermeras tuvo buen desempeño y el 32,2% tuvo un desempeño deficiente, asimismo cabe resaltar que las enfermeras mostraron insatisfacción con su remuneración, beneficio y reconocimiento que recibieron de la institución, insatisfacción con el

espacio de trabajo y el entorno, no contar con el suficiente personal para cubrirla carga de trabajo actual, la falta de oportunidad de educación continua y la falta de disponibilidad del instrumento, material y suplementos aunque no fueron estadísticamente significativos, el personal de enfermería lo calificó como determinantes que obstaculizan su rendimiento. En conclusión, aunque la mayoría de las enfermeras calificaron su desempeño como bueno, todavía hay una cantidad representativa que califica su desempeño debajo de las expectativas.

En Palestina, Saleem y Sayej (2015), evaluaron los factores organizativos seleccionados (carga de trabajo, recursos disponibles y apoyo de los gerentes) que influyen en el desempeño de las enfermeras en la región norte de Cisjordania hospitales gubernamentales, utilizando una muestra de 183 enfermeros, cuyo resultado fueron que el nivel general de factores organizativos seleccionados que afectan el desempeño de las enfermeras profesionales fue alto el 74,6%; la carga de trabajo calificada como la más alta con el 79,2% entre las dimensiones del estudio, según la percepción de enfermeras, falta de apoyo del gerente con un 72,0% y falta de disponibilidad de recursos con un 69,8%.

En Namibia, Kamati, Cassim y Karodia (2014), evaluaron los factores que influyen en el desempeño de las enfermeras tituladas del Hospital Nacional de Referencia, cuya muestra de estudio fue 284 enfermeras, hallando que el 32% indicó que la falta de capacitación conduce al pobre desempeño y el 68% permaneció indeciso, según el aspecto de personal inadecuado, el 87% mencionó que la escasez de personal es un factor que contribuye a un rendimiento deficiente; según el aspecto de equipo inadecuado, el 70% citaron que el hospital no cuenta con equipos y recursos adecuados que permitan ejecutar eficientemente sus funciones; según el aspecto de pobre remuneración, el 45% indicó que la mala remuneración es un factor que contribuye a su pobreza; asimismo, según el trato en el lugar de trabajo, el 47% destacó que reciben un trato justo, mientras que el 38% consideró que no son tratados por igual y el 15% están indecisos; según la evaluación del entorno laboral, el 43% indicaron que las condiciones laborales son malas y muy malas; en cuanto a la toma de decisiones, el 70% indicaron que no participa, el 77%

menciona la falta de retroalimentación periódica y en relación a la recompensa, el 92% indicó que no hay recompensas por buen desempeño.

A nivel nacional, Bustamante (2021) pretendió describir la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia, en la que se revisaron 18 estudios, en el resultado se halló que el 78% de los estudios demostraron un nivel medio de sobrecarga de trabajo y el 66.7% un regular desempeño laboral; con respecto a las dimensiones, el 50% está de acuerdo en dimensionar la sobrecarga de trabajo en carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización de servicios y el 44.4% determinó dimensionar el desempeño laboral en planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas, concluyeron que el exceso de trabajo del equipo de enfermería es el resultado de exceso de horas laborales, presencia de trabajo administrativo adicional al trabajo asistencial y la falta de personal para la atención de los pacientes; del mismo modo, el rendimiento de estos profesionales muestran signos de agotamiento, en la que la sobrecarga laboral afecta negativamente en el desempeño de todo enfermero, especialmente los que trabajan en el área de emergencia.

Así mismo, Salcedo (2020) en su investigación utilizó una muestra representada por 95 profesionales de la salud para determinar la relación entre los factores institucionales y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de laboratorio clínico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, donde encontró que el 12.6% establecen que hay factores institucionales de nivel deficiente; de este grupo, el 6.3% presentaron un desempeño deficiente y el 6.3% un desempeño regular, a diferencia del grupo de 49.5% que señalan que hay factores institucionales de nivel regular, de los cuales, el 3.2% presento un desempeño deficiente, el 40% un desempeño regular y el 6,3% un desempeño óptimo; finalmente el 37.9% consideraron que hay factores institucionales de nivel óptimo; donde el 15.8% logró un desempeño regular y el 22.1% alcanzó un desempeño óptimo; en cuanto al nivel de relación entre las variables de investigación, se

encontró un nivel de significancia ($p=0.04$), así mismo se encontró que el ambiente físico ($p=0.01$), la capacitación ($p=0.01$), el mérito ($p=0.00$), la dotación de personal ($p=0.00$) y la demanda de paciente ($p=0.03$) están relacionadas con el desempeño laboral; concluyendo que los tecnólogos médicos del departamento de patología del INEN, en su mayoría tienen un nivel de rendimiento regular, pero también, existen factores que influyen en su desempeño, siendo el más importante la dotación de personal.

Del mismo modo, Pingo (2020), en su estudio analizó el rendimiento laboral del personal de salud asistencial que trabaja en el establecimiento de salud I-4 La Unión, Piura; siendo la muestra de estudio 33 colaboradores, obteniéndose en la en las siguientes dimensiones: eficiencia, el 59.6% se desempeñan continuamente con eficiencia; en eficacia el 52.5% son eficaces perennemente; en productividad, el 43.4% esporádicamente son productivos; en calidad, el 53.5% brinda continuamente una prestación de calidad; en disciplina, el 54.5% mencionó siempre demostrar disciplina en el cumplimiento de sus labores y en compromiso, el 58.6% está comprometido con el desarrollo de sus labores, concluyendo que el rendimiento del personal asistencial es favorable.

Por su parte, Quintana y Tarqui (2019) en su artículo de investigación, describieron el nivel de desempeño del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal, siendo la muestra de 208 enfermeras, cuyos resultados fueron que el 24.5% obtuvo un bajo desempeño, 73,1% medio y 2,4% alto; en el factor motivacional del trabajo, se determinó que el 47,6% señala que el sueldo es bajo, 41,3% como regular y 11,1% bueno; el 63% menciona tener sobrecarga de trabajo, en el que 32.7% manifestaron no contar con equipamiento suficiente y 45.7% mencionaron que disponen de material necesario, asimismo, según las características organizacionales, el 70.2% mencionan no recibir capacitación por parte de su institución y finalmente en las características de la jefatura, el 37% señalan presión laboral y el 64.9% menciona no brinda un horario de trabajo flexible.

En Lima, Huamán (2015), en su estudio de investigación tuvo con finalidad establecer la relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, siendo la muestra 130 profesionales de enfermería, como resultado se halló que existe relación significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral ($Rho=0.272$, $p=0.002$); encontrándose factores como salario ($Rho=0.378$, $p=0.000$), condiciones laborales ($Rho=0.227$, $p=0.009$) y políticas administrativas ($Rho=0.234$, $p=0.007$) tienen una relación directa y significativa con la satisfacción laboral. A excepción de los factores de supervisión ($Rho=0.059$, $p=0.502$) y relaciones interpersonales ($Rho=-0.012$, $p=0.888$) no hay evidencia estadística de relación con la satisfacción laboral.

Entre tanto, Díaz, Gutiérrez y Amancio (2017) determinaron aquellos factores que condicionan el ausentismo y la relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas, siendo la muestra 65 enfermeras, donde encontraron que de acuerdo a los factores condicionantes al ausentismo: lugar de trabajo, referido a la limpieza, higiene, disposición de materiales, equipos de bioseguridad, iluminación, ventilación adecuada y mobiliarios cómodos, el 3.1% atribuyó como un condicionante bajo, 67.7% como medio y 29.2% lo consideró como alto, en cuanto a contenido de trabajo, referido a la carga de trabajo, movilización para cubrir otras áreas, dotación del personal, remuneración adecuada y el trabajo en equipo, el 4.6% considera como un condicionante bajo, 89.2% como medio y 6% como alto; en cuanto al desempeño en autoevaluación, el 78.5% tuvieron un nivel regular en la dimensión calidad de trabajo, el 46.2% un nivel bueno en la dimensión estabilidad emotiva y el 20% un nivel deficiente en la capacidad analítica; según la evaluación del desempeño por el par, el 67.7% mostraron en la calidad de trabajo un nivel regular, el 43.1% en la dimensión emotiva un nivel bueno y el 35.4% en la capacidad de síntesis un nivel deficiente; respecto a la evaluación del desempeño por el jefe, el 75.4% presentaron un nivel regular en la calidad de trabajo, el 40% un nivel bueno en la estabilidad emotiva y el 52.3% un nivel deficiente en la capacidad de síntesis;

concluyendo que hay una relación entre el ausentismo y el desempeño laboral ($\rho= 0.597$; $p=0.001$).

Por su parte, Hajar, López y Reyna (2014), en su estudio relacionaron los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, la muestra estuvo representada por 69 enfermeros, en cuanto a sus resultados se observó que el 51% tiene un factor institucional adecuado y el 49% tiene un factor institucional inadecuado, así mismo el 68% tienen un rendimiento laboral adecuado y el 32% tiene un rendimiento laboral inadecuado, en la relación entre ambas variables, el 48% tiene un factor institucional y desempeño laboral adecuado, hallando que existe una relación estadística significativa ($\chi^2= 22.3983$, $p= 0.000$).

De los resultados encontrados, Rodríguez, Fonseca, Castro, y Betancourt (2012) sostienen que existe la necesidad de estudiar al trabajador en relación con su entorno laboral en el que están insertos, dado que en la organización y el entorno cualquier alteración, afectan inevitablemente al puesto de trabajo, por lo que es necesario investigar ciertos fenómenos que ocurren todos los días dentro de la organización.

De ello, Salcedo (2020) menciona que el ambiente laboral no solo permite la salud de los empleados, sino también contribuye positivamente a promover la productividad, la calidad de vida y la intensidad de éxito en el entorno laboral pero muchos de estos factores no se cumplen en diferentes centros hospitalarios, por lo que el personal de salud en todo el mundo están expuestos a diario a las fuerzas que generan estrés e inseguridad, asociado a las crecientes demandas de atención y cuidado por el envejecimiento de la población, la aparición de nuevas enfermedades, sumado con el aumento de los conflictos y violencia (OMS, s/f).

Debido a que la enfermería es el grupo ocupación sanitario con mayor proporción de las profesiones de salud, es considerada como un valioso recurso en la asistencia sanitaria, demostrando competencias en los diferentes cambios demográficos, económicos y sociales (OMS, 1996). Por ello, el Consejo

Internacional de Enfermeras (2015), define a la enfermería como una disciplina que abarca los cuidados autónomos y en colaboración, brindada a todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, incluida la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de las personas enfermas, discapacitadas y moribundas, cuyas funciones esenciales son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación.

Pero estas funciones muchas veces se ven influenciadas por diferentes factores como, el insuficiente número de personas, horas de trabajo excesivo, gran número de pacientes, incentivos y salarios inadecuados, insuficientes equipos biomédicos, entre otros (Tuyisenge, 2017). Por lo que los factores institucionales son todos aquellos elementos relacionados con el proceso administrativo y de organización de la institución que favorecen o desfavorecen una determinada acción (Vele y Veletanga, 2015).

Uno de estos factores, es el ambiente físico que para asegurar el desempeño del personal de enfermería debe ser cómodo y seguro, donde la temperatura, el ruido y la luz deben ser los adecuados (Moreno, Ramírez y Tamani, 2016). En su defecto, los ambientes laborales sucios y deteriorados, con inadecuada iluminación, temperatura e infraestructura; incomodan, enlentecen y afecta el desempeño del enfermero(a) (Anglade, 2006, p.37). Según Saleen y Sayej (2015), los hospitales son responsables de salvaguardar la seguridad y el bienestar de sus pacientes, así como el de sus subordinados, por lo que debe proporcionar, instalaciones y equipos seguros y adecuados.

Con base a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (2007) mencionan que una inadecua condición de empleo e insatisfacción del enfermero (a), aumentarán la morbilidad y mortalidad de pacientes, aumentan la vulnerabilidad en el lugar de trabajo y renuncias del personal. Por su parte, Olusegun y Olusoji (2020) sostienen que un entorno de trabajo propicio juega un papel vital en la

estimulación del trabajo de los empleados, especialmente en la industria de la salud, que está plagada de huelgas incesantes debido al mal ambiente de trabajo.

Otro factor, es la capacitación, el cual es la forma de desarrollar las competencias de las personas para aumentar la productividad, creatividad e innovación con el fin de contribuir a los objetivos de la institución y lograr mejores resultados, así mismo, la formación aporta valor a las personas y organizaciones, enriqueciendo el patrimonio humano de la organización (Chiavenato, 2009, p. 371). En esa misma línea, Anglade (2006) menciona que la capacitación continua condiciona la calidad y el desempeño laboral, puesto que un personal capacitado es un elemento de cambio cuyo quehacer estará respaldado por un sustento teórico (p. 37). Así mismo, la educación continua puede ser un factor que contribuya significativamente a la retención del personal, a mejorar la atención al paciente y satisfacer las necesidades de las enfermeras con su entorno de práctica (Lin et al., 2019).

Los recursos materiales, también son un factor importante, pues equipos inadecuados, ausencia de materiales o medicamentos sobrecargan a las enfermeras con trabajo innecesario al tratar de solucionar dichos problemas (Regalado, 2015). Por lo que, si no hay recursos adecuados en los nosocomios, a la enfermera le resultará difícil hacer su trabajo, experimentando insatisfacción y consecuentemente un desempeño laboral inadecuado (Bhaga, 2010).

Un factor no menos importante es el reconocimiento al mérito personal, que debe abordarse asignando tareas para poner a prueba las habilidades del subordinado, para posteriormente valorizar su trabajo y al mismo tiempo, darle la oportunidad de intervenir en la elaboración de objetivos y en la toma de decisiones, esto anima a trabajar para la organización, e integrar su trabajo con la visión de la organización (Anglade, 2006, p.38). Entre tanto, Minero, Ramírez y Tamani (2016) ponen hincapié en el comportamiento del jefe (trato comprensivo, amigable, con capacidad de escucha y demostración de interés) como factor para influir en el buen desempeño del trabajador. Por su parte, De Arco y Suarez (2018),

mencionan que el personal de enfermería en ocasiones presenta frustración debido al escaso reconocimiento que recibe por parte de sus colegas, de los pacientes y familiares, ocasionando un ejercicio laboral rutinario sin motivación.

La inadecuada o escasa dotación de personal, también tienen un impacto negativo en las actividades de enfermería, generando un incremento de la recarga laboral con saturación de actividades asistenciales, por lo que es imperativo contar el suficiente número de personal para satisfacer las atenciones demandadas por los pacientes, poniendo especial atención en los turnos de la mañana, donde hay mayor carga laboral y de acuerdo, al servicio hospitalario (Anglade, 2006, p.39). Las principales razones detrás de la escasez de enfermeras son el liderazgo deficiente, la falta de apoyo administrativo para las enfermeras, la incertidumbre de las enfermeras sobre el futuro, la baja satisfacción laboral, las oportunidades laborales inadecuadas, y la inseguridad laboral (Sokhanvar et al., 2018).

Por su parte Lin, Huang, Yang y Lu (2019) mencionan que el número de enfermero por paciente debe ser de acuerdo a la carga de trabajo, al entorno laboral, a las horas de trabajo, a las especialidades y niveles de habilidades de enfermería. Siendo la proporción de enfermeras por pacientes en las unidades de cuidados intensivos 1:1 o 1:2; y en las salas del hospital en general 1:5 (Kamati, Cassim y Karodia, 2014). El exceso de trabajo en el personal de enfermería generara estrés psicológico y agotamiento, evidenciándose en un desempeño inadecuado (Bhaga, 2010). La escasez de personal y la sobrecarga de trabajo, generará las renunciaciones del personal de enfermería, esta decisión se debe a la mala condición laboral, asignaciones insuficientes, largas horas de trabajo y alta proporción de pacientes por enfermera (Lin et al., 2016).

La demanda de atención, es un proceso de comportamiento altamente dinámico en el que se combinan recursos, conocimientos y patrones de conductas, con la tecnología, servicios e información disponible, contrario al objetivo de restaurar, conservar y promover la salud de los usuarios (Regalado, 2015).

Otro factor, es la remuneración, que según Chiavenato (2009), es la retribución conveniente que recibe cada trabajador por su labor, dedicación y compromiso, sus conocimientos y habilidades, entre ellos está la paga fija y los incentivos salariales (p. 283-284). En este sentido, se puede lograr la satisfacción si los pagos se consideran justos en función a las demandas del puesto, habilidades individuales y los niveles de sueldos en la comunidad (Moreno, Ramírez y Tamani, 2016). Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (2007), establece que los salarios del personal de enfermería deben ser acorde a sus necesidades socioeconómicas, calificaciones, responsabilidades, funciones y experiencia, teniendo en cuenta los riesgos inherentes a la profesión.

Por último, tenemos al factor estabilidad laboral, que se define como la seguridad que tiene una persona de tener su trabajo actual en el futuro, de las expectativas sobre las oportunidades de avance profesional a lo largo del tiempo; un individuo parece tener seguridad laboral si siente que tiene un trabajo permanente apropiado y está lo suficientemente calificado para desempeñarlo satisfactoriamente. pues la seguridad laboral es otro factor detrás de la escasez de enfermeras y la rotación de enfermeras, además está determinada por diferentes factores, principalmente la satisfacción con diferentes aspectos del trabajo, incluido el pago y las oportunidades de avance profesional. La falta de seguridad laboral es un problema común y costoso en los entornos de atención de la salud (Sokhanvar et al., 2018).

Los factores antes mencionados influirán en diferentes medidas sobre el desempeño laboral, el cual es definido por Chiavenato (2000), como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituyéndose como una estrategia individual para lograr los objetivos deseados (p.359). Por su parte, la OMS (2006), sostiene que el desempeño es una combinación de características en cuanto a su personalidad, competencia y productividad; por lo que el bajo rendimiento de los proveedores de servicios conducirá a la inaccesibilidad de la atención e inadecuada prestación de atención. Así mismo, Rojas (2018) aborda el hecho de que el desempeño laboral es la forma en que cada trabajador lleva a cabo sus labores, siendo la motivación la fuerza

impulsora, que permite el desarrollo y el éxito organizacional más aún cuando se considera al recurso humano como una pieza fundamental para un excelente desempeño, supervisión, orientación y dirección de las tareas. Además, Germain y Cummings (2010), definieron el desempeño de enfermería como comportamientos organizacionales centrados en la calidad de la atención, que se mide en gran medida por el resultado del paciente y los beneficios de la organización.

El desempeño laboral de enfermería refleja la calidad, considerándose un desempeño laboral inadecuado como un factor de riesgo para seguridad del paciente, por lo que, actualmente se ha enfatizado que la labor de enfermería y el entorno de trabajo están asociados por el dinamismo de la demanda (Nnko, Nyang'au y Odhiambo, 2019).

La evaluación del desempeño, es una valoración sistemática del comportamiento de cada individuo en relación de las actividades, objetivos y resultados a alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo, siendo una forma de detectar problemas de supervisión, gestión e integración de las personas a la organización, el acoplamiento de la persona al puesto y carencias de entrenamiento para la construcción de competencias; es un poderoso recurso para resolver problemas de desempeño y mejorar la calidad del trabajo y vida en una organización, esto permite establecer los medios y programas de mejora continua para el desempeño humano (Chiavenato, 2009, p. 245).

En MINSA (2008) a través de las Normas y procedimiento para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral, señala 8 aspectos para medir el rendimiento, el cual Lobo (2015) lo enfoca en tres dimensiones: gestión asistencial, productividad asistencial y personalidad asistencial.

En la dimensión gestión asistencial, que valora la combinación de los factores de desempeño eficaz que debe concordar con el puesto de trabajo para que puedan abordar los conflictos que surgen en el entorno organizacional, considerando así a la planificación, que califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el

trabajo propio y del personal a su cargo, además de optimizar los recursos; y el cumplimiento de normas, que califica la ejecución de los estándares organizacionales (reglamentos, procedimientos, instrucciones, entre otros).

La pérdida de productividad está relacionada con problemas en el desempeño de actividades y déficits de concentración, que impiden a los trabajadores pensar con claridad, lo que los hace propensos a cometer errores e incapaces de completar las demandas físicas de su trabajo (Pintanela et al, 2017).

En la dimensión productividad asistencial, los trabajadores crean un sólido sentido de pertenencia, por la imagen que posee en la sociedad, o por enarbolar una serie de valores compatibles con los que ellos mismos profesan en la organización, por ello trabajar en organizaciones es un motivo de desarrollo de habilidades y actitudes que mejoran el desempeño y la productividad, mediante la iniciativa, que valida el grado de la actuación laboral espontánea sin orientación ni supervisión, creando nuevas soluciones a los conflictos laborales con innovación. La oportunidad, que califica el cumplimiento de los trabajos asignados; y la calidad del trabajo, que determina la incidencia de aciertos y errores, permanencia, exactitud y orden en la demostración del quehacer encomendado.

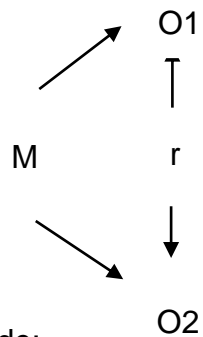
Y la dimensión personalidad asistencial, es la manera como nuestras relaciones con otros individuos, son dadas por aspectos emocionales y cognitivos que pueden ser valorados y ajustados, considerados como indicadores la responsabilidad, que valora el compromiso que asume el evaluado para desempeñar las funciones asignadas de manera oportuna y completa, y que según Chiavenato (2011), los empleados son responsables de sus resultados en la entidad, para alcanzar objetivos marcados dentro de la organización (p. 203); asimismo, la confiabilidad y discreción, que evalúa el uso adecuado de la información que debe ser conocida y mantenida en secreto gracias al cargo o función que se desempeña y por último las relaciones interpersonales, que califica la relación interpersonal y la valoración del trabajo en equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El propósito del estudio es utilizar la recolección de datos para probar hipótesis basadas en la medición numérica y el análisis estadístico, presentando un enfoque cuantitativo de finalidad básica, para establecer un modelo de conducta y comprobar teorías (p. 4), es de diseño no experimental en donde las variables se ejecutan sin la manipulación intencional y en los que únicamente se observan los fenómenos en su ambiente natural para ser analizados (p. 152), es descriptivo a causa de que busca detallar las propiedades, características y perfiles de cualquier fenómeno que se analice (p. 92), relacional porque tiene como intención conocer el grado de asociación que exista entre dos o más variables en un contexto en particular (p. 93), y de corte transversal para recoger datos, describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado (p. 154) (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esquema del tipo de estudio:



M = Personal de Enfermería.

O1 = (V1) Factores institucionales.

O2 = (V2) Desempeño laboral.

R = Relación entre V1 y V2.

3.2. Variables y operacionalización de variable

Definición conceptual

Variable de estudio: Factores institucionales.

Vele y Veletanga (2015), los definen como los componentes relacionados con el proceso de administrativo y organizacional del establecimiento que desfavorecen o favorecen una labor establecida.

Variable estudio: Desempeño laboral.

Chiavenato (2000), define al desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de metas establecidas y siendo una estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Definición operacional

Variable estudio: Factores institucionales.

Los factores institucionales se midieron a través de 8 dimensiones, utilizándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesta por 17 ítems, evaluándose mediante la escala de respuestas de Likert según los índices: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Variable estudio: Desempeño laboral.

El desempeño laboral se midió a través de 3 dimensiones, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesta por 21 ítems, evaluándose mediante la escala de respuestas de Likert según los índices: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

La matriz de operacionalización de variables se adjunta en el anexo 1.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Es aquella agrupación finita o infinita de elementos con características en común, que queda delimitada por el problema y los objetivos de la investigación, siendo esta una población finita en el que se conoce el número de unidades que la integran (Arias, 2012, p. 81-82).

La población de estudio es de tipo finita, estuvo constituida por 211 personas entre licenciados y técnicos de enfermería del Hospital La Caleta.

La población se determina en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Población del personal de Enfermería.

Servicios	Licenciados	Técnicos	Total
Emergencia	21	20	41
Medicina	8	6	14
Cirugía	9	8	17
Gineco – obstetricia	11	15	26
Alojamiento conjunto	11	6	17
Pediatría	5	5	10
Neonatología	14	8	22
Salud Mental	7	6	13
Sala de operaciones	15	13	28
Triaje diferenciado	10	13	23
Total	111	100	211

Fuente: Departamento de Enfermería - Hospital La Caleta.

Muestra

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014), definen a la muestra como un subgrupo de la población de interés de la cual se recolectan datos, que tienen que definirse y delimitarse con precisión, cuyo interés es que la muestra sea estadísticamente representativa (p.173).

La muestra estuvo constituida por 136 personas entre licenciados y técnicos de enfermería del Hospital La Caleta, que cumplieron con los criterios de selección (criterios de inclusión y criterios de exclusión).

En los criterios de inclusión se consideró al personal de enfermería del Hospital La Caleta que acepte participar voluntariamente de la investigación, que labore de forma presencial y en áreas asistenciales (servicios de emergencia, servicio de hospitalización y servicio de centro quirúrgico).

Dentro de los criterios de exclusión se consideró al personal de enfermería del Hospital La Caleta que se niega a participar de la investigación así mismo a los que laboran de forma remota y en el área administrativa.

Muestreo

El muestreo es de tipo aleatorio, en el que autores como (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), mencionan que los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, definiéndose las características de la población y el tamaño de la muestra, y obtener por selección aleatoria o mecánica las unidades de análisis (p.176).

Unidad de análisis

Está representado por cada uno del personal de enfermería que cumpla con los criterios de selección.

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

Técnica

Según Arias (2013), la técnica de investigación, es un procedimiento que conduce a obtener datos o información, y debe almacenarse en un medio físico para su posterior recuperación, procesamiento, análisis e interpretación (p.67). La técnica utilizada para ambas variables en estudio fue la encuesta, por lo que Arias (2013) también lo define como una técnica para conseguir información que proporciona un conjunto de sujetos sobre sí mismos, o específicamente sobre un tema en particular (p.72).

Instrumento

Según Arias (2013), un instrumento de recopilación de datos es cualquier medio material o digital, que se utiliza para recopilar, registrar o almacenar información (p.68). El instrumento aplicado para ambas variables en estudio fue el cuestionario, que es la forma de encuesta que se realiza por escrito mediante una serie de preguntas (p.74).

Para medir los factores institucionales se utilizó el cuestionario de 17 ítems, que presentó las siguientes opciones en escala de Lickert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); el cuestionario está constituido por 8 dimensiones: Ambiente físico de trabajo (3 ítems: 1,2,3), Plan de capacitación (2 ítems: 4,5), Reconocimiento al mérito personal (3 ítems: 6,7,8), Dotación de personal (2 ítems: 9,10), Demanda de atención (2 ítems: 11,12), Disponibilidad de recursos para el trabajo (2 ítems: 13,14), Remuneración (2 ítems: 15,16) y Estabilidad laboral (1 ítems: 17).

Para medir el desempeño laboral, se empleó el cuestionario de 21 ítems, que presentó las siguientes opciones en escala de Lickert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); el cuestionario está constituido por 3 dimensiones: Gestión asistencial (5 ítems: 1,2,3,4,5),

Productividad asistencial (8 ítems: 6,7,8,9,10,11,12,13) y Personalidad asistencial (8 ítems: 14,15,16,17,18,19,20,21).

Se utilizó la escala de Estanones, para categorizar cualitativamente a los sujetos de estudio en 3 grupos: deficiente, regular y óptimo.

Cuadro 2. Escala de Estanones

Factores Institucionales			
	Deficiente	Regular	Optimo
Ambiente físico	3 – 5 puntos	6 – 10 puntos	11 – 15 puntos
Plan de capacitación	2 – 4 puntos	5 – 7 puntos	8 – 10 puntos
Reconocimiento al mérito personal	3 – 4 puntos	5 – 9 puntos	10 – 15 puntos
Dotación de personal	2 – 3 puntos	4 – 7 puntos	8 – 10 puntos
Demanda de atención	2 – 4 puntos	5 – 7 puntos	8 – 10 puntos
Disponibilidad de recursos para el trabajo	2 – 5 puntos	6 – 7 puntos	8 – 10 puntos
Remuneración	1 - 2 punto	3 – 6 puntos	7 – 10 puntos
Estabilidad laboral	1 punto	2 – 4 puntos	5 puntos
Desempeño de enfermería			
	Deficiente	Regular	Optimo
Gestión asistencial	5 – 18 puntos	19 – 23 puntos	24 – 25 puntos
Productividad asistencial	8 – 29 puntos	30 – 34 puntos	25 – 40 puntos
Personalidad asistencial	8 – 33 puntos	34 – 39 puntos	40 puntos

Fuente: Elaboración propia.

Validez

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014), refieren que la validez es el grado en que un instrumento mide verdaderamente la variable que intenta medir (p.200). Para validar los instrumentos, se sometió a la evaluación por juicios de expertos, siendo 3 especialistas en la materia, quienes evaluaron de forma exhaustiva y minuciosa la coherencia entre variables, dimensiones, indicadores e ítems, y por medio de un formato calificaron y propusieron sugerencias que se consideraron, finalmente se obtuvo como resultado un V de Aiken de 1,00 para ambos instrumentos (anexo 3).

Confiabilidad

Para (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), la confiabilidad se refiere al grado en el que un instrumento de medición aplicado repetidamente produce resultados consistentes y coherentes (p.200). Asimismo, para determinar la confiabilidad de la investigación se usó el coeficiente de alfa de Cronbach, mediante el programa estadístico SPSS versión 25.0, la prueba fue ejecutada en 20 personas de la entidad, de la que se obtuvo como resultado para el instrumento factores institucionales un valor de 0.8 y para el instrumento desempeño laboral un valor de 0.92, que indican que la confiabilidad del instrumento es buena y excelente, respectivamente (anexo 3).

3.5. Procedimiento para la recolección de información

Para obtener la información se solicitó a la Dirección del Hospital La Caleta, el permiso y facilidades correspondientes, mediante la carta de presentación emitida por la Universidad Cesar Vallejo, así como el proyecto de investigación, para poder acceder a información y la aplicación de los instrumentos, del mismo modo se mantuvo coordinación con el Departamento de Enfermería de la Institución para obtener la relación del

personal de enfermería en los diferentes servicios, ya identificados al grupo de estudio se envió a través del WhatsApp, un link generado por Google forms, donde se realizó la presentación respectiva, dándoles opción de realizar la encuesta voluntariamente, al culminar el llenado del cuestionario, se agradeció la participación de cada uno de los enfermeros (as), haciéndoles hincapié sobre la conservación del anonimato.

3.6. Método de análisis de datos

Las respuestas obtenidas de los cuestionarios aplicados al personal de enfermería, se descargó en un Excel generado por Google forms, dichas respuestas fueron transferidas a la base de datos del software estadístico SPSS versión 25.0, donde se determinó el valor de normalidad, y posteriormente se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman, así mismos se generó tablas de frecuencia cualificándose la proporción de las variables.

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración de la presente investigación se utilizó citas bibliográficas respetado la autoría de los investigadores, pero se los interpretó citándolos; para la aplicación de los instrumentos, se respetó la decisión del personal de enfermería de participar o no en dicho estudio, a los que decidieron participar se les proporcionó el consentimiento informado es donde se dejó en claro que su participación es voluntaria y anónima, así mismo se conservó de la información obtenida como confidencial. Finalmente, en ningún momento se realizaron acciones que puedan vulnerar o perjudicar al personal de enfermería o a la institución.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Factores institucionales del Hospital La Caleta, 2021.

Factores Institucionales	Deficiente		Regular		Optimo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Ambiente físico	8	5.9	90	66.2	38	27.9	136	100.0
Plan de capacitación	18	13.2	80	58.8	38	27.9	136	100.0
Reconocimiento al mérito personal	6	4.4	92	67.6	38	27.9	136	100.0
Dotación de personal	7	5.1	107	78.7	22	16.2	136	100.0
Demanda de atención	7	5.1	95	69.9	34	25.0	136	100.0
Disponibilidad de recursos para el trabajo	22	16.2	72	52.9	42	30.9	136	100.0
Remuneración	38	27.9	81	59.6	17	12.5	136	100.0
Estabilidad laboral	35	25.7	91	66.9	10	7.4	136	100.0

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario sobre factores institucionales aplicado al personal de enfermería del Hospital La Caleta, 2021.

En la tabla 1 se muestra la calificación cualitativa del personal de enfermería en relación a los factores institucionales del Hospital La Caleta, encontrándose que el 66.2% del personal de enfermería califica al ambiente físico como regular, el 58.8% manifiesta que su área laboral presenta un plan de capacitación regular, el 67.6% sostienen que el reconocimiento al mérito personal es regular, el 78.7% refieren que la dotación de personal es regular, el 69.9% afirman que la demanda de atención es regular, el 52.9% manifiestan que la disponibilidad de recursos para el trabajo es regular, el 59.6% del personal de enfermería sostienen que la remuneración es regular seguido de un 27.9% quienes consideran que es deficiente y el 66.9% del personal de enfermería consideran que la estabilidad laboral es regular seguido de un 25.7% quienes consideran que la estabilidad laboral es deficiente.

Tabla 2.

Desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, 2021.

Desempeño Laboral	Deficiente		Regular		Optimo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión asistencial	10	7.4	81	59.6	45	33.1	136	100.0
Productividad asistencial	15	11.0	66	48.5	55	40.4	136	100.0
Personalidad asistencial	24	17.6	93	68.4	19	14.0	136	100.0

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario sobre desempeño laboral aplicado al personal de enfermería del Hospital La Caleta, 2021.

En la tabla 2 se muestra el desempeño del personal de enfermería, encontrándose que el 59.6% y el 33.1% del personal de enfermería presenta una gestión asistencial regular y óptima respectivamente, así mismo el 48.5% y el 40.4% presentan productividad asistencial regular y óptima, y el 68.4% y el 17.6% del personal de enfermería presentan una personalidad asistencial regular y deficiente respectivamente.

Tabla 3.

Relación de significancia entre los factores institucionales y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital La Caleta, 2021.

VARIABLES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Factores institucionales	1,000												
2. Ambiente físico	,800**	1,000											
3. Plan de capacitación	,591**	,368**	1,000										
4. Reconocimiento al mérito personal	,602**	,336**	,474**	1,000									
5. Dotación de personal	,694**	,585**	,426**	,321**	1,000								
6. Demanda de atención	,575**	,506**	,318**	,336**	,512**	1,000							
7. Disponibilidad de recursos para el trabajo	,566**	,360**	,307**	,089	,292**	,080	1,000						
8. Remuneración	,539**	,367**	,041	,030	,231**	,125	,540**	1,000					
9. Estabilidad laboral	,391**	,209*	,152	,002	,042	,149	,345**	,552**	1,000				
10. Desempeño laboral	,105	,154	,285**	,093	,069	-,042	,112	-,071	-,059	1,000			
11. Gestión asistencial	,243**	,198*	,333**	,207*	,098	,150	,182*	,003	-,009	,793**	1,000		
12. Productividad asistencial	-,027	,099	,114	-,028	,031	-,154	-,005	-,072	-,097	,881**	,551**	1,000	
13. Personalidad asistencial	,061	,106	,263**	,047	,045	-,103	,124	-,115	-,106	,837**	,517**	,644**	1,000

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario sobre factores institucionales y desempeño laboral aplicado al personal de enfermería del Hospital La Caleta, 2021. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 3 se aprecia la relación entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, encontrándose que no existe relación estadística significativa entre ambas variables ($p > 0,05$; $\rho = 0,105$), pero entre las dimensiones del desempeño laboral se halló que ciertos factores influían en el desempeño del profesional de enfermería; siendo el ambiente físico ($\rho = 0,198$), el plan de capacitación ($\rho = 0,333$), el reconocimiento al mérito ($\rho = 0,207$) y la disponibilidad de recursos para el trabajo ($\rho = 0,182$) presentaron una relación estadística significativa con la gestión asistencial del personal de enfermería, según la productividad asistencial del personal de enfermería se encontró que ningún factor institucional presentara relación estadística significativa, entre tanto solo el plan de capacitación demostró tener una relación estadística significativa ($\rho = 0,263$) con la personalidad asistencial del personal de enfermería del Hospital La Caleta, lo que indicaría que si se optimizara el ambiente físico, el plan de capacitación, el reconocimiento al mérito y la disponibilidad de recursos, optimizaría la gestión del personal de enfermería, así mismo si mejorara el plan de capacitación, mejoraría la personalidad asistencial del profesional de enfermería, en su defecto si fueran ineficientes los factores institucionales mencionados, la gestión asistencial y la personalidad asistencial sería deficientes.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, como resultado de las reformas adoptadas por los gobiernos de muchos países, en todo el mundo se están generando una serie de cambios en el sector salud que condiciones de trabajo inadecuadas, aumento de la carga de trabajo, recursos limitados para prestar atención, bajos salarios, escases de profesionales e insatisfacción (Salcedo, 2020). En el Perú, los hospitales del MINSA, enfrentan una realidad muy peligrosa, por la falta de infraestructuras adecuadas, equipos no modernos que son deficientes y obsoletos, con espacios reducidos e inadecuados para atender a los pacientes, provocando hacinamiento y en última instancia, escasez presupuestaria que hacen imposible satisfacer todas las demandas de la población (Portugal, 2017).

Siendo el personal de enfermería, uno de los grupos sanitarios más vulnerables ante los hechos mencionados, enfrentándose a muchos problemas derivados de la atención al paciente, igualmente de la gestión y coordinación con el equipo de salud (Hijar, López y Reyna, 2014).

En relación al primer objetivo específico sobre identificar los factores institucionales del personal de enfermería, se encontró que el 66.2% califica al ambiente físico como regular, el 58.8% manifiesta que su área laboral presenta un plan de capacitación regular, el 67.6% sostienen que el reconocimiento al mérito personal es regular, el 78.7% refieren que la dotación de personal es regular, el 69.9% consideran la demanda de atención es regular, el 52.9% manifiestan que la disponibilidad de recursos para el trabajo es regular, el 59.6% del personal de enfermería sostienen que la remuneración es regular seguido de un 27.9% quienes determinan que es deficiente y el 66.9% del personal de enfermería consideran que la estabilidad laboral es regular seguido de un 25.7% quienes consideran que la estabilidad laboral es deficiente.

Del resultado mencionado, Negussie y Berehe (2016), encontraron según la remuneración, beneficios y reconocimiento, el 44% de la enfermeras mencionaron que la institución donde laboran no es competitiva en comparación

con otras organizaciones similares; el 43.5% no estaban de acuerdo con su experiencia, el 44% no estaban de acuerdo con su responsabilidad laboral, el 43.5% sostienen no existe la oportunidad de avanzar en la carrera y el 49.9% refieren que no son reconocidas; según la dotación de personal y horario de trabajo, el 47% mencionaron que el horario general de trabajo es justo y el 50.5% declararon que el personal asignado en su unidad no es suficiente para cubrir la carga de trabajo actual.

Entre tanto, Kamati, Cassim y Karodia (2014), hallaron que el 32% del personal de enfermería indicaron que la falta de capacitación conduce al pobre desempeño, según el aspecto de personal inadecuado, el 87% mencionó que la escasez de personal es un factor que contribuye a un rendimiento deficiente; según el aspecto de equipo inadecuado, el 70% citaron que el hospital no cuenta con equipos y recursos adecuados que permitan ejecutar eficientemente sus funciones; según el aspecto de pobre remuneración, el 45% indicó que la mala remuneración es un factor que contribuye a su pobreza; asimismo, según el trato en el lugar de trabajo, el 38% consideró que no son tratados por igual; según la evaluación del entorno laboral, el 43% indicaron que las condiciones laborales son malas y muy malas; en cuanto a la toma de decisiones, el 70% indicaron que no participa, el 77% menciona la falta de retroalimentación periódica y en relación a la recompensa, el 92% indicó que no hay recompensas por buen desempeño.

Así mismo, Quintana y Tarqui (2019) reportaron que el 47,6% señala que el sueldo es bajo, 41,3% como regular y 11,1% bueno; el 63% menciona tener sobrecarga de trabajo, en el que 32.7% manifestaron no contar con equipamiento suficiente y 45.7% mencionaron que disponen de material necesario, asimismo, según las características organizacionales, el 70.2% mencionan no recibir capacitación por parte de su institución y finalmente en las características de la jefatura, el 37% señalan presión laboral y el 64.9% menciona no brinda un horario de trabajo flexible.

La causa de esta percepción del personal de enfermería se debe a insatisfacción que presentan a diario, en relación al ambiente esperan trabajar con equipos operativos, donde no exista limitaciones de medicamentos para brindar el cuidado que ameritan los pacientes, así mismo, esta percepción es generada a través de lo ideal que desearía con lo que realmente tienen a disposición, siendo el ambiente laboral y la remuneración de su trabajo los dos aspectos que mayormente son comparados entre una institución y otra; al igual que de otros beneficios obtenidos a su labor, por ejemplo, capacitaciones continuas, reconocimiento, entre otros. De igual forma la sobrecarga de trabajo, crea una perspectiva inadecuada sobre la dotación del personal, pues a su cuidado están pacientes por encima de lo mencionado por las directivas de salud.

En relación al segundo objetivo específico sobre identificar el desempeño laboral del personal de enfermería, se encontró que el 59.6% y el 33.1% del personal de enfermería presenta una gestión asistencial regular y óptima respectivamente, así mismo el 48.5% y el 40.4% presentan productividad asistencial regular y óptima, y el 68.4% y el 17.6% del personal de enfermería presentan una personalidad asistencial regular y deficiente respectivamente. Del resultado descrito anteriormente, Negussie y Berehe (2016) encontraron de su estudio que las enfermeras obtuvieron un calificativo por debajo del promedio: en desempeño laboral (media = 2,71, DE = 0,48), en satisfacción laboral (media = 2,55, DE = 0,39) y en compromiso organizacional (media = 2,45, DE = 0,36).

Resultados que difieren al anterior, son los de Tesfaye, Abera, Balcha, Nemera y Belina (2015), quienes identificaron que el 67,8% de las enfermeras tuvo buen desempeño y el 32,2% tuvo un desempeño deficiente, asimismo mostraron insatisfacción con su remuneración, beneficio y reconocimiento que recibieron de la institución, insatisfacción con el espacio de trabajo y el entorno. Del mismo modo, Pingo (2020), reporto en su estudio, respecto a la eficiencia, el 59.6% se desempeñan continuamente con eficiencia; en eficacia el 52.5% son eficaces perennemente; en productividad, el 43.4% esporádicamente son productivos;

en calidad, el 53.5% brinda continuamente una prestación de calidad; en disciplina, el 54.5% mencionó siempre demostrar disciplina en el cumplimiento de sus labores y en compromiso, el 58.6% está comprometido con el desarrollo de sus labores.

Los resultados sobre el desempeño laboral del personal de enfermería refleja la motivación que presentan, pues en algunos servicios de hospitalización del Hospital La Caleta ha mejorado su infraestructura, lo que posiblemente haya generado que su desempeño mejore, a diferencia de un grupo de enfermeros (as) que aun laboran en ambientes inadecuados para su ejercicio, así mismo la distribución de personal de enfermería (dotación de personal) no se ajusta a la demanda de pacientes, por ejemplo en el servicio de pediatría, neonatología, y alojamiento conjunto hay poca demanda de pacientes, por lo que el personal de enfermería puede desempeñarse óptimamente, a diferencia de algunos servicios donde existe una gran demanda de pacientes como es el servicio de emergencias, hospitalización de medicina y cirugía, donde el desempeño de enfermería podría no ser el adecuado por la gran carga laboral que tienen.

De ello, Rojas (2018) refiere que el desempeño laboral es la forma en que cada trabajador lleva a cabo sus labores, siendo la motivación la fuerza impulsora, que permite el desarrollo y el éxito organizacional más aún cuando se considera al recurso humano como una pieza fundamental para un excelente desempeño, supervisión, orientación y dirección de las tareas.

En relación al tercer objetivo específico sobre relacionar los factores institucionales con el desempeño laboral del personal de enfermería se encontró, que el ambiente físico ($\rho=0,198$), el plan de capacitación ($\rho=0,333$), el reconocimiento al mérito ($\rho=0,207$) y la disponibilidad de recursos para el trabajo ($\rho=0,182$) presentan una relación estadística significativa con la gestión asistencial del profesional de enfermería; así mismo, el plan de capacitación demostró tener una relación estadística significativa

(rho=0,263) con la personalidad asistencial del profesional de enfermería del Hospital La Caleta.

A partir del resultado descrito, Olusegun y Olusoji, (2020), encontraron en su estudio que el salario ($b = 0,408$, $t = 4.232$, $p = 0.00$) y el ascenso y la promoción ($b = 0.085$, $t = 2.196$, $p = 0.029$) impactan sobre la satisfacción laboral. Por su parte, Urus, Pongtiku, Rantetampang y Mallongi (2019), hallaron de su estudio según la recompensa, que del total de enfermeras que afirmaron una escasa recompensa, el 66.7% presentaron menos rendimiento laboral, entre tanto que del total de enfermeros que afirmaron tener una buena recompensa, el 62.4% presento un buen desempeño laboral; concluyendo que existe una relación significativa entre la recompensa y el desempeño de las enfermeras ($p=0,014$).

Un estudio similar fue de Araújo, Silva, Navagantes, Carvalho, Da Silva y Meira (2017), quienes hallaron que, para las enfermeras, las condiciones de trabajo (46.8%) es la dimensión que mayormente contribuye a la precariedad laboral; mientras que, para los técnicos y auxiliares de enfermería, la intensidad del trabajo (51,2%) influyen en la precariedad laboral. Así mismo, Saleem y Sayej (2015), encontraron que los factores organizativos que influyen en el desempeño de las enfermeras fue la carga de trabajo con un 79,2%; la falta de apoyo del gerente con un 72,0% y la falta de disponibilidad de recursos con un 69,8%.

De forma similar, Salcedo (2020) encontró en su investigación que el ambiente físico ($p=0.01$), la capacitación ($p=0.01$), el mérito ($p=0.00$), la dotación de personal ($p=0.00$) y la demanda de paciente ($p=0.03$) presentaron relación con el desempeño laboral. De mismo modo, Huamán (2015) encontró que los factores institucionales en cuanto a salario ($Rho=0.378$, $p=0.000$), condiciones laborales ($Rho=0.227$, $p=0.009$) y políticas administrativas ($Rho=0.234$, $p=0.007$) tienen una relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

Así mismo, McHugh y Ma (2014), encontraron que el sueldo ($OR=0,81$), el ambiente de trabajo ($OR=0,66$), la retención de personal ($OR=0,8$), y la dotación

de personal ($OR=0,78$) tenían efectos sobre el resultado laboral. Por su parte, Annam (2020), encontró que la inseguridad laboral predice significativamente en el compromiso laboral ($\beta = -0,31$, $t = -6,34$ y $p < 0,001$) y el modelo general (la inseguridad laboral que predice el compromiso laboral) es estadísticamente significativo, $R^2 = 0.24$, $F(1, 976) = 229,86$, $p < 0,001$; asimismo, los resultados también indican que dada la presencia de precariedad laboral en el modelo, el compromiso en el trabajo predice significativamente el desempeño laboral ($\beta = .738$, $t = 17.42$ y $p < 0.001$) y el modelo general (trabajo inseguridad que predice el desempeño laboral a través del compromiso laboral) es estadísticamente significativa, $R^2 = 0.66$, $F(2,975) = 679,94$, $p < 0,001$.

Los resultados sobre la relación entre los factores institucionales y el desempeño del personal de enfermería, se debe a que un ambiente físico inadecuado con recursos biomédicos deteriorados, inoperativos y deficientes, generan el retraso de las actividades del personal de enfermería, generando que no cumpla cabalmente con todo lo planificado, así mismo la insatisfacción generada por no contar con el reconocimiento debido a todo el esfuerzo por cumplir con sus funciones a pesar de no contar con los medios adecuados, influenciara sobre el desempeño, donde el trabajo realizado será rutinario.

Ante lo mencionado, Olusegun y Olusoji (2020) sostienen que un entorno de trabajo propicio juega un papel vital en la estimulación del trabajo de los empleados, especialmente en la industria de la salud, que está plagada de huelgas incesantes debido al mal ambiente de trabajo. Por su parte, Salcedo (2020) menciona que el ambiente laboral no solo permite la salud de los empleados, sino también contribuye positivamente a la motivación laboral, la productividad, la calidad de vida y la intensidad de éxito en el trabajo; sin a excepción que muchos de estos factores no se cumplen en diferentes centros hospitalarios. En esa misma línea, Anglade (2006) menciona que la capacitación continua condiciona la calidad y el desempeño laboral, puesto que un personal capacitado es un elemento de cambio cuyo quehacer estará respaldado por un sustento teórico (p. 37).

Los recursos materiales, también son un factor importante, pues equipos inadecuados, ausencia de materiales o medicamentos, sobrecargan a las enfermeras con trabajo innecesario al tratar de solucionar dichos problemas (Regalado, 2015). Por lo que, si no hay recursos adecuados en los nosocomios, a la enfermera le resultará difícil hacer su trabajo, experimentando insatisfacción y consecuentemente un desempeño laboral inadecuado (Bhaga, 2010). De Arco y Suarez (2018), mencionan que el personal de enfermería en ocasiones presenta frustración debido al escaso reconocimiento que recibe por parte de sus colegas, de los pacientes y familiares, ocasionando un ejercicio laboral rutinario sin motivación.

Y en relación al objetivo general para determinar la relación entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta ($p > 0,05$; $\rho = 0,105$). En comparación este resultado, Salcedo (2020) encontró que el 12.6% establecen que hay factores institucionales de nivel deficiente; de este grupo, el 6.3% presentaron un desempeño deficiente y el 6.3% un desempeño regular, a diferencia del grupo de 49.5% que señalan que hay factores institucionales de nivel regular, de los cuales, el 3.2% presento un desempeño deficiente, el 40% un desempeño regular y el 6,3% un desempeño óptimo; finalmente el 37.9% consideraron que hay factores institucionales de nivel óptimo; donde el 15.8% logró un desempeño regular y el 22.1% alcanzó un desempeño óptimo; en cuanto al nivel de relación entre las variables de investigación, se encontró un nivel de significancia ($p = 0.04$).

Así mismo, Hajar, López y Reyna (2014), observaron en su investigación que el 51% tiene un factor institucional adecuado y el 49% tiene un factor institucional inadecuado, así mismo el 68% tienen un rendimiento laboral adecuado y el 32% tiene un rendimiento laboral inadecuado, en la relación entre ambas variables,

el 48% tiene un factor institucional y desempeño laboral adecuado, hallando que existe una relación estadística significativa ($\chi^2 = 22.3983$, $p = 0.000$).

El resultado encontrado, se debe a que personal de enfermería trata de realizar su función a pesar que no cuente con los recursos disponibles, o trabaje en un ambiente físico adecuado, o su remuneración no se ajuste a lo reglamentado por las Directivas Nacionales de salud, y ello se debe a su compromiso como personal de salud, a su ética de salvaguardar el cuidado y la vida del ser humano, el cual es su objeto de cuidado, así mismo por la demanda de cuidados cada vez más especializados, el personal de enfermería se actualiza continuamente en temas de su competencia laboral, el mismo que se evidencia por el incremento de enfermeros con especialidad y con un grado de maestría en los diferentes servicios hospitalarios; del mismo modo por su calidez humana, que caracteriza al personal de enfermería, no espera que el cuidado que muestra sea correspondido porque entiende que los pacientes son seres muy complejos que por su mismo estado fisiológico no pueden darles un gesto de agradecimiento.

De lo mencionado, el Consejo Internacional de Enfermeras (2015), sostiene que la enfermería es una disciplina que abarca los cuidados autónomos y en colaboración, brindada a todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, incluida la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de las personas enfermas, discapacitadas y moribundas, cuyas funciones esenciales son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación. Así mismo Rodríguez, Alvarado, Pineda, Rodríguez y Puerta (2014) sostienen que a pesar que el personal de enfermería no presente sus necesidades jerárquicas según Maslow, satisfechas, tiene un alto compromiso con el desempeño laboral.

Por lo tanto, estas condiciones como el nivel del personal de enfermería y la calidad del ambiente de trabajo del personal de enfermería pueden ser

modificadas con una buena gestión y prácticas organizativas que fortalezcan a la profesión de la enfermería (McHugh y Ma, 2014).

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** De acuerdo al primer objetivo específico, se concluye que el personal de enfermería califica al ambiente físico (66.2%), al plan de capacitación (58.8%), al reconocimiento al mérito personal (67.6%), a la dotación de personal (78.7%), a la demanda de atención (69.9%), a la disponibilidad de recursos para el trabajo (52.9%), la remuneración (59.6%) y a la estabilidad laboral (66.9%) como regular.
- Segunda.** De acuerdo al segundo objetivo específico, se concluye que, del total del personal de enfermería, un 59.6% presentan regular gestión asistencial, un 48.5% presentan regular productividad laboral y un 68.4% presentan una regular personalidad asistencial.
- Tercera.** De acuerdo al tercer objetivo específico, se concluye que el ambiente físico ($\rho=0,198$), el plan de capacitación ($\rho=0,333$), el reconocimiento al mérito ($\rho=0,207$) y la disponibilidad de recursos para el trabajo ($\rho=0,182$) presentan una relación estadística significativa con la gestión asistencial del personal de enfermería; así mismo, el plan de capacitación demostró tener una relación estadística significativa ($\rho=0,263$) con la personalidad asistencial del personal de enfermería del Hospital La Caleta.
- Cuarta.** De acuerdo al objetivo general, se concluye que no existe relación estadística significativa entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta ($p>0,05$; $\rho=0,105$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Se recomienda a los responsables de la formulación de políticas de la institución comprender las necesidades del personal de enfermería que trabaja en el hospital, y permitan brindar una mejor atención al usuario, creando un ambiente de trabajo adecuado, mejorando las condiciones físicas y laborales a fin de que el personal de enfermería actúe productivamente, de modo eficaz y eficiente. Además, se recomienda que el hospital involucre al gobierno y a las empresas corporativas para recibir asistencia en la adquisición de nuevos equipos para hacer frente al desafío de la escasez de equipos.
- Segundo.** La oficina de recursos humanos debe recompensar y dar capacitaciones al personal de enfermería a fin de que se logre alcanzar las metas planteadas, también deben evaluar a fin de promover aspectos motivadores entre todos para que mejoren su desenvolvimiento, identidad y ascenso profesional.
- Tercero.** Finalmente, se recomienda que la gerencia que implemente un sistema de gestión del desempeño que incluya revisiones de desempeño y retroalimentación periódica. Este sistema se puede utilizar para recompensar al personal de enfermería e identificar los problemas que se puedan suscitar y tomar las medidas correctoras. Además, se recomienda la participación del personal de enfermería en el proceso de toma de decisiones en el hospital.

REFERENCIAS

- Annam, B. (2020). Job Insecurity and Job Performance of Nurses in Pakistan: The Roles of Work Engagement and Organizational Justice. *Business Research Review*. 6(1). 7 – 20. Recuperado de: http://brr-net.com/issues/Vol_6_No_1_June_2020/2.pdf
- Anglade, C. (2006). *Características de las anotaciones de enfermería y factores personales e institucionales asociados a su elaboración en el hospital nacional “Dos de Mayo”*. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Enfermería). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/990/Anglade_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araújo, T., Silva, H., Navagantes, M., Carvalho, A., Da Silva, C. y Meira, C. (2017). Job insecurity among nurses, nursing technicians and nursing aides in public hospitals. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017050503411>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Venezuela: Editorial Episteme, C.A. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Bagheri, M., Taban, E., Khanjani, N., Naghavi, Z., Khoanjehnasiri, F. y Samaei, S (2021). Relationships Between Job Satisfaction and Job Demand, Job Control, Social Support, and Depression in Iranian Nurses. *Journal of Nursing Research*. 29 (2). 143. doi: 10.1097/jnr.0000000000000410
- Bhaga, T. (2010). *El impacto de las condiciones laborales en la productividad del personal de enfermería en la partera Unidad de Obstetricia del Hospital Pretoria West, Departamento de Trabajo Social y Criminología*. Universidad de Pretoria.

- Berón, D. y Palma, F. (2011). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Cuyo. Malargüe. Recuperado de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia*. (Tesis para optar el grado de especialista en enfermería en emergencias y desastres). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Recuperado de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cassiani, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M. y Leija, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*. 44 (1,2). Recuperado de: <https://scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
- Chen L, Evans D, Evans T, Sadana R, Stilwell B, Travis P, et al. (2006). *Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud en el mundo*. Recuperado de: https://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill / Interamericana, S.A. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Colombia: McGraw-Hill / Interamericana, S.A. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Consejo Internacional de Enfermeras (2015). La definición de enfermería. Suiza. Recuperado de: <https://temasdeenfermeria.com.ar/consejo-internacional-de-enfermeras/>

De Arco, O. y Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*. 20(2). 171 - 182. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>

Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2017). Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical áreas. *Revista Cuidarte*. 9 (1). 1-15. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

Germain, P. y Cummings, G. (2010). The influence of nursing leadership on nurse performance: a systematic literature review. *Revista de gestión de Enfermería* 18 (4). 425-439. Recuperado de: DOI: 10.1111 / j.1365-2834.2010.01100.x

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hijar, R., López, R. y Reyna, J. (2014). *Factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales \ de enfermería en el Hospital de Ventanilla, noviembre – 2014*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería). Lima: Universidad Nacional del Callao. Recuperado de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/1579>

Huamán, N. (2015). Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. 9 (2). 47 – 53. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.17162/rccs.v9i2.654>

- Kamati, S., Cassim, N. y Karodia, A. (2014). An Evaluation of the Factors Influencing the Performance of Registered Nurses at the National Referral Hospital in Namibia. *Australian Journal of Business and Management Research*. 4 (2). 47 – 62. Recuperado de: <http://www.ajbmr.com/articlepdf/aus-129-193i04n02a4.pdf>
- Lin, C., Huang, C., y Lu, M. (2016). The Psychometric Properties and the Development of the Indicators of Quality Nursing Work Environments in Taiwan. *Journal of Nursing Research*. 24 (1). 9 - 20. Recuperado de: doi: 10.1097/jnr.000000000000106
- Lin, C., Huang, C., Yang, C, y Lu, M. (2019). The Relationship Between Work Environment Satisfaction and Retention Intention Among Nursing Administrators in Taiwan. *Journal of Nursing Research*. 27 (5). 1 - 9. Recuperado de: doi: 10.1097 / jnr.0000000000000312
- Lobo, B. (2017). *Factores personales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, agosto - noviembre 2017*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería). Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1792>
- McHugh, M. y Ma, C. (2014). Wage, Work Environment, and Staffing: Effects on Nurse Outcomes. *Policy Polit Nurs Pract*. 15 (0). 72 – 80. Recuperado de: doi:10.1177/1527154414546868
- Ministerio de Salud (2008). *Directiva Administrativa Normas y procedimiento para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf
- Negussie, N. y Berehe, C. (2016). Factors affecting performance of public hospital nurses in Addis Ababa region, Ethiopia. *Journal of the Egyptian Public Health*

Association. 91 (1). 26-30. Recuperado de: doi: 10.1097/01.EPX.0000480931.63648.9b

Nnko, E., Nyang'au, S. y Odhiambo, R. (2019). Influence of workload on performance of nurses in regional hospitals in Tanzania. *The strategic journal*. 6 (3). 804 – 815. Recuperado de: <http://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/1333>

Olusegun, E. & Olusoji, J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*. 14 (1). 71 – 92. Recuperado de: DOI 10.1108/RAMJ-01-2020-0002

Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2006). *Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud en el mundo*. OMS. Obtenido de Recuperado de: https://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de Enfermería en el mundo*. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (s/f). *Personal sanitario*. OMS. Recuperado de: https://www.who.int/topics/health_workforce/es/

Organización Mundial de la Salud. (1996). *El ejercicio de la Enfermería*. Informe de un comité de expertos de la OMS. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41914/9243208608_spa.pdf;jsessionid=673CFEA8D9F4D3729CEFCC7533272B05?sequence=1

- Parra, A. y Paravic, T. (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Scielo*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005
- Pingo, A. (2020). *Desempeño laboral en el Establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura. 2020*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud). Piura: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49849/Pingo_BMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pintanela, D., Pereira, L., Tomaschewski, J., Devos, E., Cecagno, D. & De Lima, G. (2017). Productivity versus workloads in the nursing working environment. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 51(1). 1-7. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017028903301>
- Portugal, M. (2017). *Factores institucionales que influyen en la calidad de atención a las madres de recién nacidos hospitalizados. Servicio de Neonatología Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa enero 2017*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Arequipa: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20467/portugal_pm.pdf?sequence=1
- Regalado, N. (2015). *Factores personales e institucionales que influyen en el llenado de notas de enfermería del servicio de emergencia - hospital Ramos Guardia Huaraz-2014*. (Tesis para obtener el título de Segunda Especialidad en Emergencias y Desastres). Ica: Universidad Autónoma de Ica. Recuperado de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/18/1/NEL%20ROSARIO%20REGALADO%20OLIVARES%20%20->

%20FACTORES%20PERSONALES%20E%20INSTITUCIONALES%20NOTAS.pdf

- Rodríguez, R., Fonseca, D., Castro, E. y Betancourt, I. (2012). Satisfacción laboral en enfermeros del Instituto de Nefrología. *INFODIR*. 8(14). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2012/ifd1214d.pdf>
- Rojas, K. (2018). *El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de independencia, Lima 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración). Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salcedo, I. (2020). *Factores institucionales y el desempeño de tecnólogos médicos de laboratorio clínico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima 2019*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41940/Salcedo_RIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saleem, A. y Sayej, S. (2015). Selected Organizational Factors Affecting Performance of Professional Nurses in North West Bank Governmental Hospitals. *Journal of Education and Practice*. 6 (7). 100 – 110. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/304012817>
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z, y Sarbakhsh., P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover

intention: A cross-Sectional study. *Nurs Midwifery Stud.* 7 (3). 133-140.
Recuperado de: DOI: 10.4103/2322-1488.235640

Soria, S. (2014). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014.* (Tesis para optar el grado de Magister en Ciencias de la Salud: Gerencia en los servicios de salud). Huánuco: Universidad de Huánuco. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tesfaye, T., Abera, A., Balcha, F., Namera, G. y Belina, S. (2015). Assessment of Factors Affecting Performance of Nurses Working at Jimma University Specialized Hospital in Jimma Town, Oromia Region, South-West Ethiopia. *Journal of Nursing & Care*, 4 (6), 1 – 7. Recuperado de: doi:10.4172 / 2167-1168.1000312

Tuyisenge, M. (2017). Exploration of Factors Influencing Nurses' Performance in the Care of Hemodialysis Patients at Selected Nephrology Units in Rwanda. Master of science in nursing/ nephrology. *University of Ruanda*. Recuperado de: <http://dr.ur.ac.rw/bitstream/handle/123456789/406/TUYISENGE%20M.%20Jeanne.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urus, A., Pongtiku, A., Rantetampang, A. y Mallongi, A. (2019). The Factors Affecting Performance of Nurses at Sorong District Hospital. *Galore International Journal of Health Sciences and Research.* 4 (1). 52 – 61.
Recuperado de: https://www.gijhsr.com/GIJHSR_Vol.4_Issue.1_Jan2019/10.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores institucionales	Son aquellos elementos relacionados con el proceso administrativo y de organización de la institución que favorecen o desfavorecen una determinada acción. Vele y Veletanga (2015)	La variable factores institucionales se midió a través de 8 dimensiones, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 17 ítems.	Ambiente físico de trabajo	Ambiente físico de trabajo	01 - 03	Escala ordinal
			Plan de capacitación	Plan de capacitación	04 - 05	
			Reconocimiento al mérito personal	Reconocimiento al mérito personal	06 - 08	
			Dotación de personal	Dotación de personal	09 - 10	
			Demanda de atención	Demanda de atención	11 - 12	
					13	
			Disponibilidad de recursos para el trabajo	Atención al usuario	14	
			Remuneración	Remuneración	15 - 16	
Estabilidad laboral	Estabilidad laboral	17				
Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados Chiavenato (2000).	La variable desempeño laboral se midió a través de 3 dimensiones, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 21 ítems.	Gestión asistencial	Planificación	1 - 2	Optimo Regular Deficiente
				Cumplimiento de normas	3 - 5	
			Productividad asistencial	Iniciativa	6 - 8	
				Oportunidad	9 - 10	
				Calidad del trabajo	11 - 13	
			Personalidad asistencial	Responsabilidad	14 - 16	
				Confiabilidad y discreción	17 - 18	
				Relaciones interpersonales	19 - 21	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1. Cuestionario de recolección de datos sobre factores institucionales del Hospital La Caleta.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Estimado(a), Sr. Sra.:

Usted ha sido invitado a participar del presente estudio de investigación.

A continuación, se le presenta el siguiente cuestionario para conocer como los factores institucionales influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, en tal sentido se le solicita responder con veracidad los siguientes enunciados, el cual será usado exclusivamente para fines de la investigación; es de carácter anónimo, solicitándole por lo tanto veracidad en sus respuestas. Antes de iniciar dicho cuestionario debe proceder a responder si acepta voluntariamente o no a participar de la presente investigación.

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES INSTITUCIONALES

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°	FACTORES INSTITUCIONALES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
AMBIENTE FISICO						
1.	Cuento con un ambiente tranquilo y cómodo para realizar mi trabajo.					
2.	La temperatura de mi área de trabajo me hace sentir incómodo durante la jornada laboral.					
3.	La iluminación de mi área de trabajo es la adecuada para cumplir con mis actividades.					
PLAN DE CAPACITACIÓN						
4.	Actualmente mi servicio cuenta con un plan de capacitación continua.					
5.	Asisto a las capacitaciones que se brindan.					

RECONOCIMIENTO AL MÉRITO PERSONAL						
6.	Recibo algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive un mejor cumplimiento de mi labor.					
7.	El reconocimiento que recibo en mi servicio influye en el desempeño de mis labores.					
8.	Considero que la correcta ejecución de mi trabajo debe ser reconocida por la jefa del servicio.					
DOTACIÓN DE PERSONAL						
9.	El personal de enfermería es suficiente para la demanda de pacientes.					
10.	Cuento con el tiempo suficiente para realizar correctamente mis funciones.					
DEMANDA DE ATENCIÓN						
11.	El número de pacientes asignados me permite el cumplimiento adecuado de todas mis funciones.					
12.	Tengo sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.					
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO						
13.	Cuento con el EPP adecuado para la atención de pacientes.					
14.	Los materiales y equipos son adecuados para brindar atención a los pacientes.					
REMUNERACIÓN						
15.	Mi salario y beneficios son razonables.					
16.	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
ESTABILIDAD LABORAL						
17.	Se siente seguro de su permanencia en su puesto de trabajo.					

Instrumento 2. Cuestionario de recolección de datos sobre desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Estimado(a), Sr. Sra.:

Usted ha sido invitado a participar del presente estudio de investigación.

A continuación, se le presenta el siguiente cuestionario para conocer como los factores institucionales influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, en tal sentido se le solicita responder con veracidad los siguientes enunciados, el cual será usado exclusivamente para fines de la investigación; es de carácter anónimo, solicitándole por lo tanto veracidad en sus respuestas. Antes de iniciar dicho cuestionario debe proceder a responder si acepta voluntariamente o no a participar de la presente investigación.

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.					

Anexo 3. Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez por juicios de expertos:

EXPERTO 1. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: “Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote – 2021”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
FACTORES INSTITUCIONALES	AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	1. Cuenta con un ambiente confortable para realizar su trabajo.								x		x		x			
			2. Los ambientes de su área de trabajo, son los adecuados para desempeñar sus actividades.						x				x		x			
			3. La iluminación de su área de trabajo es la idónea para cumplir con sus actividades.										x		x		x	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	PLAN DE CAPACITACIÓN	4. Las capacitaciones dadas por la institución o su servicio contribuyen a su crecimiento profesional.							x				x		x		
			5. Asiste a las capacitaciones que se realizan en la institución o su servicio.										x		x		x	
	RECONOCIMIENTO AL MÉRITO PERSONAL	RECONOCIMIENTO AL MÉRITO PERSONAL	6. Recibe algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive a un mejor cumplimiento de su labor.							x				x		x		
			7. El reconocimiento que recibe en su servicio influye en el desempeño de sus labores.										x		x		x	

			8. Acepta y desempeña tareas difíciles o desagradables cuando es necesario.													x		x				
		OPORTUNIDAD	9. Cumple su trabajo en el tiempo establecido.											x		x		x				
			10. Identifica factores y previene riesgos, antes que sucedan.											x		x						
		CALIDAD DEL TRABAJO	11. Realiza su trabajo sin errores.											x		x		x				
			12. Tiene conocimiento de las funciones que debe realizar en su servicio.												x		x					
			13. Manifiesta cortesía y cordialidad en su trabajo.												x		x					
		PERSONALIDAD ASISTENCIAL	RESPONSABILIDAD	14. Se siente comprometido sinceramente con su servicio.										x	x		x		x			
				15. Es cuidadoso con los equipos y materiales asignados por el servicio.												x		x				
				16. Cumple con el horario laboral programado.												x		x				
	CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN		17. Es prudente y guarda información confidencial que posee la institución, servicio y sus compañeros de trabajo.								x		x									
			18. Sabe diferenciar la información que puede o no debe proporcionar.								x		x									
	RELACIONES INTERPERSONALES		19. Mantiene el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.								x		x			x						
			20. Muestra preocupación y colabora amablemente con las necesidades de sus compañeros de trabajo.									x			x							
			21. Actúa con tolerancia con sus compañeros de trabajo.									x			x							

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Factores institucionales

OBJETIVO: Determinar los factores institucionales del Hospital La Caleta.

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital La Caleta.


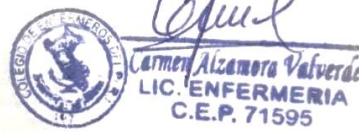
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alzamora Valverde Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Firma

Carmen Alzamora Valverde
LIC. ENFERMERIA
C.E.P. 71595

Post firma

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital La Caleta.

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital La Caleta.

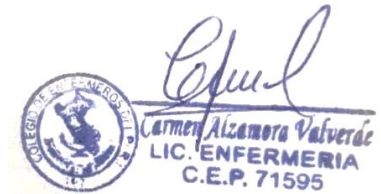
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alzamora Valverde Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Firma



Carmen Alzamora Valverde
LIC. ENFERMERIA
C.E.P. 71595

Post firma

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

EXPERTO 2. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: “Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote – 2021”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
FACTORES INSTITUCIONALES	AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	18. Cuenta con un ambiente confortable para realizar su trabajo.								x			x		x		
			19. Los ambientes de su área de trabajo, son los adecuados para desempeñar sus actividades.						x		x			x		x		
			20. La iluminación de su área de trabajo es la idónea para cumplir con sus actividades.								x			x		x		
	PLAN DE CAPACITACIÓN	PLAN DE CAPACITACIÓN	21. Las capacitaciones dadas por la institución o su servicio contribuyen a su crecimiento profesional.								x			x		x		
			22. Asiste a las capacitaciones que se realizan en la institución o su servicio.								x			x		x		
	RECONOCIMIENTO AL MÉRITO PERSONAL	RECONOCIMIENTO AL MÉRITO PERSONAL	23. Recibe algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive a un mejor cumplimiento de su labor.								x			x		x		
			24. El reconocimiento que recibe en su servicio influye en el desempeño de sus labores.						x		x			x		x		
			25. Considera que la correcta ejecución de su trabajo es reconocido por la jefa del servicio.								x			x		x		
	DOTACIÓN DE PERSONAL	DOTACIÓN DE PERSONAL	26. El número de personal de enfermería es suficiente para cubrir la demanda de pacientes.								x			x		x		
			27. Cuenta con el tiempo suficiente para realizar correctamente todas sus actividades durante el turno.						x		x			x		x		

	DEMANDA DE ATENCIÓN	DEMANDA DE ATENCIÓN	28. El número de pacientes asignados le permite el cumplimiento adecuado de todas sus funciones.							x		x		x					
			29. Tiene sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.								x		x		x				
	DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO	PROTECCIÓN PERSONAL	30. El equipo de protección personal facilitado por su institución se ajusta a los estándares recomendados por el MINSA.								x		x		x				
		ATENCIÓN AL USUARIO	31. Los materiales e insumos son adecuados para brindar atención a los pacientes.								x		x		x				
	REMUNERACIÓN	REMUNERACIÓN	32. Su salario y beneficios percibidos son razonables.								x		x		x				
			33. Su remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza.									x		x		x			
	ESTABILIDAD LABORAL	ESTABILIDAD LABORAL	34. Siente seguridad de la permanencia en su puesto de trabajo.								x		x		x				
DESEMPEÑO LABORAL	GESTIÓN ASISTENCIAL	PLANIFICACIÓN	22. Hace uso de los recursos materiales e insumos que brinda su institución con criterio.									x		x					
			23. Planifica y administra sus actividades durante el turno.											x		x			
		CUMPLIMIENTO DE NORMAS	24. Muestra respeto por las normas de la institución.									x		x		x			
			25. Cumple con las normas generales y específicas de la institución durante su desempeño laboral.											x		x			
			26. Realiza su trabajo en conjunto con el equipo de salud.											x		x			
			27. Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.													x		x	
	PRODUCTIVIDAD ASISTENCIAL	INICIATIVA	28. Posee iniciativa para la toma de decisiones.												x		x		
			29. Acepta y desempeña tareas difíciles o desagradables cuando es necesario.													x		x	
			30. Cumple su trabajo en el tiempo establecido.													x		x	
		OPORTUNIDAD	31. Identifica factores y previene riesgos, antes que sucedan.													x		x	
			32. Realiza su trabajo sin errores.													x		x	
																x		x	

		CALIDAD DEL TRABAJO	33. Tiene conocimiento de las funciones que debe realizar en su servicio.											x		x				
			34. Manifiesta cortesía y cordialidad en su trabajo.													x		x		
	PERSONALIDAD ASISTENCIAL	RESPONSABILIDAD	35. Se siente comprometido sinceramente con su servicio.												x		x			
			36. Es cuidadoso con los equipos y materiales asignados por el servicio.													x		x		
			37. Cumple con el horario laboral programado.													x		x		
		CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	38. Es prudente y guarda información confidencial que posee la institución, servicio y sus compañeros de trabajo.									x				x		x		
			39. Sabe diferenciar la información que puede o no debe proporcionar.													x		x		
		RELACIONES INTERPERSONALES	40. Mantiene el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.													x		x		
			41. Muestra preocupación y colabora amablemente con las necesidades de sus compañeros de trabajo.													x		x		
			42. Actúa con tolerancia con sus compañeros de trabajo.													x		x		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Factores institucionales

OBJETIVO: Determinar los factores institucionales del Hospital La Caleta.

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital La Caleta.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Nuñuvero Vásquez Anne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Firma

 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
UNIDAD EJECUTORA 404 SALUD LA CALETA
HOSPITAL LA CALETA - CHIMBOTE



Lic. Enf. Anne Nuñuvero Vásquez
CEP 47865 - DNI 42104416

Post firma

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital La Caleta.

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital La Caleta.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Nuñuero Vasquez Anne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Firma

 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
UNIDAD EJECUTORA 404 SALUD LA CALETA
HOSPITAL LA CALETA - CHIMBOTE



Lic. Enf. Anne Nuñuero Vásquez
CEP 47865 - DNI 42104416

Post firma

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

EXPERTO 3. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: “Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote – 2021”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
FACTORES INSTITUCIONALES	AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	35. Cuenta con un ambiente confortable para realizar su trabajo.								x			x		x		
			36. Los ambientes de su área de trabajo, son los adecuados para desempeñar sus actividades.						x		x			x		x		
			37. La iluminación de su área de trabajo es la idónea para cumplir con sus actividades.								x			x		x		
	PLAN DE CAPACITACIÓN	PLAN DE CAPACITACIÓN	38. Las capacitaciones dadas por la institución o su servicio contribuyen a su crecimiento profesional.								x			x		x		
			39. Asiste a las capacitaciones que se realizan en la institución o su servicio.								x			x		x		
	RECONOCIMIENTO AL MÉRITO PERSONAL	RECONOCIMIENTO AL MÉRITO PERSONAL	40. Recibe algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive a un mejor cumplimiento de su labor.								x			x		x		
			41. El reconocimiento que recibe en su servicio influye en el desempeño de sus labores.						x		x			x		x		
			42. Considera que la correcta ejecución de su trabajo es reconocido por la jefa del servicio.								x			x		x		
	DOTACIÓN DE PERSONAL	DOTACIÓN DE PERSONAL	43. El número de personal de enfermería es suficiente para cubrir la demanda de pacientes.								x			x		x		
			44. Cuenta con el tiempo suficiente para realizar correctamente todas sus actividades durante el turno.						x		x			x		x		

	DEMANDA DE ATENCIÓN	DEMANDA DE ATENCIÓN	45. El número de pacientes asignados le permite el cumplimiento adecuado de todas sus funciones.							x		x		x					
			46. Tiene sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.								x		x		x				
	DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO	PROTECCIÓN PERSONAL	47. El equipo de protección personal facilitado por su institución se ajusta a los estándares recomendados por el MINSA.								x		x		x				
		ATENCIÓN AL USUARIO	48. Los materiales e insumos son adecuados para brindar atención a los pacientes.								x		x		x				
	REMUNERACIÓN	REMUNERACIÓN	49. Su salario y beneficios percibidos son razonables.								x		x		x				
			50. Su remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza.									x		x		x			
	ESTABILIDAD LABORAL	ESTABILIDAD LABORAL	51. Siente seguridad de la permanencia en su puesto de trabajo.								x		x		x				
	DESEMPEÑO LABORAL	GESTIÓN ASISTENCIAL	PLANIFICACIÓN	43. Hace uso de los recursos materiales e insumos que brinda su institución con criterio.									x		x				
				44. Planifica y administra sus actividades durante el turno.										x		x			
			CUMPLIMIENTO DE NORMAS	45. Muestra respeto por las normas de la institución.									x		x		x		
46. Cumple con las normas generales y específicas de la institución durante su desempeño laboral.													x		x		x		
47. Realiza su trabajo en conjunto con el equipo de salud.														x		x		x	
PRODUCTIVIDAD ASISTENCIAL		INICIATIVA	48. Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.											x		x			
			49. Posee iniciativa para la toma de decisiones.												x		x		
			50. Acepta y desempeña tareas difíciles o desagradables cuando es necesario.												x		x		
		OPORTUNIDAD	51. Cumple su trabajo en el tiempo establecido.											x		x			
			52. Identifica factores y previene riesgos, antes que sucedan.												x		x		
			53. Realiza su trabajo sin errores.												x		x		

	CALIDAD DEL TRABAJO	54. Tiene conocimiento de las funciones que debe realizar en su servicio.												X		X			
		55. Manifiesta cortesía y cordialidad en su trabajo.													X		X		
	RESPONSABILIDAD	56. Se siente comprometido sinceramente con su servicio.													X		X		
		57. Es cuidadoso con los equipos y materiales asignados por el servicio.													X		X		
		58. Cumple con el horario laboral programado.													X		X		
	CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	59. Es prudente y guarda información confidencial que posee la institución, servicio y sus compañeros de trabajo.									X				X		X		
		60. Sabe diferenciar la información que puede o no debe proporcionar.													X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES	61. Mantiene el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.													X		X		
		62. Muestra preocupación y colabora amablemente con las necesidades de sus compañeros de trabajo.													X		X		
		63. Actúa con tolerancia con sus compañeros de trabajo.													X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Factores institucionales

OBJETIVO: Determinar los factores institucionales del Hospital La Caleta.

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital La Caleta.



VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rodríguez Encina Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Firma

 **MINISTERIO DE SALUD**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ANCASH
UNIDAD EJECUTORA - LA CALETA

Lic. Liliana R. Rodríguez Encina
CEP: 55063 DNI: 43068607

Post firma

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital La Caleta.

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital La Caleta.



VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rodríguez Encina Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Firma

 **MINISTERIO DE SALUD**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ANCASH
UNIDAD EJECUTORA - LA CALETA

Lic. Liliana R. Rodríguez Encina
CEP: 58063 DNI: 43068607

Post firma

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Validez por Prueba de V de Aiken dicotómica:

Validez del instrumento sobre factores institucionales

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
V DE AIKEN GENERAL					1.00

Validez del instrumento sobre desempeño laboral

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00

16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
V DE AIKEN GENERAL					1.00

Confiabilidad del instrumento sobre factores institucionales por Alpha de Cronbach:

No	AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO			PLAN DE CAPACITACIÓN		RECONOCIMIENTO AL MERITO PERSONAL			DOTACIÓN DE PERSONAL		DEMANDA DE ATENCIÓN		DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO		REMUNERACIÓN		ESTABILIDAD LABORAL	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	1	1	2	47
2	2	1	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	40
3	2	2	2	3	2	2	4	2	1	3	3	2	3	2	1	1	2	37
4	1	1	1	2	4	2	2	3	1	2	1	1	4	3	3	3	37	
5	4	2	2	2	4	1	3	1	3	4	4	4	4	2	1	1	2	44
6	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	52
7	3	2	5	2	3	1	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	48
8	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	52
9	5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	2	2	1	54
10	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	36
11	3	1	5	3	4	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1	1	5	40
12	4	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	55
13	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	47
14	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	64
15	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	38
16	2	2	1	3	4	1	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	1	35
17	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	4	4	4	2	2	5	45
18	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	56
19	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	4	52
20	3	3	3	4	4	3	5	1	4	4	4	3	3	3	1	1	1	50
	0.95	0.85	1.33	0.59	0.54	0.99	1.63	0.50	0.81	0.69	0.80	0.79	0.25	0.55	1.45	0.85	1.69	60.95
																		15.23

K = 17 ítems

$K/(K-1) = 1.063$

$$\sum_{i=1}^k s_i^2 = 15.23$$

$$s_t^2 = 60.95$$

ALPHA = 0.797

Confiabilidad del instrumento sobre desempeño laboral por Alpha de Cronbach:

No	ASPECTOS LIGADOS A LA GESTIÓN ASISTENCIAL					ASPECTOS LIGADOS A LA PRODUCTIVIDAD ASISTENCIAL								ASPECTOS LIGADOS A LA PERSONALIDAD ASISTENCIAL							TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	87
2	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	90
3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	95
4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	93
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	95
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	81
7	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	94
8	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
9	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	92
10	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	86
11	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101
12	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
13	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	82
14	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	90
15	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	71
16	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
17	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	76
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
20	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	97
	0.63	0.33	0.25	0.35	0.54	0.20	0.89	0.79	0.59	0.19	0.34	0.25	0.35	0.25	0.24	0.13	0.19	0.45	0.31	0.43	0.34	57.85
																						8.01

$K = 21$ ítems
 $K/(K-1) = 1.063$
 $\sum_{i=1}^k S_i^2 = 8.01$
 $S_t^2 = 57.85$
ALPHA = 0.915

Anexo 4. Cálculo del tamaño de la muestra

Se determinó el tamaño de la muestra aplicando la fórmula de muestreo.

Cuya fórmula es:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{z^2 pq + (N - 1) e^2}$$

Donde:

n =Tamaño muestral

z = Multiplicador de confianza de la distribución normal para un nivel de confianza de 1,96%

p = Proporción de 0.5

q = 0.5

e = Error máximo = 5%

N = Tamaño de población = 211

Se aplicó la fórmula, obteniéndose el siguiente resultado:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (211)}{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) + (211 - 1) * (0.05)^2}$$

$$n = \frac{(3.8416) * (52.75)}{(3.8416) * (0.25) + (210) * (0.0025)}$$

$$n = \frac{202.6444}{(0.9604) + (0.525)}$$

$$n = \frac{202.6444}{1.4854}$$

$$n = 136$$

Anexo 5. Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chimbote, 27 de julio del 2021

OFICIO N° 175-2021-CH-HLC/DIR

SEÑOR:
MG. JORGE VARGAS LLUMPIO
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – CHIMBOTE

PRESENTE.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De mi mayor consideración.

Tengo el honor de dirigirme a su digna persona, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que se **AUTORIZA** a la Lic. Enf. **LEYDY ESTEFANI ESPINOZA MENDOZA**, el desarrollo de la investigación titulada "FACTORES INSTITUCIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL LA CALETA, CHIMBOTE - 2021", asimismo, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo de estudio, a su vez, los resultados deberán ser presentados a la Institución al finalizar la investigación para los fines que se estime pertinente.

Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollarse sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad de nuestros usuarios y respetando las normas institucionales.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE ANCAHUA
SECRETARÍA EJECUTIVA DE SALUD Y CALETA
HOSPITAL LA CALETA CHIMBOTE
Dr. Marco Antonio Montaña Cieza
CMP 836057
DIRECTOR EJECUTIVO

C.c. Archivo