



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDAS ESPECIALIDADES DE ENFERMERÍA

**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA EL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTORA:

VÁSQUEZ CHACALIAZA, JOSELYNE

<https://orcid.org/0000-0001-6849-0809>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

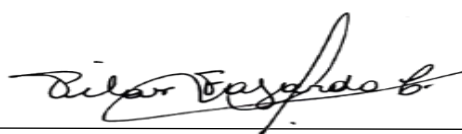
Yo, **VÁSQUEZ CHACALIAZA JOSELYNE**, con DNI **72455502**, en mi condición de autora del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de título “**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA, 2022**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **25%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento 30 de mayo del año 2023.



Joselyne Vásquez Chacaliaza
72455502



MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR
25697604

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

VASQUEZ_CHACALIAZA_JOSELYNE_ACTUAL.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	23%	1%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC	10%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.uma.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
4	apirepositorio.unh.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	riul.unanleon.edu.ni:8080	2%
	Fuente de Internet	
6	www.researchgate.net	1%
	Fuente de Internet	
7	www.grafiati.com	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.upao.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	vdocumento.com	
	Fuente de Internet	

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	20
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
ANEXOS	28

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.	29
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	35

RESUMEN

Objetivo: “Identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, 2022.”

Materiales y métodos: El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Es no experimental porque aborda la variable sin realizar intervención alguna y analiza dicha variable en su medio natural. Es transversal por que la recolección de datos se da en un punto temporal del tiempo. Y correlacional debido a que se identificaran posibles factores asociados al desempeño laboral de una población específica. En el presente estudio se trabajará con la población total, la cual estará conformada por 50 profesionales de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica. La técnica para utilizarse durante la recolección de datos será la encuesta, que es una técnica que se realiza con la aplicación de un cuestionario a una determinada población.

Resultados: Para el desarrollo de los resultados se trasladarán los datos obtenidos de la aplicación en el programa Excel para presentarlos a través de tablas y gráficos según corresponda, implementando diferentes medidas para realizar un análisis cuantitativo.

Conclusiones: El presente estudio aportará valiosa información para la Institución de Salud y demás investigaciones posteriores.

Palabras claves: Rendimiento laboral, Factores, Enfermería (DeCS).

ABSTRACT

Objective: "Identify the factors that influence the work performance of the Nursing professional at the Hospital Santa María del Socorro Ica, 2022."

Materials and methods: This study has a quantitative approach, a non-experimental, correlational and cross-sectional design. It is non-experimental because it addresses the variable without performing any intervention and because it analyzes said variable in its natural environment. It is cross-sectional because data collection occurs at a temporary point in time. And correlational due to the identification of possible factors associated with the job performance of a specific population. In the present study, we will work with the total population, which will be made up of 50 nursing professionals from the Santa María del Socorro Hospital in Ica. The technique to be used during data collection will be the survey, which is a technique that is carried out with the application of a questionnaire to a certain population.

Results: For the development of the results, the data obtained from the application in the Excel program will be transferred to present them through tables and graphs as appropriate, implementing different measures to carry out a quantitative analysis.

Conclusions: This study will provide valuable information for the Health institution and other subsequent research.

Keywords: Work performance, Factors, Nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Las características de los trabajadores del cuidado es estar llamada a servir al individuo, la familia y la sociedad, para proteger la salud y la enfermedad, llevando al enfermero a enfrentarse a situaciones que pueden ser provocadas por muchos factores que afectan el desempeño laboral: por ejemplo, su nivel académico la formación, la forma de empleo, la carga de trabajo, la valoración, la coyuntura financiera, etc. (1).

Por el pasar de los años, la enfermería es una carrera profesional muy estresante ya que las características físicas y emocionales de los cuidadores, como la tristeza, el dolor y un sinnúmero de dificultades, hacen que estos profesionales tengan que tomar muchas veces determinadas decisiones, a veces bajo presión. y gran compromiso (2).

El ambiente de trabajo en la actualidad tiene gran relevancia para el bienestar psicológico de los profesionales de la ciencia médica y de diversas áreas. Además, está la satisfacción de las carencias fundamentales privada, así también la calidad de la supervivencia vocacional (3).

El trabajador de la salud brinda servicios de excelencia al público en general. Por ello, además de la experiencia conceptual y funcional que hayas adquirido en tu edad laboral, también debes poseer un alto nivel de autoestima que le permitirá desempeñar su profesión con mucha eficiencia y eficacia efectivamente (4)

Las buenas condiciones del cuidado al paciente también son de gran ayuda para mejorar el adecuado trabajo del personal de la salud (4).

Actualmente, la calidad de vida de los enfermeros en el trabajo es más propensa a las lesiones relacionadas con el trabajo, lo que impacta negativamente en la productividad del trabajo (5).

El trabajo de enfermería se caracteriza por una conducta dirigida al cumplimiento competente de los deberes o responsabilidades. Esto incluye la destreza técnica, así como la experiencia adquirida a lo largo del tiempo, la eficiencia en la decisión

de elegir, capacidad para seguir la metodología y a la hora de expresarse con los demás, etc. (6).

Por ello, la complacencia de los enfermos obedece gran medida entre definición en nuestra molestia, así como de los resultados de una atención acorde con sus servicios, la atención personalizada que recibe por parte de un profesional sanitario, el nivel de oportunidad y la cordialidad con el que ejerce (7).

Según la OPS/OMS, la enfermera es un recurso humano vital en el cuidado de la salud, destacando que las enfermeras representan la mayoría de la fortaleza vocacional de salud y cubren casi el 100% de las necesidades de enfermería (8).

Este agotamiento particular se describe a altos niveles con debilidad mental, también se ve como el principio de la afección de agotamiento que se dirige a otros dos constituyentes del agotamiento emocional: el descenso de la productividad propia y la sobrecarga (9).

No obstante, la repentina aparición del coronavirus (COVID-19) ha cambiado drásticamente la vida y la actividad profesional del personal de enfermería, ya que desde entonces ha aumentado el número de usuarios en urgencias y todo ha dado un giro drástico (10).

Asimismo, la profesión de enfermería es esencialmente el desarrollo de un quehacer humanizado y por lo tanto en esta profesión el trabajo de enfermería tiene bastante que ver con la realidad débil y frágil del individuo que surge en torno al cuidado del paciente (11).

El cuidado de enfermería en el grupo de salud juega un rol muy importante, independientemente de si se trata de un trabajo administrativo, individual o colectivo. Su constante conducta y continuación de la atención médica en diversos momentos la hace inmediatamente consciente de las diversas condiciones en las que se lleva a cabo el cuidado (12).

Es primordial indicar que la carrera de enfermería es una carrera que incluye: la atención, el cuidado independiente y la cooperación en la salud de una persona, con el objetivo de tratar los problemas de salud potenciales o reales que una persona pueda ocasionar (13).

Se debe tener en cuenta que las condiciones en el entorno laboral en la mañana, semejante a la luminosidad, la bulla, la calidez, la causa de la sociedad, etc., obstaculizan la viabilidad de un descanso reparador. Algunos de los efectos de la privación del sueño impactan directamente en el cuidador y afectan la salud al causar tensión y decaimiento grave que tienden a afectar los sistemas nervioso y digestivo (14).

Los profesionales de la salud necesitan ofrecer servicios de excelencia con la sociedad, aparte de la información académica y experiencia que todo experto en la materia debe poseer, éste también necesita amor propio, buena salud mental y habilidades físicas para ser eficaz en su profesión que es muy eficaz en el cuidado diario de los usuarios. El personal está en todo momento ligado a los usuarios, lo que desencadena la mezcla de sentimientos por encuentros repetidos y dolorosos (14).

Este excedente de trauma y ansiedad que surge al interactuar con varios aspectos de impacto relacionados al entorno de la familia y de la persona también produce algunos malos hábitos y consecuencias mentales que puede afectar todas las áreas de su vida (15).

Los licenciados en enfermería se fortalecen con un gran compromiso en la ejecución de sus actividades planificadas, por lo que el paciente es atendido por un equipo multidisciplinario, siguiendo las recomendaciones de cada especialista en su rama (16).

Los cuidadores se enfrentan constantemente a momentos que pueden causar un gran estrés, como: Ausencias, condiciones de trabajo inaceptable o inadecuadas, falta de diferentes especialistas donde requieren el pronto cuidado, desorden tanto los roles del enfermeras, falta de especialistas para una enfermería de calidad, realizar demasiadas tareas, celos y antipatía hacia los cuidadores, falta de comunicación permanente con los compañeros que labora sobre información actual que se presentan tanto como lugar donde se labora, poca o incorrecta difusión de alcances de los usuarios, rotación de los profesionales a otros servicios (17).

Todo entorno es imprescindible para todo el personal tanto en el ámbito psicológico como de todos los campos, incluido el sanitario. Además, a esto se

le suma la calidad individual y profesional de cada personal, todo esto siempre y cuando no afecte la salud emocional de los usuarios y los cuidados brindados en cada atención (18).

Por otro lado, el lugar de trabajo también debe analizar la situación de las funciones. Este puesto suele verse obstaculizado de otras actividades, como contestar el celular o barajar documentos, lo que afecta el orden normal y solicita reinicios constantes. Además, muchas veces hay actividades entre los trabajadores de la salud que no corresponden a su jornada laboral, lo que aumenta la carga física y mental del cuidador (19).

En el día a día del trabajo, la sanidad es toda área que funciona de manera perenne sin descanso diario. Para implementar dicho plan, el rol laboral debe dividirse en turnos de la mañana, tarde y noche (20).

Esta variación puede alterar la salud de los profesionales debido en gran medida a muchas causas: fluctuaciones en el trabajo del corazón, la modificación del descanso y el impacto en el ámbito personal y de la sociedad (21).

Muchas veces se considera, entre otras cosas, la situación en el área de trabajo en el día, como la iluminación, el ruido, el calor y los factores sociales que se encuentran entre las consecuencias de la falta de sueño, comprometen la recuperación del sueño en los cuidadores y afectan directamente la salud, causan problemas como el estrés y la fatiga crónica, que a menudo conducen a trastornos de los sistemas nervioso y digestivo (22).

El cansancio del personal se asocia con altos niveles de agotamiento psicológico, que da origen a la afección de agotamiento laboral y conduce a: falta de personalidad y menor autorrealización propia (23).

El Burnout se estableció por Freudengel en la década de 1960 y procesado en la década de 1980, se empleó una herramienta de evaluación llamada Maslach2 Burnout Inventor, que mide las tres dimensiones anteriores. Muchos de estos signos de esta enfermedad están enlazados a patologías que son la angustia, la tristeza, malos hábitos de adaptación y otros trastornos mentales (24).

El Burnout perjudica a los profesionales cuya tarea es contribuir y mantener a los demás. Estos provocan síntomas en lo laboral que van desde el decaimiento

físico, mental y emocional incluso los conflictos interpersonales. Para sugerir el decaimiento, los profesionales deben hallarse admisiblemente informados y conscientes de los problemas de vitalidad mental para que los empleados puedan manejar este problema de manera adecuada, así como para evitar cualquier sentimiento conflictivo que puedan tener sobre sí mismos. manejar las situaciones y cómo salir de ellas. Las diversas personas que a diario tratamos esta enfermedad (directivos, compañeros, enfermeras, familiares, amigos, etc.) y, por último, disponemos de suficientes herramientas terapéuticas para tratarla (25).

El estrés es una "Experiencia interna que crea un desbalance psicológico en el individuo y es el resultado de factores del ambiente interno, la organización donde trabaja ó las personas que le rodean" (26).

El esfuerzo mental puede desatar respuestas con mucho miedo, también ansiedad en una variedad de formas, que incluyen sudoración, latidos cardíacos rápidos, el bochorno, escalofríos, hormigueo en las extremidades, mareos, dolor de cabeza, dolor de cuello y espalda, dificultad para dormir, falta de apetito, malestar gastrointestinal, aumento de la presión arterial, problemas articulares, trastorno depresivo, letargo, irritabilidad, apatía, la disminución de interés sexual, cognición, el temor a la muerte, y distintas fobias (27).

Ahumada y colaboradores (28), en el año 2022 en Lima Perú, en su estudio, el objetivo fue determinar los factores que inciden en la eficiencia laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico de un establecimiento médico, Lima - 2022 Se ha utilizado una metodología básica, cuantitativa, con diseño no experimental – descriptivo y un nivel correlacional. La muestra es de 53 enfermeras que laboran en el departamento del centro quirúrgico. La técnica utilizada es una encuesta y las herramientas son dos cuestionarios validados, compuestos por dos variables; El primera "factores", desarrollado por Zapata (2008) y el segundo desempeño laboral, es desarrollado por Espinoza (2021). El índice de confiabilidad para el primer el formulario es la puntuación Alpha de Cronbach = 0,77 y para el segundo el formulario es $\alpha = 0,7$. Los resultados muestran que existen factores que afectan la eficiencia del trabajo de las enfermeras de centros quirúrgicos con índice razonable ($\chi^2 = 44.391$) y nivel de significación ($p = 0,000 < \alpha = 0,050$). De igual forma, el coeficiente de Nagelkerke de 0.653 (65.3%)

muestra los factores que afectan significativamente el 65.3% de la eficiencia laboral.

Quintana y colaboradores (29), en su estudio en Lima Perú, establecen metas para el 2019 de desempeño según las cualidades del puesto, forma académica, aspectos motivacionales, organización e influencia del Centro de Profesionales de Enfermería de Enfermería, que trabajan en el National Hospital, Alberto Sabogal (HNASS) (Callao, Perú). Materiales y métodos: estudio transversal, realizado en el HNSS del Callao. El rendimiento laboral se mide utilizando las disposiciones de evaluación de la seguridad social peruana. Resultados: el 24,5 % indicó que la eficiencia laboral no era suficiente, el 78,8 % tenía 6 años de experiencia laboral, el 93,8 % tenía experiencia, el 63,0 % dijo que el trabajo estaba sobrecargado, el 70,2 % no ha recibido estabilidad en los ingresos y el 37,0 % cree que las enfermeras tienen presión de trabajo. Entre los enfermeros titulados, 66,7% tienen antigüedad laboral ≥ 6 años (p-valor = 0,02), 96,2% tienen especialidades (p-valor = 0,01). En el grupo de enfermeras con un rendimiento inadecuado, el 98,0% no enseña (p-valor = 0,02), el 82,4% no fue capacitado por el establecimiento del empleador (p-valor = 0,030), el 88,2% percibe presión laboral de la casa matriz, el 510% tiene no tienen fundamento en su plan de trabajo, el 84,3% se encuentran desmotivados y el 76,5% se consideran aptos para la especialización suya (valor p < 0,05). Conclusión: La mayoría de los profesionales de enfermería de los hospitales del HNAS están capacitados para trabajar, sin embargo, la dirección del hospital necesita hacer más esfuerzos para que los enfermeros estén más calificados.

Castillo y colaboradores (30), 2020 en Trujillo, Perú. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del área de enfermería del Hospital I Albrecht de Trujillo - 2020. En este estudio se describe un diseño de correlación con el método cuantitativo utilizado. La población fue tipo muestra e incluyó a 40 enfermeras del Hospital I Albrecht de Trujillo en marzo de 2020. A cada variable se le aplicó un cuestionario, estos instrumentos fueron verificados por evaluación de expertos en el tema y se prueba la credibilidad de los datos obtenidos por coeficiente Alfa de Cronbach. En cuanto al procesamiento de datos, se realizó mediante el software IBM Statistics versión 25, para analizar los datos estadísticos

descriptivos e inferenciales utilizados con la información obtenida, se optó por utilizar el coeficiente de correlación rho de Spearman para determinar el grado de asociación de las variables en estudio, concluyendo que la motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral y que las condiciones de trabajo es el factor más influyente en el desempeño laboral de los empleados del área de Enfermería del Hospital I Albrecht - EsSalud - 2020.

Dolores y colaboradores (31), en México 2023, su objetivo principal de su estudio fue establecer si hay conexión entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en el periodo postpandemia. Para adquirir los resultados, es fundamental aplicar un modelo de regresión lineal simple, así como un análisis ANOVA, el cual muestra que el valor crítico calculado es 0.889 y un p-valor (sig) es 0.354 para el predictor. La motivación laboral está relacionada con la variable desempeño laboral. Existe una relación positiva en las variables de investigación, comprobándose que la motivación laboral tiene un efecto en el desempeño laboral de los empleados.

Francis y colaboradores (32), su estudio se llevó a cabo en Nicaragua, cuyo objetivo principal fue estudiar los determinantes ocupacionales y familiares del desarrollo del estrés en el profesional enfermero durante el periodo del COVID-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales-HEODRA, III trimestre 2021. Es una investigación analítica de casos y controles anidados, la población fue de 244 enfermeros, obteniendo una muestra de 152 participantes, con la relación 1:1. La muestra se tomó del 100% de la población que quiso colaborar, se empleó la técnica del cuestionario para recolectar los datos mediante preguntas dicotómicas y de opción múltiple. En los resultados sociodemográficos se determinó que la mayor edad de exposición es a partir de los 40 años, el 91,4% género femenino es la población más dañada, el 88,8% es urbano, los religiosos católicos predominan y la mayor parte tiene al menos un hijo.

En la teoría de salud del Modelo de Adaptación de Callista-Roy es moderna y se enfoca en “la adaptación del paciente a su entorno”. El objetivo del profesional enfermero en esta teoría consiste en apoyar al paciente a que se adapte a la sociedad, a su alrededor, promoviendo así la promoción de la salud y su propio bienestar. Según Callista-Roy, su modelo se aplica en todo momento en los cuidados brindados en la práctica clínica mediante la evaluación, el propio

diagnóstico y un cuidado especializado individual. En la actualidad, la teoría revolucionó la metodología en la que los profesionales trataban a sus pacientes, dándoles una mejor calidad de vida a la población en general. (33).

La justificación de este estudio es que el desempeño de las enfermeras está limitado principalmente por factores socioculturales, organizacionales y motivacionales. Esto es de particular importancia social porque al comprender los factores asociados con la productividad laboral podemos desarrollar herramientas para mejorar el desempeño no solo de las enfermeras sino también de las poblaciones atendidas por esos profesionales. El presente estudio tiene valor metodológico ya que el diseño y los instrumentos servirán como modelo para futuras investigaciones. El estudio no representó una amenaza para la salud física o mental de la persona, esto es posible porque contamos con los recursos necesarios (34).

El objetivo general es determinar los “factores que influyen en el rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, 2022”.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo académico tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Es no experimental ya que trata una variable sin intervención y al mismo tiempo inspecciona esta variable en su entorno natural. La recopilación de datos es transversal en el sentido de que ocurre en puntos temporales en el tiempo. Se han identificado factores que pueden estar relacionados con el desempeño laboral de grupos de población específicos y, por lo tanto, están correlacionados (34).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

El presente estudio científico se desarrollará sobre una población total de 50 enfermeros(as) del Hospital Santa María del Socorro de Ica. El profesional de enfermería fue seleccionado de acuerdo con los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Enfermero(a) de turno en el momento de la recolección de datos.
- Enfermero(a) que participó activamente en el trabajo académico.

Criterios de exclusión:

- Enfermero(a) que no haya culminado el instrumento del trabajo académico.

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio tiene dos variables: los factores y el rendimiento laboral en específico, son variables cualitativas y su escala de medición es ordinal.

Variable Factores

Definición conceptual: Son las condiciones asociadas al rendimiento de sus funciones en el ámbito de su actividad (33).

Definición Operacional: Los factores internos y extrínsecos son los factores que permiten a un cuidador realizar acciones conductuales específicas que afectan su eficacia. Tienen dos dimensiones (profesional y personal) que te

permiten realizar acciones conductuales específicas basadas en indicadores como reconocimiento, crecimiento profesional, salud ambiental, beneficios, recompensas y comunicación.

Variable rendimiento

Definición conceptual: Por esto se entiende el comportamiento del personal al estudiar las metas establecidas, que conforma las estrategias mediante las cuales las personas alcanzan las metas establecidas (34).

Definición Operacional: El enfoque del profesional de enfermería es el cuidado del usuario al principio, entre y posterior de los procedimientos quirúrgicos con fines de diagnóstico y restauración utilizando equipos médicos. Se midió en tres dimensiones (gestión de la atención, eficacia de la atención, individualidad de la atención) utilizando los siguientes indicadores: la planeación, el acatamiento, iniciativa, capacidad, la ejecución, el compromiso, la credibilidad y relaciones interpersonales.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En este estudio se utilizó el método del cuestionario. Se utilizaron dos cuestionarios que fueron validados por revisión de expertos y se consideraron los instrumentos apropiados para su uso en la población de estudio. En cuanto a los factores variables, la encuesta apuntó a factores personales y laborales, cuyo contenido consta de 20 preguntas. Se incluyeron 16 preguntas para la variable Desempeño laboral como parte de la herramienta, se seleccionaron 3 expertos o jurados, cuyos criterios de inclusión fueron: la existencia de una maestría y una actividad en el campo de la salud. En aras de la sencillez, la selección fue improbable, ambas variables fueron validadas por Mg: Yulissa Miriam Morales Chumpitaz, Dra. Luis Edilberto Garay Peña, Mg, Esther Eloise Astete López, para la fiabilidad de los instrumentos. Para la primera variable independiente - factores - hay 20 preguntas del cuestionario sobre factores personales y profesionales. El resultado fue 0,777. Así, dado que el resultado es mayor a 0,7, se puede argumentar que el Cuestionario de Factores Personales y Laborales es confiable y puede ser utilizado en una población con características similares a la muestra estimada (35).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y la realización de coordinaciones previas para la recolección de datos

Para desarrollar el trabajo de campo, solicitar carta de recomendación al Director General de la Universidad María Auxiliadora para acompañar este documento, se envía el permiso de acceso al director del Hospital Santa María del Socorro Ica, también se informará al jefe del servicio de emergencias para acceder al personal de enfermería de su servicio.

2.5.2 Aplicación del instrumento para la recolección de datos

La recopilación de la información se llevará a cabo en septiembre de este año y la actividad se realizará dentro de los 7 días hábiles con el 100% de participantes que cumplan con los criterios de inclusión. Se informará a cada participante de la finalidad del estudio y se solicitará su consentimiento informado. Completar una hoja de datos toma alrededor de 15-25 minutos en promedio. Una vez que se completa el trabajo de campo, se verifica cada hoja, se evalúa la calidad del relleno, se determina si está completo y se le otorga una puntuación.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Se aplican pruebas estadísticas descriptivas como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y pruebas de hipótesis de estudio, para realizar análisis estadísticos de las variables clave de este estudio. Los datos recopilados serán procesados con la ayuda de la última versión del paquete de software estadístico programa IBM SPSS Statistics v.25, allí se realiza el estudio mediante tablas de frecuencias absolutas y relativas para construir medidas y operaciones con una tendencia central. Utilice el total de los elementos para adquirir los valores relacionados con el propósito general y las dimensiones de las variables principales. Por último, se obtienen una tabla, a la vez una figura que representan los principales resultados de este estudio.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Este estudio considerará los aspectos bioéticos de la autonomía, no maleficencia, la beneficencia y la justicia (36).

Principio de Autonomía

Es el don de cada individuo para explicar sus objetivos personales y desempeñarse acorde con la decisión que elija.

Es el principio que se tiene en cuenta en el presente estudio al hablar con el profesional enfermero que participará. Un formulario de consentimiento informado será un documento que certifica formalmente la participación de un participante (37).

Principio de beneficencia

Este principio está asociado a las buenas obras, una persona tiene el deber moral de actuar en beneficio de todas las personas. Cura lo malo y promueve el bienestar. La enfermera recibe la información necesaria sobre el bono resultante de esta investigación (38).

Principio de no maleficencia

Este principio tiene que ver con no hacer el mal y reconocer la posibilidad de daño, no causa dolor o sufrimiento y no causa discapacidad. Se advierte a cada enfermero que la participación no presenta riesgos para la salud y que los datos se mantendrán en estricta confidencialidad (39).

Principio de justicia

Este principio nos permite determinar si un proyecto de investigación es ético desde el punto de vista legal evaluando si todas las acciones son justificables. Los participantes en este estudio serán tratados por igual, con un trato cálido y respetuoso y sin ningún favoritismo (40).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2022																															
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema		x	x																													
Búsqueda bibliográfica		x	x	x	x																											
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes					x	x	x	x	x																							
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación							x	x	x	x	x																					
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación										x	x	x	x	x																		
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación													x	x	x																	
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo														x	x	x	x															
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos															x	x	x	x														
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																x	x	x														
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																	x	x	x													
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																		x	x													
Elaboración de los anexos																			x	x	x											
Aprobación del proyecto																				x	x	x										
Trabajo de campo																					x	x	x	x								
Redacción del trabajo académico																											x	x	x	x		
Sustentación de informe final																																

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022									TOTAL
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SET	OCT	NOV	S/.
Equipos										
1 laptop	1300									1300
USB	30									30
Útiles de escritorio										
Lapiceros							5			5
Tablero							10			10
Hojas bond A4						15				15
Material Bibliográfico										
Libros	40	40	20							100
Fotocopias	10	10	10	10		10	10	10		70
Impresiones	10	10	10	10		10	10	10		70
Espiralado								25	25	50
Otros										
Movilidad								20	20	40
Alimentos	10	10	10	10	10	10	10	10	10	90
Llamadas	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Recursos Humanos										
Digitadora								100		100
Imprevistos*						50		50		100
TOTAL	1405	75	55	35	15	100	50	230	60	2025

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Següel P, Valenzuela Süazo S, Sanhueza Alvarado O. El Trabajo Del profesional DE enfermería: Revisión DE la literatura. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2015 [citado el 9 de junio de 2023];21(2):11–20. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532015000200002&script=sci_arttext&tIng=en
2. Maza C, Zavala G, Escobar J. Actitud Del profesional DE enfermería ante la muerte DE pacientes. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2009 [citado el 9 de junio de 2023];15(1):39–48. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532009000100006&script=sci_arttext&tIng=en
3. Soria T. Malestares físicos y psicológicos y ambiente de trabajo en enfermería. Rev Elec Psic Izt [Internet]. 2017 [citado el 9 de junio de 2023];19(4):1400–11. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?idarticulo=72484>
4. De Investigación i. universidad técnica de Babahoyo [internet]. [Babahoyo - los ríos – ecuador]: universidad técnica de Babahoyo; 2019 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/6987/P-UTB-FCS-NUT-000019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Esteves P, Travezaño A, Bright S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María cuarto trimestre 2020” [internet]. [Ica - Perú]: universidad autónoma de Ica ; 2021 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1000>
6. Aguilar S. “Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020” [internet]. [Ica-Peru]: universidad autónoma de Ica; 2020 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
7. Ochoal I, Montanoll A, Heredial I. Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2007[citado el 9 de junio de 2023];33(3):1–10. Disponible en:

<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2007.v33n3/10.1590/S0864-34662007000300011/>

8. Atencio D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina [Internet]. 2019 [citado el 9 de junio de 2023];20(2019):1–10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
9. Gallegos LR. Evaluación del desempeño basado en competencias al profesional de enfermería [Internet]. [México]: autónoma de México; 2011 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/980328/55rios-leticia.pdf>
10. Noroña D, Fabián R, Caiza P, Tatiana H. Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de maternidad y centro obstétrico del Hospital Provincial General Latacunga [Internet]. [Ambato – Ecuador]: autónoma de los andes; 2017 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6042>
11. Táquez M. Estrategias educativas del recién nacido con ictericia y su relación con la estancia hospitalaria en el hospital básico “Cayambe”, mayo a diciembre 2015 [internet]. [2016]: universidad regional autónoma de los Andes; 2016 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://docplayer.es/34656091-Universidad-regional-autonoma-de-los-andes-uniandes-facultad-de-ciencias-medicas-enfermeria-tesis-de-grado-previo-a-la-obtencion-del-titulo-de.html>
12. Parraga L, Karina B. 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 [Internet]. [Lima Perú]: Federico Villareal; 2018 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/1792>.
13. Cuyo M, Siguencia R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. la investiga [Internet]. 2020 [citado el 9 de junio de 2023];7(2):39–52. Disponible en: <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/>
14. Alarcon C, Astuñague G. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”, hospital Goyeneche. Arequipa -2017 [internet]. [Arequipa – Perú]: nacional de san Agustín de Arequipa; 2018 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en:

<https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

15. Echeburúa E, Amor P. Memoria traumática: estrategias de afrontamiento adaptativas e adaptativas. *Ter Psicol* [Internet]. 2019 [citado el 9 de junio de 2023];37(1):71–80. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082019000100071
16. León S, Noriega T, Murillo G. Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides Et Ratio* [Internet]. 2018 [citado el 9 de junio de 2023];16(16):15–32. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200003&script=sci_arttext
17. Mendoza S, Aída K. Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo [Internet]. [Lima - Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4841>
18. Mamani E, Huancollo D, Cari L, Aguilar R, Apaza K. Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dialnet* [Internet]. 2021 [citado el 9 de junio de 2023];7:95–109. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384002>
19. Cuyo M, Siguencia R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *la investiga* [Internet]. 2020 [citado el 9 de junio de 2023];7(2):39–52. Disponible en: <https://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
20. Arce S, Pierre O. Factores organizacionales y personales que influyen en el rendimiento laboral del personal operativo de una Universidad Privada en la ciudad de Arequipa, Perú-2019 [Internet]. [Arequipa – Perú]: Católica de Santa María; 2020 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10178>
21. Ramos C, Aguilar J. La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional* [Internet]. 2021 [citado el 9 de junio de 2023];6(11):742–61. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

22. Avendaño V, Molina P. Factores que influyen en el rendimiento del talento humano en la empresa Maximax [Internet]. [Colombia]: Simón Bolívar ; 2021 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/9549>
23. Nieves C. Factores que influyen en el rendimiento académico del estudiante. revistas.esumer.edu [Internet]. 2016 [citado el 9 de junio de 2023];5(2016). Disponible en: https://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/363/2/Esumer_factores.pdf
24. Palomo G, Delfina C. Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018 [Internet]. [Lima Perú]: UCV; 2018 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23175>
25. Villarreal S. Factores psicosociales y socio demográficos que influyen en el rendimiento laboral y su relación con la motivación : un caso empresarial [Internet]. [México]: Universidad Autónoma de Nuevo León; 2011 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/2401/>
26. Fuentes M, Guambo A. Factores ambientales que influyen en el rendimiento laboral de enfermería en el Área Clínico Quirúrgico del Hospital de Especialidades FF. AA No1 Quito, octubre 2019-marzo 2020 [Internet]. [Ecuador]: técnica de Babahoyo; 2020 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8045>
27. Castro R, Núñez C. Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH de la Empresa Agropucalá S.A.A., Pucalá 2017 [Internet]. [Pimentel - Perú]: señor de Sipán ; 2018 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4590>
28. Ahumada R, Elizabeth J. Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de centro quirúrgico de una institución de salud, Lima 2022 [Internet]. [Lima-Perú]: UCV; 2023 [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106761>
29. Quintana A, Tarqui M. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú. Arch med [Internet]. 2020 [citado el 20 de junio de

- 2023];20(1):123–32. Disponible en:
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1053249>
30. Castillo Arenas de Asmat JC, Sánchez Cruz MI. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020 [Internet]. [Trujillo - Perú]: Universidad Privada Antenor Orrego; 2020 [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6859>
31. Dolores Ruiz E, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de J. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE Rev Iberoam Para Investig Desarro Educ [Internet]. 2023 [citado el 20 de junio de 2023];13(26):1–10. Disponible en: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478>
32. Francis V, Junieta Q, Elías R. Determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales-Heodra, III trimestre 2021 [Internet]. [Nicaragua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2022 [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUNANL9415>
33. Albornoz Z, Vega V, Evelyn P. Evaluación Del Nivel De Conocimiento Sobre Síndrome De Burnout Del Personal De Enfermería Terapia Intensiva Del Hospital Ambato junio 2022 [Internet]. [Ambato – Ecuador]: regional autónoma de los andes; 2023 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16168>
34. Marca C. Factores que influyen del régimen de contrato administrativo de servicios en relación al rendimiento laboral del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno 2016 [Internet]. [Puno-Perú]: Universidad Nacional del Altiplano; 2017 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3224534>
35. Pashanasi A, Gárate R, Palomino A. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comunicación [Internet]. 2021 [citado el 9 de junio de 2023];12(3):163–74. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

36. Espinoza N, Ferie C, Arauz M, Barberán J. Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional [Internet]. 2020 [citado el 9 de junio de 2023];5(3):541–53. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
37. Zuluaga M. Factores que influyen en el rendimiento académico del estudiante. Escenarios: Empresa Y Territorio [Internet]. 2016 [citado el 9 de junio de 2023];5(2016):1–100. Disponible en: <http://esumer.edu.co/revistas/index.php/escenarios/article/view/66/61>
38. Molina C, Catalina I. El manual de organización y funciones y el rendimiento laboral del personal operativo de la empresa olpi ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua [internet]. [Ambato – ecuador]: técnica e Ambato; 2015 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13034>
39. Ines R. Salario emocional y rendimiento laboral en Makro super mayorista s.a., santa Anita, 2018 [internet]. [Lima Perú]: UCV; 2018 [citado el 9 de junio de 2023]. disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31899>
40. Parra S, Maricela J. “La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado gad municipal del cantón pujilí” [internet]. [Ambato – Ecuador]: tecnica e ambato; 2015 [citado el 9 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/12811>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Factores	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Son condiciones relacionados con el desempeño de sus funciones dadas en su ámbito de trabajo.	Los factores intrínsecos (internos) y extrínsecos (externos) elementos que permiten una determinada acción de comportamiento, afectando el desempeño laboral del enfermero, va a tener 2 dimensiones (laboral y personal) la cual permiten una determinada acción de comportamiento, a través de indicadores como la edad, sexo, estado civil, tiempo de servicio, condición laboral y grado académico, las interrelaciones, tiempo de servicio, remuneración	Factores personales	Reconocimiento Crecimiento profesional	1-20	Siempre A veces nunca	Likert (1) siempre (2) a veces (3) nunca
				Factores laborales	Condición del ambiente -Beneficios -Remuneración -Comunicación			

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Rendimiento	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados	La enfermería está enfocada en el cuidado del paciente antes, durante y después de la cirugía con fines diagnósticos y de recuperación a través de dispositivos médicos, se midió a través de 3 dimensiones, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 21 ítems.	Gestión asistencial	Planificación. Cumplimiento de norma	1-16	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre 	Likert (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.
				Productividad asistencial	Iniciativa Oportunidad Calidad de trabajo			
				Personalidad asistencial	Responsabilidad Confiabilidad Relaciones interpersonales			

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA DE FACTORES LABORAL

Los datos obtenidos por el entrevistado serán de uso exclusivo para la realización del estudio sobre Rendimiento laboral del Personal de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica y se manipularán en forma totalmente anónima.

El cual será llevado a cabo por: Lic. Joselyne Vásquez Chacaliaza.

INSTRUCCIONES

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

I.- Datos generales:

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

II.- Cuestionario

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

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

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 C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: "Factores que influyen en el rendimiento laboral en el profesional de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro – Ica".

Nombre y apellidos del investigador: Lic. Joselyne Vásquez Chacaliza.

Propósito del estudio: Identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral en el profesional de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro - Ica.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	

Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante