



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Tesis**

Factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería del área  
de uci de un hospital de Lima, 2024

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Enfermería**

**Presentado por:**

**Autora:** López Córdova, Leysi Giuliana


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2331-4611>

**Asesora:** Mg. Suárez Valderrama, Yurik Anatoli

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

**Lima – Perú**

**2025**

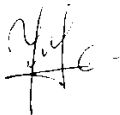
 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> <b>REVISIÓN: 01</b>

Yo, **LEYSI GIULIANA LÓPEZ CÓRDOVA**; bachiller de la facultad de ciencia salud y Escuela Académica PROFESIONAL DE ENFERMERIA de la universidad privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: **“FACTORES EXTERNOS Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024”**, Asesorado por el docente: **MG. Yurik Anatoli Suárez Valderrama** DNI:40704687 ORCID **0000-0001-9418-6632** tiene un índice de similitud de 13 (Treece) % con oid:14912:432459447 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el Turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor

LEYSI GIULIANA LÓPEZ CÓRDOVA  
 DNI: 45610588



.....  
 Firma

Yurik Anatoli Suárez Valderrama  
 DNI.: 40704687

Lima, 29 de agosto del 2024

### **Dedicatoria**

El presente trabajo se lo dedico a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo, principalmente por darme las herramientas necesarias para mejorar a nivel profesional. A mis docentes, a mi asesor Mg. Yurik Anatoli Suárez Valderrama quien con sus asesorías y sugerencias puedo materializar la elaboración del presente Proyecto de Investigación.

## Índice de Contenido

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
<b>I. EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Limitaciones de la investigación	6
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes	7
2.2. Base Teórica	10
2.3. Formulación de hipótesis	23
2.3.1 Hipótesis general	23
2.3.2 Hipótesis específicas	23
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>24</b>
3.1. Método de investigación	24
3.2. Enfoque de investigación	24
3.3. Tipo de investigación	24
3.4. Diseño de la investigación	24

3.5	Población, muestra y muestreo	24
3.6	Variabes y operacionalización	26
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1	Técnica	28
3.7.2	Descripción	28
3.7.3	Validación	29
3.7.4	Confiabilidad	29
3.8	Plan Procesamiento y análisis de datos	29
3.9	Aspectos éticos	30
	<b>CAPITULO IV.- RESULTADOS</b>	<b>31</b>
4.1.	Resultados	31
4.1.1.	Análisis descriptivo	31
4.1.2	Prueba de hipótesis	36
4.1.3	Discusión de resultados	40
	<b>CAPITULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>46</b>
5.1	Conclusiones	46
5.2	Recomendaciones	47
	<b>REFERENCIAS</b>	<b>48</b>
	Anexos	60
	ANEXO 1. Matriz de consistencia	61
	ANEXO 2. Instrumento	62
	ANEXO 3: Aprobacion del comité de etica	65
	ANEXO 4: Formato de consentimiento informado	66
	ANEXO 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	68
	ANEXO 6: Reporte turnitin	69

## Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla cruzada para los factores sociodemográficos y el rendimiento laboral .....	31
Tabla 2	Tabla cruzada para los factores organizacionales y el rendimiento laboral .....	33
Tabla 3	Tabla cruzada para los factores motivacionales y el rendimiento laboral .....	35
Tabla 4	Prueba de asociación entre los factores externos y rendimiento laboral mediante Chi cuadrado y V de Cramer .....	36
Tabla 5	Prueba de asociación entre la dimensión socioeconómicos y rendimiento laboral mediante Chi cuadrado y V de Cramer .....	38
Tabla 6	Prueba de asociación entre la dimensión organizacional y rendimiento laboral mediante Chi cuadrado y V de Cramer .....	39
Tabla 7	Prueba de asociación entre la dimensión motivacional y rendimiento laboral mediante Chi cuadrado y V de Cramer .....	40

## Resumen

El propósito de esta investigación es encontrar la relación entre los factores externos relacionados a los niveles sociodemográficos, organizacionales y motivacionales que existen en un hospital de Lima y analizar hacer un estudio de cómo afectan en el rendimiento laboral de las enfermeras. **Objetivo** de la investigación es determinar la relación entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima, 2024. **El método** utilizado fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y tipo básica; se consideró una muestra de 60 enfermeras del área de UCI. Dentro del estudio se consideró dos instrumentos de 12 ítems para la variable factores externos y 12 ítems para la variable rendimiento laboral. **Resultados** descriptivos, el rendimiento laboral es óptimo cuando los factores externos tienen el siguiente comportamiento, las enfermeras se encuentran en una edad de 41 a 45 años (15%), según el sexo masculino (11%), en el estado civil solteras casadas (15%) y una remuneración que ganan más o igual que 1200 soles (37,5%). Inferencial, para el contraste de la hipótesis se utilizó la prueba estadística de Chi cuadrado ( $\chi^2$ ), donde la significancia bilateral resultó 0.00, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. **Conclusión**, los factores externos si se relacionan con rendimiento laboral en el personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima.

**Palabras clave:** Factores Externos, Rendimiento, Rendimiento Laboral, Rendimiento En Enfermería.

## Abstract

The purpose of this research is to find the relationship between external factors related to the sociodemographic, organizational and motivational levels that exist in a hospital in Lima and to analyze how they affect the work performance of nurses. The **objective** of the research is to determine the relationship between external factors and the work performance of nursing staff in the ICU area of a hospital in Lima, 2024. **The method** used was a quantitative approach, non-experimental design, correlational level and basic type; a sample of 60 nurses from the ICU area was considered. Within the study, two instruments of 12 items were considered for the variable external factors and 12 items for the variable job performance. Descriptive **results**, job performance is optimal when external factors have the following behavior, nurses are between 41 and 45 years old (15%), according to the male sex (11%), in the marital status single married (15%) and a remuneration that they earn more than or equal to 1200 soles (37.5%). Inferential, to contrast the hypothesis, the Chi square statistical test ( $\chi^2$ ) was used, where the bilateral significance was 0.00, so the null hypothesis is rejected. **Conclusion:** external factors are related to job performance in nursing staff in the ICU area of a hospital in Lima.

**Keywords:** *External Factors, Performance, Work Performance, Nursing Performance.*

## **Introducción**

Los factores externos relacionados a la labor que realizan las enfermeras en todo el mundo tienen un gran impacto en el rendimiento laboral, el cual se traduce en la baja productividad, aumento del estrés y ansiedad; este problema también tiene impacto directo en los países en vías de desarrollo como en el Perú (1).

En este contexto, conocer los factores externos que involucran el bajo rendimiento laboral es crucial para mejorar el cuidado de los pacientes y tener enfermeras comprometidas con su trabajo; sin embargo, existe una falta de compromiso de las entidades ligadas al sector salud (2).

Esta investigación está compuesta por 5 capítulos:

Capítulo 1 comprende el planteamiento del problema, la formulación del problema, el planteamiento del objetivo general y los específicos y justificación de la investigación (3).

Capítulo 2 aborda el marco teórico, contiene los antecedentes nacionales e internacionales, se sustenta el marco teórico y la formulación de la hipótesis general y específica (4).

Capítulo 3 consta de la Metodología, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de información, además se indica el procesamiento y los aspectos éticos (5).

Capítulo 4 analiza los resultados, detallando los aspectos descriptivos e inferenciales, a su vez se realiza la discusión (6).

Capítulo 5, aborda las conclusiones y recomendaciones (7).

## I. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en los últimos ocho años en los países en vías de desarrollo debido a los factores externos e internos, la carga laboral de las enfermeras aumento en 63%; por la falta de hospitales y postas médicas, (8). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los factores externos como ambientales afectan en el rendimiento laboral de las enfermeras, en Europa durante la época de invierno, donde la temperatura baja hasta 2 grados, existe una deserción de enfermeras hasta un 30% por el factor frio lo que incurre a las enfermeras que se quedan tengan más sobrecarga laboral, a pesar que el estado brinda muchos beneficios, es inevitable otorgar licencias (9).

En México, los factores socioeconómicos afectan en el rendimiento; si bien el sistema de salud mexicano plantea escalas remunerativas según las capacidades. El personal de enfermería que se siente mal remuneradas, porque el 71.2% de las enfermeras trabajan más de las 48 horas semanales, el 52.7% trabaja en ambientes inapropiados y el 61.1% indica tener sobrecarga laboral (10). En Cuba, la falta de manejo del clima laboral afecta en el rendimiento laboral. esto se debe a la falta de liderazgo de los encargados de salud, estos buscan imponer órdenes a través de mandatos y gritos; esto afecta en el aspecto psicológico y emocional por el cual se rompe el vínculo de la comunicación y genera insatisfacción laboral (11).

Para la Organización Panamericana De Salud (OPS), los factores sociales inciden en el aumento del rendimiento laboral en enfermería; en un estudio realizado en el hospital Saint Bois donde impulsan los factores sociales en familia, las creencias culturales y el estatus económico, se observó se observó que el 85% brindo una buena calidad de atención, el 74.5% apoyaba a su

compañera de turno y el 82.% alcanzo un nivel de compromiso laboral (12). En Chile, los factores motivacionales se relacionan en el aumento del clima laboral y el rendimiento, este aspecto es fundamentales para garantizar un ambiente seguro y cómodo para los pacientes (13).

Según el Ministerio De Salud (MINSA), la carga de trabajo es un problema decisivo en el rendimiento del personal de enfermería. En el Perú en la última década la sobrecarga laboral aumento en un 32%, el índice de productividad se redujo en 12.2% y el índice de rendimiento laboral disminuyo en 25.7%; también influye en este problema la falta profesional capacitado, falta mobiliarios e infraestructura (14).

El hospital Guillermo Almenara de Lima, los problemas de ambiente laboral inciden en el bajo rendimiento; el exceso de trabajo y la falta de un clima laboral, genera en el personal estrés, ansiedad y falta de motivación; si bien el hospital realiza capacitaciones y eventos donde se integre el personal de salud, el problema sigue consecuente por el sistema de salud en nuestro país (15).

El hospital Cayetano Heredia de Lima, según los datos estadísticos analizados en el personal de enfermería indica que el 62.2% hay carencia de motivación y el 78.2% el rendimiento laboral es bajo, y este último está asociado con el estrés y agotamiento físico y emocional (16).

El hospital Honorio Delgado de Arequipa, en cuanto a la capacitación y formación del personal de enfermería enfrenta diversos problemas, entre ellos se encuentra la falta de programas de capacitación y la actualización de conocimientos, debido al avance tecnológico en la medicina y afines (17).

La actual investigación se realizó en el En Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, en la unidad de cuidados intensivos (UCI), en esta unidad se observó varios problemas que afecta el rendimiento laboral del personal de enfermería como los turnos rotativos, las jornadas extensas, las veladas, el frecuente cambio de servicio, el manejo de situaciones en estado crítico y la

sobrecarga laboral; siendo estos problemas un factor de riesgo en el estado de salud mental, física, psicológica y económica; lo cual conlleva a la disminución de la calidad de atención, retrasos en los resultados, no hay buena comunicación entre las colegas, estrés y falta de clima laboral. por tal motivo esta investigación tiene como propósito analizar como los factores externos afectan el rendimiento laboral.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

Según la teoría del entorno del entorno de Florence Nightingale, ¿Cómo los factores externos se relacionan con el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- Según la teoría del entorno del entorno de Florence Nightingale, ¿Cómo la dimensión socioeconómicos de los factores externos se relacionan con en el rendimiento laboral?
- Según la teoría del entorno del entorno de Florence Nightingale, ¿Cómo la dimensión organizacional de los factores externos se relaciona con el rendimiento laboral?
- Según la teoría del entorno del entorno de Florence Nightingale, ¿Cómo la dimensión motivacional de los factores externos se relaciona con el rendimiento laboral?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar cómo influyen los factores externos en el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima 2024.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar cómo se relaciona la dimensión socioeconómicos de los factores externos con el rendimiento laboral.
- Determinar cómo se relaciona la dimensión organizacional de los factores externos con el rendimiento laboral.
- Determinar cómo se relaciona la dimensión motivacional de los factores externos con el rendimiento laboral.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Este trabajo se presentó, los objetivos destacando la importancia de comprender como los factores pueden afectar en el rendimiento, este concepto va ligado con el modelo teórico presentado por Peplau, quien propone dos combinaciones fundamentadas en imperativos gratificantes en la conceptualización de las relaciones interpersonales como factor importante para mejorar el rendimiento laboral de las enfermeras, Peplau da énfasis a la labor de cuidado que realiza las enfermeras en la recuperación del paciente, pese a diferentes factores que pueden hacer que su labor tenga diversas dificultades; es en este proceso que las enfermeras deben entender que los factores organizacionales, motivacionales y la experiencia, es un acto fundamental para desarrollar un buen trabajo. Las teorías de relaciones interpersonales formales consideran el poder personal, el estatus y los logros en la relación. Por otro lado, el rendimiento laboral se basa en la capacidad del enfermero de desarrolla a partir de cuatro categorías de comportamiento: facilitación, manejo, fomento y sustitución, que están relacionadas con acciones que promueven conductas y respuestas positivas por parte del enfermero. Otra teoría que prioriza los factores externos es la teoría del entorno del entorno de Florence Nightingale, quien menciona que todas

condiciones externas influyen en el cuidado del paciente y así como también el estado de ánimo de la enfermera es así Nightingale enfatiza en el factor organizacional, demográfico y social.

### **1.4.2 Metodológica**

En el estudio, se realizó una síntesis de los objetivos de la investigación y encontrar la relación entre los factores externos y el rendimiento en enfermería. Además, se establece el contexto de la investigación y se presenta la estructura del trabajo, destacando las secciones y subsecciones que se desarrollarán a lo largo del documento. En esta parte de la investigación que es de carácter cuantitativo, se trabajó con dos instrumentos relativos a las dos variables de estudio ambas cuentan con doce ítems en escala de tipo Likert, estos instrumentos fueron adaptados el cual cuenta con una validación de expertos, posterior a ello se tomó las encuestas y los resultados se analizaron en el programa Excel, donde se realizó los cálculos y promedios correspondientes, posteriormente este conjunto de datos se llevó al programa Spss versión 29 donde se calculó los valores para obtener los resultados descriptivo y inferencial, es a partir de allí que se analizan los resultados y se da un contraste de la relaciones existente entre las variables.

### **1.4.3 Practica**

Para realizar el análisis de información se aplicaron dos instrumentos uno de ellos relativo a la variable factores externos con 12 ítems, en escala Likert de cinco opciones, del mismo modo otro instrumento relativo a la a rendimiento laboral con 12 ítems en escala Likert de cinco opciones, una vez recopilada la información se le aplicara personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima. Los valores resultantes nos indicaran un conjunto de datos porcentuales y numéricos de cómo se relacionan la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral. Esta información será de libre acceso al Ministerio de Salud para que pueda crear

estrategias para motivar a las enfermeras y promover un entorno laboral más eficiente y gratificante.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

- Poca información de la variable factores externos.
- Poca información sobre la relación entre las variables factores externos y rendimiento laboral en revistas indexadas a Scopus y Pudmet.
- Los procesos burocráticos de la universidad son muy pasivos.
- Durante la toma de la encuesta se tuvo que esperar la disponibilidad de las enfermeras para el llenado de esta, lo que ocasiono una demora en la realización de los resultados de la tesis.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **A nivel internacional:**

Gómez (18) en el año 2023, en Colombia; en su artículo el objetivo fue “Establecer la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral de los empleados del Centro de Salud”. El estudio fue aplicativo y correlacional. La muestra fue de 40 colaboradores. El método usado fue de dos instrumentos uno 19 preguntas relativo a la comunicación organizacional y otro de 19 preguntas relativo al rendimiento laboral. Los resultados indicaron que el 69% de los encuestados afirma que hay una comunicación organizacional y el 73% hay un buen rendimiento del personal. se concluye la existe de una relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento, con un índice Rho de 0.779 el cual es positiva alta.

Diaz et al. (19) en el año 2023, en Colombia; en su artículo el objetivo fue “Determinar la relación entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral”. El estudio fue cuantitativo y correlacional La muestra fue de 120 colaboradores. El método usado fue de dos instrumentos uno de sobre factores psicosociales y el otro con relación al rendimiento laboral. Los resultados indicaron que el 52.5% afirman que un buen índice relativo a los factores psicosociales y el 75% hay un buen rendimiento laboral. se concluye que existe una buena relación entre factores psicosociales y el rendimiento laboral (OR:11,03; IC 95%: 1,71-17,95).

Comezquira et al.(20) en el año 2021, en Cuba; en su artículo el objetivo fue “Describir el nivel de carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería”. El estudio fue descriptivo. La muestra fue de 36 colaboradores. El método para la recolección de información fueron dos instrumentos NASA Task relativo a la carga laboral y Performance Obstacles para el rendimiento laboral. Los resultados indicaron que el 52,77% existe sobre carga laboral y el 66.67

% hay un buen rendimiento del personal. Se concluye que la cantidad de obstáculos está relacionada con el rendimiento laboral es la categoría tecnología y herramientas, los equipos están en malas condiciones ( $p = 0,031$ ) y no están en su lugar apropiado ( $p = 0,048$ ).

Castillo & Vega (21) en el año 2021, en Ecuador; en su tesis el objetivo “Identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud”. El estudio fue cuantitativo y descriptivo. La muestra fue censal con 70 colaboradores. El método es un instrumento de Font Roja que consta con 26 preguntas en escala Dicotómica. Resultados el factor, motivación laboral tienen un nivel de calificación medio, la carga laboral, un nivel alto y el rendimiento laboral nivel bajo. Se concluye que el nivel de rendimiento de los profesionales de salud es bajo, debido a la sobre carga laboral el cual influye en la motivación y clima laboral.

Ortiz (22) en el año 2019, en Ecuador; en su tesis el objetivo “Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en el Personal del área de cirugía”. El estudio básico y descriptivo. La muestra fue censal con 20 colaboradores. El método es un instrumento sobre Síndrome de Burnout de 20 ítems y otro de 20 ítems sobre rendimiento laboral. Los resultados indicaron que el 75% padece del síndrome Burnout y el 55% indica que hay un bajo rendimiento laboral. se concluye que existe una buena relación positiva entre las variables con índice de correlación de 0.550 el cual resulta ser bajo.

#### **A nivel nacional:**

Curasi & Ramos (23) en el año 2023, en Moquegua; en su tesis el objetivo fue “Determinar los factores motivacionales que se relacionan con el desempeño laboral”. El estudio cuantitativo y no experimental. La muestra fue de 30 colaboradores. El método es un instrumento sobre factores motivacionales de 24 ítems y otro de 20 ítems sobre desempeño laboral. Los resultados indicaron que el 62% hay factores motivacionales que incide directamente en el desempeño laboral y el

67.2% indica que hay un desempeño laboral aceptables. se concluye que existe una buena relación positiva entre las variables con índice de correlación de 0.655 el cual resulta ser moderado.

García & Moya (24) en el año 2023, en Callao; en su tesis el objetivo fue “Examinar el nivel de motivación y el rendimiento laboral en enfermeras de la UCI”. El estudio fue cuantitativo y correlacional. La muestra fue de 30 colaboradores. El método fueron dos cuestionarios uno para medir el nivel de motivación y otro en función al rendimiento laboral. El resultado indica que el 58% hay deficiencia respecto a la motivación y el 70% indica que hay un rendimiento regular. Se concluye la existencia de un índice de relación entre las variables con un valor de 0.571 el cual es moderado.

Aures et al.(25) en el año 2023, en Callao; en su investigación el objetivo es “Determinar la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la empresa de seguridad”. El estudio fue cuantitativo y correlacional. La muestra fue de 187 colaboradores. El método se aplicó dos cuestionarios uno para rotación de personal y otro para el rendimiento laboral. El resultado indica que el 67% acepta como favorable la rotación del personal y el 69 % indica que hay un rendimiento moderado. Se concluye que hay un índice de relación entre las variables con un valor de 0.747 el cual es alto.

Piypay (26) en el año 2022, en Lima; en su investigación el objetivo es “Determinar la relación entre el engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores”. El estudio fue aplicada y correlacional. La muestra fue de 80 colaboradores. El método se aplicó dos cuestionarios uno para el engagement y otro para el rendimiento laboral. El resultado indica que el 72.3% acepta el engagement como proceso para mejorar el nivel de atención y el 78.2 % indica que dentro del establecimiento se maneja un correcto rendimiento laboral. Se concluye que hay un índice de relación entre las variables con un valor de 0.901 el cual es muy alto.

Barzola & Huamán. (27) en el año 2020, en Lima; en su trabajo asumieron como objetivo “Determinar la relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja”. El método fue nivel correlacional y cuantitativo. La muestral fue de 285 colaboradoras. El método se aplicó dos cuestionarios uno para las condiciones de trabajo otro para el rendimiento laboral. Los resultados indican que las condiciones de trabajo (55.2%) es muy bajo y trabajan en malas condiciones y el (39.1%) afirma que rendimiento laboral es bajo. Se concluye la existencia de un índice de relación entre las variables con un valor de 0.483 el cual es moderado.

## **2.2. Base Teórica**

### **2.2.1. Primera variable: Factores externos**

Los elementos externos son todas las influencias que proceden del entorno fuera de la empresa y que pueden afectar su rendimiento y toma de decisiones. Estas influencias pueden provenir de ámbitos como el político, económico, etc. Por lo que es crucial comprender su alcance y relevancia para la toma de decisiones estratégicas. Considerar estas influencias externas puede marcar la diferencia a las instituciones para adaptarse a los cambios y mantenerse competitiva en el mercado. Es por eso que es fundamental llevar a cabo un análisis exhaustivo de los factores externos para poder anticipar posibles desafíos y capitalizar oportunidades futuras (28).

Dentro del campo de la salud, los factores externos afectan la práctica profesional y la atención enfermera. Por lo general, la investigación se enfoca en los factores que inciden en la adopción de prácticas profesionales, relacionándose estrechamente con el cambio y la resistencia al mismo. Actualmente diversos estudios analizan el comportamiento de la enfermería, evaluando la combinación de varios factores influyentes (29).

Los elementos externos suelen ser considerados como factores que impactan en las decisiones y prácticas profesionales del equipo de enfermería, comúnmente como influencias

externas o limitaciones. Un ejemplo de estas influencias externas es aquellas que afectan directamente a la población a la que brindan atención (necesidades de salud y socioculturales), así como a la institución o servicios (políticas de salud, estructuras laborales, relaciones internas, recursos disponibles, normas y reglas organizacionales (30).

Los elementos externos también interactúan en un entorno social e institucional en el que deben seguir ciertas formas de actuar apropiadas y coherentes con la misión humana que los guía. Por lo tanto, en la toma de decisiones profesionales se tiene la responsabilidad de elegir entre valores y bienes que contribuyan al principal objetivo del servicio: velar por el bienestar del paciente brindándole cuidados seguros y saludables para recuperar, mantener o prevenir la salud, conscientes de la realidad presente y ante diversas situaciones habituales (31).

#### **2.2.1.1 Impacto de los factores externos**

El entorno físico se refiere al ambiente, su disposición y a los componentes que lo conforman, especialmente, a los aparatos y utensilios utilizados en la atención y cuidado del cliente, a la ornamentación y a los elementos de funcionalidad y confort. Por lo general, es el que brinda mayor tranquilidad sensorial al paciente. En lo que respecta a la iluminación, es importante tener en cuenta cómo la calidad de la luz puede afectar el desempeño laboral y, por lo tanto, la atención al cliente (32).

La calidad de la iluminación es clave para prevenir la fatiga visual y mejorar la comodidad general. Se debe considerar tanto la intensidad como la uniformidad de la luz. En el caso del personal con enfoque a la salud, se ha comprobado que una iluminación relativa baja puede favorecer la concentración, mientras que un exceso de luz puede provocar cansancio y fatiga visual. Por otro lado, la luz natural es beneficiosa para el paciente, siempre y cuando no genere calor, humedad o deslumbramiento (33).

Las nuevas tecnologías en el campo de la enfermería demandan una actualización del personal a través de maestrías, cursos de postgrado, diplomados y programas internacionales, así como el dominio del idioma inglés. Es imprescindible mantenerse al día tanto en el aspecto técnico como profesional. En servicios de urgencias altamente especializados, la presencia de triaje es fundamental. Los avances tecnológicos ofrecen soluciones a problemas complejos, lo cual requiere la colaboración de equipos multidisciplinarios (34).

Las enfermeras se enfrentan a diario con los desafíos y oportunidades que el ambiente les presenta. Su influencia en el trabajo, en las relaciones con el equipo de salud y en la dirección de la profesión es crucial. El contexto económico, político y social afecta su labor, ya que en él se crean y destruyen empleos, se obtienen ganancias y se lucha por una mayor participación en la sociedad. La revalorización del trabajo y la generación de conocimiento propio son formas de combatir la alienación. Todo esto se puede estudiar y analizar a través de leyes dialécticas que explican cómo el conocimiento se relaciona con las condiciones sociales en las que surge (35).

El clima laboral es cambiante conforme va pasando el tiempo, este puede ser de favorable neutro y a su vez también desfavorable, donde la valoración adecuada hace referencia a que la organización está teniendo en cuenta a sus trabajadores, esto va a ayudar a que sus colaboradores tengan más afiliación, logros, productividad, satisfacción, adaptación y la posibilidad de innovar. Caso contrario cuando el clima laboral es demasiado desagradable, el cual da a entender que los trabajadores no se sentirán identificados con la labor que ejecutan, esto conllevará a renuncias, trabajos mal hechos, y bajo rendimiento (36).

#### **2.2.1.2 Importancia de los factores externos.**

Los factores externos por lo general no son tomados con mucha importancia dentro de las organizaciones, pero si se analizan de una manera más precisa se podrán dar cuenta que en verdad

estos cumplen un papel muy importante en los individuos. Las personas cuando consideran sus factores externos que los rodean se sienten más seguros, con mayor satisfacción al realizar sus cosas, tienen ganas de hacer las cosas bien, que se interesen por su día a día, y cabe resaltar también que un factor externo muy importante es la organización y su buen trato hacia sus colaboradores y la relación que esta tiene con sus familiares y como los identifican frente a las diferentes situaciones que los rodeen (37).

Los factores externos hay dos que son necesarios para saber si la organización está cumpliendo con su talento humano, uno de ellos motivacionales donde se podrá medir la satisfacción en el trabajo, los aspectos motivacionales, los logros, reconocimiento, responsabilidad, progreso, autorrealizaciones, estima y desarrollo; el segundo sería los factores de higiene, los cuales cumplen estrictamente normas establecidas por las empresas donde relacionan a todo el grupo de trabajadores, su posición, salud, seguridad, ambiente laboral y su relación con los cargos superiores (38).

### **2.2.1.3 Dimensiones de los factores externos.**

#### **Dimensión 1: Factores sociodemográficos**

Se comprenden como todas las condiciones que pueden acomodarse a cualquier condición laboral, estos son los causantes de nuevas ideas, evolución en los trabajos y transformación tanto personal como de ambiente, donde las mejoras son muy notorias; estos factores están divididos en dos dimensiones muy grandes, la primera es todo lo social como la ocupación, estado civil, grado de instrucción, economía, gastos e ingresos, relaciones intrapersonales, relaciones interpersonales, carácter y salud; por otro lado el segundo es todo lo demográfico como la edad, el sexo, lugar de procedencia y vivienda actual, ambas dimensiones influyen mucho en la conducta de las personas y en su desempeño laboral y social (39).

Los factores sociodemográficos tales como el estado civil, sexo, edad, lugar de procedencia y el nivel socio económico, son las pautas que están presentes en la vida cotidiana de todas las personas. Cabe resaltar que las condiciones sociodemográficas dependen mucho de las características que tenga el ser humano y la actitud para poder ser expresadas en buena manera, ya que depende de ellos el cómo lo ponen en práctica y como los involucran para poder tener beneficios en sus tareas diarias, muchas veces el factor laboral y la combinación de vida saludable no son bien relacionados y en lugar de ser de ayuda estos factores se vuelven en trabas para realizar los trabajos (40).

### **Dimensión 2: Factor organizacional**

El factor organización esta netamente relacionado con el clima organizacional, siendo este parte muy importante de las organizaciones, más aún cuando están en proceso de adaptación, es en este factor donde se debe alcanzar la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad y las necesidades sociales, la autoestima y la autorregulación, muchas veces poder lograr la satisfacción organizacional es un poco difícil porque no es solo imponer reglas o niveles de trabajo sino hacer que todos estén cómodos; la adaptación organizacional tiene como características que las personas deben de sentirse bien con ellas mismas para poder posteriormente hacer un buen trabajo, sentirse bien con los demás, dando lugar a que el ambiente laboral sea mejor y la comunicación entre grupo de trabajo sea más ameno y con mayor confianza y ayuda, toda persona es muy capaz de enfrentar todas las exigencias malas o buenas que se le presentan lo largo de su vida y las situaciones según se presenten (41).

El clima organizacional para muchas organizaciones es el responsable de que todos los factores que afectan directamente al trabajador, pero también puede estar está relacionado con la antigüedad laboral, la edad, sexo, género y condiciones óptimas de trabajo, siendo aquellas

percepciones que hace que los individuos se relacionen entre ellos y con las políticas de la empresa, la supervisión, prácticas comunicacionales, procesos administrativos y todo lo externo que los rodea al momento de realizar sus actividades (42).

### **Dimensión 3: Factor motivacional**

El factor motivacional está relacionado de manera directa con el ser humano, centrándose en los puestos de labores, este factor se puede incluir a la responsabilidad, autonomía de cómo hacer su trabajo, progresos, uso satisfactorio de las habilidades personales, logros, reconocimientos y el crecimiento personal. Este factor va de acuerdo con el interior del individuo y se vincula con todas las necesidades secundarias como el ambiente laboral y la satisfacción que puede generar hacer un buen trabajo, la motivación es algo que todas las personas necesitan para sentirse de buen humor, invencibles y que pueden lograr todo lo que se propongan, aun cuando tengan dificultades tendrán la confianza de poder lograr o innovar (43).

Los factores motivacionales son los perfiles del puesto y todas las actividades que se relacionan, esto puede causar una satisfacción permanente y ayudar a lograr un incremento de productividad y de resultados sociales, se pueden considerar como factores que ayuden a la motivación al uso de todas las habilidades en su plenitud, la libertad de expresión, toma de decisiones e innovación, la responsabilidad en todos sus ambientes, tener en claro todas las metas planteadas en corto y largo plazo y la autoevaluación que medirá el desempeño personal y todo lo que deben mejorar desde el punto de vista personal (44).

La enfermería es una profesión con una alta incidencia de problemas de salud mental, especialmente en trastornos de ansiedad y depresión. Dentro de todas las categorías laborales, el grupo de "profesionales de enfermería" se sitúa en el segundo lugar en la prevalencia de estos trastornos. Por lo tanto, los enfermeros tienen un riesgo mayor que otros trabajadores de desarrollar

problemas de ansiedad y depresión. La inteligencia emocional (IE) juega un papel clave en la gestión del estrés (45).

### **2.2.2. Segunda variable: Rendimiento laboral del personal de enfermería**

El rendimiento laboral es esencial para comprender cómo mejorar las habilidades técnicas del personal. Al analizar aspectos como la motivación, el ambiente laboral y las estrategias de mejora, así es posible aumentar la productividad y el nivel de competencias. Comprender el rendimiento laboral permite evaluar áreas estrategias en el crecimiento tanto personal como organizativo. Además, proporciona una visión completa del desempeño de los colaboradores, lo que cual indica un aumento en la eficiencia y el logro de objetivos en el lugar de trabajo (1).

La preocupación por el rendimiento y el incremento de la productividad ha sido y sigue siendo un tema central en el campo de la psicología laboral. Las empresas buscan mejorar su nivel de competitividad y eficiencia, lo cual requiere contar con empleados capaces de cumplir con sus responsabilidades y alcanzar objetivos establecidos, al mismo tiempo que satisfacen sus propias necesidades y preferencias. Por esta razón, los profesionales de recursos humanos se encargan de seleccionar, capacitar y evaluar a los trabajadores para que puedan alcanzar un rendimiento óptimo (46).

En el sector de la salud, específicamente en enfermería, el rendimiento también es un concepto de gran importancia, a pesar de que parezca haber menos interés que en otros campos laborales. La evidencia científica sobre esta profesión y su impacto potencial es aún más evidente en la actualidad, con los cambios significativos en las condiciones de trabajo debido a la crisis y a los múltiples cambios sociales, políticos, organizativos, tecnológicos, económicos y éticos. A pesar de esto, siguen existiendo numerosas cuestiones en las cuales el rendimiento del personal de

enfermería desempeña funciones directas y específicas, con consecuencias controvertidas en ciertos aspectos (47).

### **2.2.2.1 Factores que influyen en el rendimiento laboral**

En el campo laboral de la enfermería, la implicación adquiere características distintivas, según lo evidencia una amplia literatura. La ineffectividad de los roles, en muchos casos, abarca aspectos asistenciales y de liderazgo. Las discrepancias son numerosas entre lo que se espera teóricamente de los enfermeros y lo que en realidad deben hacer, especialmente en entornos hospitalarios, donde la realidad difiere mucho del control directo de sus superiores (48).

Esta brecha y la interferencia entre los diversos roles a menudo colocan a los enfermeros en situaciones emocionalmente agobiantes, cuyos efectos aún no se comprenden completamente. Podríamos continuar analizando características específicas, pero a lo largo de esta investigación se detallarán más (49).

En muchas ocasiones, el nivel de compromiso con la profesión y con el puesto de trabajo se desarrolla en gran medida a través de las prácticas de gestión del personal de los diferentes niveles organizativos de las instituciones, las cuales son esenciales para promover un mejor desarrollo de los trabajadores, influir en una correcta utilización de su formación y mantener un elevado desempeño laboral (50).

La estabilidad relativa que los trabajadores suelen experimentar en su empleo se debe a la sensación de realización y desarrollo personal que encuentran en su puesto de trabajo, derivada de su implicación emocional en los diferentes aspectos del trabajo y del entorno laboral. Esta implicación se refleja en el compromiso, la identificación, la satisfacción y la actuación de los empleados (51).

### **2.2.2.2 Dimensiones del rendimiento laboral**

#### **Dimensión 1: Capacidad técnica**

La labor de la enfermera requiere cuidar a los pacientes y sus familias, así como a los colegas de equipo y de otros equipos, en un entorno de incertidumbre, presión, urgencia y limitaciones temporales, técnicas y humanas en el sistema de salud. Es esencial definir, proteger, promover y desarrollar el capital profesional. Solo un equipo de enfermeros adecuadamente capacitados puede asegurar la seguridad en la atención y, por ende, brindar una asistencia profesional de alta calidad (52).

Dentro de las competencias conductuales podemos encontrar dos tipos: la competencia conductual técnica y la conductual de servicio. De acuerdo con lo expresado en la época actual, se reconoce a las capacidades técnicas profesionales y de soporte administrativo como uno de los factores que inciden en el éxito en el desempeño en unidades de enfermería del primero y segundo nivel (tamaño). Esto incluye tanto los conocimientos especializados en enfermería aplicados a diferentes servicios hospitalarios, como el manejo técnico del personal a su cargo (53).

Respecto a la conceptualización de capacidad técnica en enfermería, la encontramos definida como la asociación de conocimientos y aptitudes que capacitan al profesional para comenzar la actuación educativa propia de la profesión (enfermero) y reconocida en las normativas de la profesión de enfermería donde se establece cuál es el ámbito de actividad. Convirtiéndose en uno de los pilares imprescindibles de la capacidad profesional. Formando parte, por tanto, de las competencias profesionales (54).

Los conocimientos enfermeros parten de los conocimientos previos procedentes de las ciencias, se distinguen los conocimientos científicos (procedentes de las ciencias nutricionales, fisiológicas, microbiológicas, anatomopatológicas, bioquímicas, farmacológicas, entre otros) y los

conocimientos técnicos (aquellos que se refieren a cómo se produce el hecho cuidador, de manera desplazada a las enfermeras) dependiendo del origen de los conocimientos, estos pueden ser de carácter técnico o científico básicos o especializados (55).

## **Dimensión 2: Educación continua**

La complejidad de los avances de la ciencia, las exigencias del ejercicio profesional, los cambios epidemiológicos en la sociedad, las transformaciones en los sistemas de salud, la organización y gestión de servicios, y el contexto laboral actual, destacan el nivel de la actualización constante del conocimiento de las enfermeras y enfermeros (56).

La educación continua, entendida como una oportunidad individual de crecimiento, es un derecho y una responsabilidad propia. Surge así una responsabilidad compartida, tanto a nivel personal como profesional, con la institución en la que se trabaja o se desearía trabajar. Esta responsabilidad compartida permite avanzar y colaborar en múltiples áreas (57).

Dentro de la ética de la enfermería, la educación continua es un aspecto fundamental. la declaración nacional de derechos de enfermeras y enfermeros establece que es tanto un derecho como un deber que las enfermeras y enfermeros se formen y desarrollen sus habilidades, siendo responsabilidad propia y de las instituciones donde trabajan. Además, se destaca la importancia de establecer sistemas de acreditación, certificación, actualización y regulación de los profesionales y a los desafíos cambiantes de la sociedad, para garantizar una atención de calidad (58).

La educación continua es aquel procedimiento donde se adquieren conocimientos y capacidades donde toda persona se puede someter a fin de mejorar el desempeño profesional y la experiencia con la que puede contar, cuanto más acelerado sea el progreso de la tecnología y de la ciencia más capacitaciones deben de recibir las personas y hacer que los nuevos conocimientos brindados sean una herramienta valió al momento de poner en ejecución todo lo aprendido.

Logrando grandes destrezas laborales y también habilidades que muchas veces no salen a relucir por si solas, con todo esto se estará logrando no solo la satisfacción personal sino también una ganancia para la organización que el centro de labor, porque tendrá personal mejor capacitados (59).

### **Dimensión 3: Productividad**

La productividad laboral es aquel total de ventas de una organización sobre el número de trabajadores, donde se considera en su totalidad el conocimiento de los trabajadores, la inversión de capitales, las destrezas dadas en situaciones difíciles, capital físico y el salario que le corresponde a cada trabajador. Como la productividad es medible es claro que se necesitan no solo datos estadísticos para poder lograrlo si no a su vez todos los factores que van a su alrededor, logrando que sea verídica, donde beneficie a la organización empresarial a quienes le brindan sus servicios, lo factores a considerar son la mano de obra, organización al momento de ejecutar la producción, cadena de valor agregado, flexibilidad interna y externa y ambiente laboral estable (60).

La productividad es un componente esencial en la gestión hospitalaria moderna, permitiendo atender a más pacientes de manera eficaz y eficiente en un entorno altamente competitivo y regulado. Con el aumento de la calidad de vida y la reducción de la mortalidad, el sector de la salud es un área rentable que genera ahorros significativos a la economía al reducir la inversión en la prevención de enfermedades (61).

En la actualidad, los países desarrollados buscan mejorar la calidad del servicio, reducir los tiempos de espera y disminuir los costos operativos para lograr la rentabilidad de los hospitales, manteniendo siempre la atención tanto en los pacientes como en el personal como factores clave para un rendimiento óptimo (62).

La prestación de servicios de salud se ve afectada por los procesos de globalización, que exigen cambios económicos, sociales, tecnológicos, demográficos y estructurales. En este contexto, es necesario administrar de forma eficiente y efectiva los recursos financieros, así como también los humanos, insumos y tecnológicos, para poder hacer frente a las condiciones actuales y avanzar hacia el desarrollo. Al nivel de la salud también es importante priorizar el uso adecuado de los recursos, tanto financieros como de otro tipo (63).

#### **Dimensión 4: Actitudes**

Las aptitudes son el potencia que posee todo ser humano que es adquirido desde el momento de nacer, además estas pueden derivar del crecimiento laboral, es la habilidad que hace que el individuo tenga la facilidad de realizar cualquier cosa que le soliciten, incluyen los intereses y rasgos de las diferentes personalidades que puede poseer cada persona, estos ayudan a definir como es cada persona, es la habilidad con la que se puede desempeñar todas las actividades con buen desempeño laboral, a su vez ayuda a que las organizaciones tengan una descripción al momento de solicitar un puesto de trabajo, a los requerimientos y a sus exigencias de competitividad (64).

La aptitud laboral es aquella habilidad psicofísica que posee un individuo para poder ejecutar sus actividades designadas en el lugar donde trabaja, teniendo la facultad de que este no se ocasione ningún daño propio o a terceros, se puede considerar que tiene dos aspectos importantes donde el sujeto puede combinar su aptitudes con su carácter y ser una excelente persona, o que combine sus actitudes con los conocimientos que adquirir durante su formación; ambos aspectos son válidos porque lo más importante es la satisfacción de atención y de los individuos que disponen del servicio de estas (65).

### **2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema el rendimiento laboral**

El personal de enfermería tiene un papel importante en el cuidado del paciente, familia o comunidad, esto conlleva a enfrentar situaciones difíciles que provienen de varios factores que influyen en el desempeño laboral, tales como el conocimiento académico, forma de contratación, sobrecarga laboral, destrezas y actitudes, el reconocimiento, la situación económica, entre otros (66).

Esta profesión ha sido considerada estresante, por las exigencias emocionales y físicas que requieren las enfermeras. La muerte, el dolor y entre otros factores, someten a los profesionales a decidir bajo presión y con gran responsabilidad de manera consistente. El rendimiento es afectado por la sobrecarga de trabajo, la mala comunicación, el entorno incierto, la responsabilidad excesiva asociada a su trabajo, las emociones, y los conflictos con los médicos. O también otros, como el estado socioeconómico, las circunstancias familiares y la baja productividad y eficiencia laboral (67).

### **2.2.4 Teoría de enfermería sobre el rendimiento laboral**

El rendimiento laboral en enfermería suele ser visto como la combinación de la actividad y el comportamiento del empleado. Varios autores han dado distintas definiciones sobre el rendimiento. Según Sánchez (1988), el rendimiento está relacionado con la cantidad de producción en un tiempo determinado, teniendo en cuenta el número de unidades producidas o las dimensiones del producto elaborado. En cambio, Robbins afirma que el rendimiento es el resultado de las habilidades para completar tareas con éxito, las habilidades de los colaboradores, los recursos disponibles para realizar las actividades y las presiones ambientales que puedan influir en ellos de manera positiva (68).

Varios autores coinciden en que la medición del desempeño se ve afectada por el método utilizado, las mediciones subjetivas no son objetivas, y es importante que la organización supervise a su personal y cuente con la cooperación de los empleados para lograr los resultados deseados. Aunque hay diferentes tipos de desempeño catalogados por diversos autores, en este estudio nos centramos en el desempeño individual, que es el tema que abordaremos en nuestro trabajo (69).

Peplau (1952), quien propone dos combinaciones fundamentadas en imperativos gratificantes en la conceptualización de las relaciones interpersonales como factor importante para mejorar el rendimiento laboral de las enfermeras. Las teorías de relaciones interpersonales formales consideran el poder personal, el estatus y los logros en la relación (70).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativamente entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima 2024.

**H0:** No existe relación estadísticamente significativamente entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima 2024.

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**H1:** Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión socioeconómicos de los factores externos y el rendimiento laboral.

**H2:** Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión organizacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

**H3:** Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión motivacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Método de investigación

El método fue hipotético deductivo, la cual fue considerado como una técnica científica que tiene como finalidad el derivar conclusiones generales a partir de premisas específicas; es decir progresando de lo específico a lo general, o de lo más simple a lo más complicado (71).

#### 3.2 Enfoque de investigación

El enfoque fue cuantitativo, en el estudio se analizó los datos numéricos y estos indicaran valores representativos de acuerdo a un objeto de estudio, a través de cuadros estadísticos podemos analizar datos descriptivos y contraste de hipótesis (72).

#### 3.3 Tipo de investigación

El tipo fue básica, este estudio tuvo como fin generar nuevos conocimientos en función a una síntesis de información primaria, que se utiliza para la formulación de conceptos y datos numéricos (73).

#### 3.4 Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, este estudio se consideró que debido a que las variables de estudio ya se han considerado en otras investigaciones relacionadas a contextos diferentes, en función a que ya existe información privilegiada se realizara una síntesis de la mismas y considerándola en la elaboración de este estudio (74).

#### 3.5 Población, muestra y muestreo

**Población.** – La población representa al conjunto total de unidades o de individuos que se pretende estudiar y que comprende características específicas, donde estas unidades se les denomina unidad de análisis que en el presente estudio estará considerado por sus características cuantitativas y

cualitativa (75). En la investigación se está considerando como población a todas las enfermeras que laboran en un hospital de Lima, que numéricamente son 60 licenciados de enfermería.

**Criterios de inclusión:** Profesional de enfermería que se encargará de la labor asistencial y que llene correctamente el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** No se considera a las enfermeras que no llenen el consentimiento informado y se encuentren de licencia o vacaciones.

**Muestreo.** - El muestreo es censal, se considera cuando se trabaja con todos los datos numéricos de la población, en esta parte el investigador debe ser objetivo, preciso consecuente a que el encuestado llene correctamente el instrumento. (76). El muestreo censal es un método no probabilístico que permite seleccionar a los objetos o individuos cuando la cantidad es finita y una cantidad mínima, que sea factible que conformaran parte de la investigación según el carácter del investigador, basándose en criterios de accesibilidad con los encuestados, esta cantidad debe ser igual que la población (77).

### 3.6 Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>VARIABLE 1: FACTORES EXTERNOS</b>	Los factores externos como la economía, la política socioeconómica, la información disponible y la demanda social pueden influir en la práctica profesional. Es importante destacar que esta influencia política y económica no siempre es directa y unidireccional, ya que las decisiones gubernamentales impactan en el sistema sanitario, pero la respuesta de este no es uniforme. Las organizaciones sanitarias y los profesionales juegan un papel clave en mediar entre estas influencias externas y la práctica profesional (23).	La variable factores externos se medirá a través de una Escala mixta ordinal y discreta, esto se aplicará al profesional de enfermería. La escala de autoevaluación está conformada por 12 ítems. Las modalidades de respuesta a dichos ítems son: Siempre = 3 puntos; A veces = 2 puntos y Nunca = 1 punto. Dentro del instrumento se evaluará 3 dimensiones y 12 indicadores, además para cada indicador se aplicará una escala diferente.	<b>Factores sociodemográficos</b>	Edad	Nominal	21 - 25 años (1) 26 - 30 años (2) 31 - 34 años (3) 36 - 40 años (4) 41 - 45 años (5) 46 años
				Sexo	Ordinal	Femenino (1) Masculino (2)
				Estado civil	Ordinal	Casado (1), Soltero (2) Divorciado (3), Viudo (4)
				Remuneración mensual	Nominal	Menos de s/ 1200 (1) Mas de s/ 1200 (2)
			<b>Factores organizacionales</b>	Condición laboral	Ordinal	Contratado (1), Nombrado (2)
				Trabajos extras	Nominal Ordinal	Si (1), No (2)
				Tiempo de servicio	Nominal	Menos de 1 año (1) De 2 a 5 años (2) De 6 a 10 años (3) Mayores de 10 años (5)
				Recursos materiales	Ordinal	Inadecuados (1) Adecuados (2)
			<b>Factores motivacionales</b>	Relaciones interpersonales	Ordinal	Malas (1), Regulares (2) Buenas (3)
				Reconocimiento y ascenso	Ordinal	Si (1), No (2)
				Supervisión	Ordinal	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
				Segunda especialidad	Ordinal	Si (1), No (2)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL</b>	El rendimiento laboral es esencial para comprender cómo mejorar las habilidades técnicas del personal. Al analizar aspectos como la motivación, el ambiente laboral y las estrategias de mejora, así es posible aumentar la productividad y el nivel de competencias. Comprender el rendimiento laboral permite evaluar áreas estratégicas en el crecimiento tanto personal como organizativo. Además, proporciona una visión completa del factor que influyen en el desempeño de los empleados, lo que resulta en un impacto positivo en la eficiencia y el logro de objetivos en el lugar de trabajo (41).	La variable rendimiento laboral se medirá a través de la Escala de autoevaluación del desempeño para el profesional de enfermería La escala de autoevaluación está conformada por 12 ítems. Las modalidades de respuesta a dichos ítems son: Siempre = 3 puntos; A veces = 2 puntos y Nunca = 1 punto. Dentro del instrumento se evaluará 4 dimensiones y 12 indicadores, además para cada indicados se aplicará una escala diferente.	Capacidad técnica	cumplimiento de protocolo	ordinal	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				aplicación del proceso de atención de enfermería	ordinal	
				trabajo en equipo	ordinal	
			Educación continua	capacitación como asistente	ordinal	
				realización de investigaciones	ordinal	
				Participación como ponente	ordinal	
			Productividad	Trabajo con eficacia	ordinal	
				Trabajo con eficiencia	ordinal	
				Trabajo con efectividad	ordinal	
			Actitudes	Identifica problemas	ordinal	
				Adaptación a cambios y necesidades de la institución	ordinal	
				Produce acciones de iniciativa laboral	ordinal	

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica que se aplicó en el estudio es la encuesta y como instrumento el cuestionario.

#### **3.7.2 Descripción**

##### **Ficha técnica del instrumento para medir la variable factores externos**

El nombre del cuestionario es factores externos asociados al desempeño laboral de los profesionales de Enfermería, los autores fueron Méndez, & Yauri (2018), la toma del cuestionario fue individual y confidencial, al grupo al quien se consideró en la investigación fue a los profesionales de Enfermería – Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018, duración de la encuesta fue 30 minutos.

Descripción para determinar los factores, que incluyen las siguientes dimensiones: Factores externos, que tiene como dimensiones a; factores sociodemográficos: 4 ítems (edad, sexo, estado civil, remuneración mensual), factores organizacionales: 4 ítems (condición laboral, trabajos extras, tiempo de servicio, recursos materiales) y factores motivacionales: 4 ítems (relaciones interpersonales, reconocimientos y ascensos, condiciones de trabajo, segunda especialidad).

##### **Ficha técnica del instrumento para medir la variable rendimiento laboral**

El nombre del cuestionario es factores externos asociados al desempeño laboral de los profesionales de Enfermería, los autores fueron Méndez & Yauri (2018), la toma del cuestionario fue individual y confidencial, al grupo al quien se consideró en la investigación de duración de la encuesta fue 30 minutos.

Descripción del instrumento para medir rendimiento laboral: Escala de autoevaluación del desempeño para el profesional de enfermería (Anexo N°4). Para medir dicha variable se utilizó como referencia una escala de autoevaluación, cuyos autores fueron: Méndez

& Yauri (2018), que fue validada en su estudio titulado: Factores Asociados Al Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería (40). La escala de autoevaluación está conformada por 12 ítems. Las modalidades de respuesta a dichos ítems son: Siempre = 3 puntos, A veces = 2 puntos y Nunca = 1 punto

### **3.7.3 Validación**

Para determinar la validación; respecto a las variables factores externos y rendimiento laboral los autores Méndez & Yauri (2018), sometió sus instrumentos a la validación por 5 juicios de expertos, donde el promedio ponderado de cada juicio de expertos fue 96%, 97%, 95%, 93% y 96% resaltándose favorablemente la índice claridad, pertinencia y adaptabilidad por lo cual se concluyó que el instrumento es aplicable.

### **3.7.4 Confiabilidad**

La prueba de confiabilidad se sometió a través del Alpha de Cronbach cuyo resultado fue de 0.880 para la variable factores externos y 0.932 para la variable rendimiento laboral el cual indica que es fiable, la muestra para esta prueba piloto de 20 licenciados en enfermería.

## **3.8 Plan Procesamiento y análisis de datos**

Los datos se introdujeron en una base de datos utilizando la versión 29.0 de SPSS, y los resultados se tabularán utilizando estadísticas descriptivas y tablas de contingencia.

Para probar la hipótesis, se utilizará la prueba estadística de Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) para determinar el nivel y la dirección de la relación entre las variables de este estudio, los factores externos y el rendimiento laboral, con un valor p de 0,05. posteriormente, se realizará el análisis de datos y el debate de los resultados, que culminará en las conclusiones y recomendaciones.

### 3.9 Aspectos éticos

**Principio de autonomía.** – este principio se aplicó obligatoriamente, invitándole al personal de enfermería que antes que llene el cuestionario debe firmar un consentimiento informado.

**Principio de beneficencia.** - se le explico a cada uno de los encuestados el beneficio que trae este tipo de investigaciones, con el objetivo de hacerles entender cuáles son los factores que involucran en el rendimiento de su labor y que medidas a futuro se pueden tomar para apaciguar y garantizar una atención de calidad.

**Principio de no maleficencia.** – se les informo a los licenciados que el presente cuestionario es anónimo y confidencial, y que se respetará su buen juicio de datos, asimismo indicarles que este documento no le traerá problemas a futuro.

**Principio de justicia.** – durante el desarrollo del llenado de la encuesta se llevará un trato cordial y empático, garantizando que el proceso sea el correcto.

## CAPITULO IV.- RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo

Respecto al objetivo específico 1, determinar la relación entre la dimensión socioeconómicos de los factores externos y el rendimiento laboral.

Tabla 1

*Tabla cruzada para los factores sociodemográficos y el rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral			total
			Malo	Regular	Bueno	
Edad	21 a 25 años	Recuento	0	1	3	4
		% total	0,0%	2,5%	5,0%	7,5%
	26 a 30 años	Recuento	1	7	1	9
		% total	2,5%	10,0%	2,5%	15,0%
	31 a 34 años	Recuento	0	3	6	9
		% total	0,0%	5,0%	10,0%	15,0%
	36 a 40 años	Recuento	3	3	1	7
		% total	5,0%	5,0%	2,5%	12,5%
	41 a 45 años	Recuento	1	7	9	17
		% total	2,5%	10,0%	15,0%	27,5%
	46 años a más	Recuento	1	6	7	14
		% total	2,5%	10,0%	10,0%	22,5%
	Total	Recuento	6	27	27	60
		% total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%
Sexo	Masculino	Recuento	4	17	17	38
		% del total	7,5%	27,5%	27,5%	62,5%
	Femenino	Recuento	3	8	11	22
		% del total	5,0%	15,0%	17,5%	37,5%
	Total	Recuento	7	26	27	60
		% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%
Estado civil	Soltero	Recuento	3	6	9	18
		% del total	5,0%	10,0%	15,0%	30,0%
	Casado	Recuento	1	12	9	22
		% del total	2,5%	20,0%	15,0%	37,5%
	Divorciado	Recuento	3	8	6	17
		% del total	5,0%	12,5%	10,0%	27,5%
	Viudo	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
	Total	Recuento	7	26	27	60

		% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%
Remuneración	Menos de 1200 soles	Recuento	3	9	4	16
		% del total	5,0%	15,0%	7,5%	27,5%
	Más o igual que 1200 soles	Recuento	4	17	23	44
		% del total	7,5%	27,5%	37,5%	72,5%
Total	Recuento	7	26	27	60	
	% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%	

En la tabla se observó respecto a la edad se evidencia que el buen rendimiento laboral se presente mayormente en los 41 a 45 años (15%); mientras que el mal rendimiento laboral se presenta mayormente en los 36 a 40 años (5%). Relativo al sexo un buen rendimiento laboral se presenta mayormente en el sexo masculino (11%) y el mal rendimiento laboral se presenta mayormente también en el sexo Masculino (7,5%). Respecto al estado civil un buen rendimiento laboral se presenta mayormente en las personas solteras (15%) y casadas (15%); mientras que el mal rendimiento laboral se presenta mayormente en solteros (5%) y divorciados (5%). Respecto a la remuneración un buen rendimiento laboral predomina en las personas que ganan más o igual que 1200 soles (37,5%).

Respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre la dimensión organizacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

Tabla 2

*Tabla cruzada para los factores organizacionales y el rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral			total	
			Malo	Regular	Bueno		
Condición laboral	Contratado	Recuento	3	9	6	18	
		% del total	5,0%	15,0%	10,0%	30,0%	
	Nombrado	Recuento	4	17	21	42	
		% del total	7,5%	27,5%	35,0%	70,0%	
Trabajo extra	Si	Recuento	4	17	10	31	
		% del total	7,5%	27,5%	17,5%	52,5%	
	No	Recuento	3	9	17	29	
		% del total	5,0%	15,0%	27,5%	47,5%	
Total	Recuento	7	26	27	60		
	% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%		
Tiempo servicio	Menos de un año	Recuento	3	7	2	12	
		% del total	5,0%	12,5%	2,5%	20,0%	
	De 2 a 5 años	Recuento	2	4	9	15	
		% del total	2,5%	7,5%	15,0%	25,0%	
	De 6 a 10 años	Recuento	3	7	7	18	
		% del total	5,0%	12,5%	12,5%	30,0%	
	De 11 a 20 años	Recuento	0	6	6	12	
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%	20,0%	
	Mayores de 25 años	Recuento	0	0	3	3	
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%	
	Total	Recuento	7	26	27	60	
		% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%	
	Recursos materiales	Adecuados	Recuento	4	12	17	33
			% del total	7,5%	20,0%	27,5%	55,0%
Inadecuados		Recuento	6	18	3	27	
		% del total	10,0%	30,0%	5,0%	45,0%	
Total	Recuento	10	30	20	60		
	% del total	17,5%	50,0%	32,5%	100,0%		

En la tabla se observó respecto a la condición laboral un buen rendimiento laboral se presenta mayormente en el personal nombrado (35%); mientras que el personal que tiene mal rendimiento laboral también se presenta en el personal nombrado (7,5%). Relativo al trabajo extra Se muestra que el un buen rendimiento laboral se presenta mayormente en personal que NO tiene trabajos extras (18,5%); mientras que el mal rendimiento laboral está presente mayormente en personal que SI tiene trabajos extras (7,5%). Relativo al tiempo de servicio Se muestra que el un buen rendimiento laboral está presente mayormente en personal que tiene de 2 a 5 años de servicio (15%); mientras que el mal rendimiento laboral se presenta mayormente en personas con menos de un año (5%) y de 6 a 10 años (5%). Relativo a los recursos materiales se muestra que un buen rendimiento laboral está presente mayormente en personal que posee adecuados recursos materiales (27,5%); mientras que el mal rendimiento laboral está presente mayormente en personal que posee adecuados recursos materiales (7,5%).

Respecto al objetivo específico 3, determinar la relación entre la dimensión motivacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

Tabla 3

*Tabla cruzada para los factores motivacionales y el rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Relaciones interpersonales	Buenas	Recuento	3	7	20	30
		% del total	5,0%	12,5%	32,5%	50,0%
	Regulares	Recuento	3	12	2	17
		% del total	5,0%	20,0%	2,5%	27,5%
	Malas	Recuento	1	6	6	13
		% del total	2,5%	10,0%	10,0%	22,5%
Total		Recuento	7	26	27	60
		% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%
Ascenso	Si	Recuento	2	12	15	29
		% del total	2,5%	20,0%	25,0%	47,5%
	No	Recuento	6	13	12	31
		% del total	10,0%	22,5%	20,0%	52,5%
	Total	Recuento	7	26	27	60
		% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%
Segunda especialidad	Si	Recuento	4	10	17	31
		% del total	7,5%	17,5%	27,5%	52,5%
	No	Recuento	3	16	10	29
		% del total	5,0%	25,0%	17,5%	47,5%
	Total	Recuento	7	26	27	60
		% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%
Actividades supervisadas	Siempre	Recuento	4	9	9	22
		% del total	7,5%	15,0%	15,0%	37,5%
	A veces	Recuento	3	11	6	20
		% del total	5,0%	17,5%	10,0%	32,5%
	Nunca	Recuento	0	6	12	18
		% del total	0,0%	10,0%	20,0%	30,0%
Total		Recuento	7	26	27	60
		% del total	12,5%	42,5%	45,0%	100,0%

En la tabla se observó que el buen rendimiento laboral está presente mayormente en personal que tiene buenas relaciones interpersonales (32,5%); mientras que el mal rendimiento laboral se presenta mayormente en personas que tienen buenas y regulares relaciones interpersonales (5%). relativo al ascenso se muestra que el buen rendimiento laboral está presente mayormente en personal que ha sido ascendido (25%); mientras que el mal

rendimiento laboral se presenta mayormente en personas que no han sido ascendidos (10%). Respecto a la segunda especialidad se muestra que el buen rendimiento laboral está presente mayormente en personal que posee una segunda especialidad (27,5%); mientras que el mal rendimiento laboral se presenta mayormente en personas que poseen también una segunda especialidad (7,5%). Relativo a las actividades supervisadas se muestra que el buen rendimiento laboral está presente mayormente en personal que nunca es supervisado en sus actividades (20%); mientras que el mal rendimiento laboral se presenta mayormente en personas que siempre son supervisados en sus actividades (7,5%).

#### 4.1.2 Prueba de hipótesis

##### Comprobación de la hipótesis general

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima 2024.

**H0:** No existe relación estadísticamente significativa entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima 2024.

Tabla 4

*Prueba de asociación entre los factores externos y rendimiento laboral mediante Chi cuadrado y V de Cramer*

Variable	Valor	Sig. Asintótica (P valor)	
		Chi cuadrado	V de Cramer
Edad	8,392	0,02<0.05	0,02
Sexo	0,063	0,001	0,001
Estado civil	4,310	0,001	0,001
Remuneración mensual	1,969	0,03	0,03
Condición laboral	0,984	0,021	0,021
Trabajos extras	2,466	0,019	0,019

Tiempo de servicio	8,341	0,043	0,043
Recursos materiales	0,755	0,017	0,017
Actividades supervisadas	4,835	0,025	0,025
Relaciones interpersonales	9,142	0,035	0,035
Ascenso	1,986	0,026	0,026
Segunda especialidad	1,522	0,007	0,007

Nota: *Contrastación de la hipótesis general, fuente SPSS 29*

En la presente tabla se evidencio la asociación entre las variables que comprenden a los factores externos y el rendimiento laboral; siendo todas superiores al margen de error de 5% (0,05), por lo que se alcanza a inferir que los factores externos se relacionan significativamente con el rendimiento laboral del personal de enfermería.

### **Comprobación de hipótesis específica 1**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión socioeconómicos de los factores externos y el rendimiento laboral.

**H0:** NO existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión socioeconómicos de los factores externos y el rendimiento laboral.

Toma de decisión:

P valor >0.05, se considera a la hipótesis nula.

P valor >0.05, se considera a la hipótesis alterna.

Tabla 5

*Prueba de asociación entre la dimensión socioeconómicos y rendimiento laboral mediante Chi cuadrado y V de Cramer*

Variable	Valor	Sig. Asintótica (P valor)	
		Chi cuadrado	V de Cramer
Edad	8,392	0,02<0.05	0,02
Sexo	0,063	0,001	0,001
Estado civil	4,310	0,001	0,001
Remuneración mensual	1,969	0,03	0,03

Nota: *Contrastación de la hipótesis específica 1, fuente SPSS 29*

En la presente tabla se evidencio la asociación entre las variables que comprenden a la dimensión socioeconómica y el rendimiento laboral; siendo todas superiores al margen de error de 5% (0,05), por lo que se alcanza a inferir que si existe relación directa y significativa entre la dimensión socioeconómicos de los factores externos y el rendimiento laboral.

### **Comprobación de hipótesis específica 2**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organizacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

**Ho:** NO existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organizacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

Tabla 6

*Prueba de asociación entre la dimensión organizacional y rendimiento laboral mediante Chi cuadrado y V de Cramer*

Variable	Valor	Sig. Asintótica (P valor)	
		Chi cuadrado	V de Cramer
Condición laboral	2,111	0,021<0.05	0,021
Trabajos extras	1,466	0,017	0,017
Tiempo de servicio	11,532	0,043	0,043
Recursos materiales	6,842	0,019	0,019

Nota: *Contrastación de la hipótesis específica 2, fuente SPSS 29*

En la presente tabla se evidencia la asociación entre las variables que comprenden a la dimensión organizacional de los factores externos y el rendimiento laboral; siendo todas superiores al margen de error de 5% (0,05); por lo que podemos indicar que si existe relación directa y significativa entre la dimensión organizacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

### **Comprobación de hipótesis específica 3**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivacional de los factores externos y el rendimiento laboral.

Tabla 7

*Prueba de asociación entre la dimensión motivacional y rendimiento laboral mediante Chi cuadrado y V de Cramer*

Variable	Valor	Sig. Asintótica (P valor)	
		Chi cuadrado	V de Cramer
Actividades supervisadas	1,252	0,011<0.05	0,011
Relaciones interpersonales	10,497	0,005	0,005
Ascenso	1,478	0,046	0,046
Segunda especialidad	0,333	0,017	0,017

Nota: *Contrastación de la hipótesis específica 3, fuente SPSS 29*

En la presente tabla se evidencio la asociación entre las variables que comprenden a los factores externos y el rendimiento laboral en su dimensión capacitación y educación continua; siendo todas superiores al margen de error de 5% (0,05) por lo que permite inferir que los factores externos se relacionan significativamente con la dimensión capacitación y educación continua del rendimiento laboral.

#### **4.1.3 Discusión de resultados**

Respecto al objetivo general, existe relación directa y significativa entre los factores externos con el rendimiento laboral; se evidencio el contraste de la hipótesis que el p valor es 0,00, esta información coincide con Gómez los resultados indicaron que el 69% de los encuestados afirma que hay una comunicación organizacional y el 73% hay un buen rendimiento del personal. se concluye la existencia relación directa entre las variables con un índice Rho de 0.779 el cual es positiva alta. Del mismo como con Diaz et al. en su artículo Los resultados indicaron que el 52.5% afirman que un buen índice relativo a los factores

psicosociales y el 75% hay un buen rendimiento laboral. se concluye que existe una buena relación entre factores psicosociales y el rendimiento laboral (OR:11,03; IC 95%: 1,71-17,95).

De los autores podemos indicar que os elementos externos son todas las influencias que proceden del entorno fuera de la empresa y que pueden afectar su rendimiento y toma de decisiones. Estas influencias pueden provenir de ámbitos como el político, económico, etc. Por lo que es crucial comprender su alcance y relevancia para la toma de decisiones estratégicas. Considerar estas influencias externas puede marcar la diferencia a las instituciones. Es por eso que es fundamental llevar a cabo un análisis exhaustivo de los factores externos para poder anticipar posibles desafíos y capitalizar oportunidades futuras. El rendimiento laboral es esencial para comprender cómo mejorar las habilidades técnicas del personal. Al analizar aspectos como la motivación, el ambiente laboral y las estrategias de mejora, así es posible aumentar la productividad y el nivel de competencias. Comprender el rendimiento laboral permite evaluar áreas estrategias en el crecimiento tanto personal como organizativo. Además, proporciona una visión completa del factor que influyen en el desempeño de los empleados, lo que resulta en un impacto positivo en la eficiencia y el logro de objetivos en el lugar de trabajo.

Respecto al objetivo específico 1, existe relación directa y significativa entre los factores externos y la dimensión capacidad técnica del rendimiento laboral. Se evidencio en el contraste de la hipótesis que el p valor es 0. Esta información coincide con Comezaquira et al. en su artículo los resultados indicaron que el 52,77% existe sobre carga laboral y el 66.67 % hay un buen rendimiento del personal. Se concluye que la cantidad de obstáculos está relacionada con el rendimiento laboral es la categoría tecnología y herramientas, los equipos están en malas condiciones ( $p = 0,031$ ) y no están en su lugar apropiado ( $p = 0,048$ ). Del mismo modo Castillo & Vega (21) en su tesis la finalidad fue “Identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud”. Los resultados el factor, motivación laboral tienen un nivel de calificación medio, la carga laboral, un nivel alto y el rendimiento laboral

nivel bajo. Se concluye que el nivel de rendimiento de los profesionales de salud es bajo, debido a la sobre carga laboral el cual influye en la motivación y clima laboral.

De los autores podemos indicar, Los elementos externos suelen ser considerados como factores que impactan en las decisiones y prácticas profesionales del equipo de enfermería, comúnmente como influencias externas o limitaciones. Un ejemplo de estas influencias externas es aquellas que afectan directamente a la población a la que brindan atención (necesidades de salud y socioculturales), así como a la institución o servicios (políticas de salud, estructuras laborales, relaciones internas, recursos disponibles, normas y reglas organizacionales. La labor de la enfermera requiere cuidar a los pacientes y sus familias, así como a los colegas de equipo y de otros equipos, en un entorno de incertidumbre, presión, urgencia y limitaciones temporales, técnicas y humanas en el sistema de salud. Es esencial definir, proteger, promover y desarrollar el capital profesional. Solo un equipo de enfermeros adecuadamente capacitados puede asegurar la seguridad en la atención y, por ende, brindar una asistencia profesional de alta calidad.

Respecto al objetivo específico 2, existe relación entre los factores externos y la dimensión capacitación y educación continua del rendimiento laboral. Se evidencio en el contraste de la hipótesis que el p valor es 0.. Esta información coincide con Ortiz en su tesis los resultados indicaron que el 75% padece del síndrome Burnout y el 55% indica que hay un bajo rendimiento laboral. se concluye que existe una buena relación positiva entre las variables con índice de correlación de 0.550 el cual resulta ser bajo. Del mismo modo coincide con Curasi & Ramos en su tesis los resultados indicaron que el 62% hay factores motivacionales que incide directamente en el desempeño laboral y el 67.2% indica que hay un desempeño laboral aceptables. se concluye que existe una buena relación positiva entre las variables con índice de correlación de 0.655 el cual resulta ser moderado.

De los autores concluimos la complejidad de los avances de la ciencia y tecnología, las exigencias del ejercicio profesional, los cambios en los perfiles epidemiológicos de la población, las transformaciones en los sistemas de salud, la organización y gestión de servicios, y el contexto laboral actual, destacan la importancia de la actualización constante del conocimiento de las enfermeras y enfermeros. La educación continua, entendida como una oportunidad individual de crecimiento, es un derecho y una responsabilidad propia. Surge así una responsabilidad compartida, tanto a nivel personal como profesional, con la institución en la que se trabaja o se desearía trabajar. Esta responsabilidad compartida permite avanzar y colaborar en múltiples áreas.

Respecto al objetivo específico 3, existe relación entre los factores externos y la dimensión productividad del rendimiento laboral. Se evidencio en el contraste de la hipótesis que el p valor es 0, por lo que se aceptó la hipótesis alterna donde se concluye que los factores externos con la dimensión productividad del rendimiento laboral del personal de enfermería. Esta información coincide con García & Moya en su tesis la finalidad fue “Examinar el nivel de motivación y el rendimiento laboral en enfermeras de la UCI”. El resultado indica que el 58% hay deficiencia respecto a la motivación y el 70% indica que hay un rendimiento regular. Se concluye que hay un índice de relación entre las variables con un valor de 0.571 el cual es moderado. Así mismo Aures et al. su investigación el objetivo es “Determinar la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la empresa de seguridad”. El resultado indica que el 67% acepta como favorable la rotación del personal y el 69 % indica que hay un rendimiento moderado. Se concluye que hay un índice de relación entre las variables con un valor de 0.747 el cual es alto.

De los autores podemos concluir la productividad es un componente esencial en la gestión hospitalaria moderna, permitiendo atender a más pacientes de manera eficaz y eficiente en un entorno altamente competitivo y regulado. En la actualidad, los países desarrollados

buscan mejorar la calidad del servicio, reducir los tiempos de espera y disminuir los costos operativos para lograr la rentabilidad de los hospitales, manteniendo siempre la atención tanto en los pacientes como en el personal como factores clave para un rendimiento óptimo. La prestación de servicios de salud se ve afectada por los procesos de globalización, que exigen cambios económicos, sociales, tecnológicos, demográficos y estructurales. En este contexto, es necesario administrar de manera eficiente y efectiva los recursos financieros, humanos, insumos y tecnológicos, para poder hacer frente a las condiciones actuales y avanzar hacia el desarrollo. En el ámbito de la salud también es importante priorizar el uso adecuado de los recursos, tanto financieros como de otro tipo.

Respecto al objetivo específico 4, existe relación entre los factores externos y la dimensión actitudes del rendimiento laboral. Se evidencio en el contraste de la hipótesis que el p valor es 0.0, por lo que se aceptó la hipótesis alterna donde se concluye que los factores externos con la dimensión actitudes del rendimiento laboral del personal de enfermería. Esta información coincide con Piypay en su investigación el objetivo el resultado indica que el 72.3% acepta el engagement como proceso para mejorar el nivel de atención y el 78.2 % indica que dentro del establecimiento se maneja un correcto rendimiento laboral. Se concluye que hay un índice de relación entre las variables con un valor de 0.901 el cual es muy alto. Así mismo Barzola & Huamán en su trabajo los resultados indican que las condiciones de trabajo (55.2%) es muy bajo y trabajan en malas condiciones y el (39.1%) afirma que rendimiento laboral es bajo.

De los autores podemos concluir, al aptitud laboral es aquella habilidad psicofísica que posee un individuo para poder ejecutar sus actividades designadas en el lugar donde trabaja, teniendo la facultad de que este no se ocasione ningún daño propio o a terceros, se puede considerar que tiene dos aspectos importantes donde el sujeto puede combinar su aptitudes con su carácter y ser una excelente persona, o que combine sus actitudes con los conocimientos que

adquirir durante su formación; ambos aspectos son válidos porque lo más importante es la satisfacción de atención y de los individuos que disponen del servicio de estas. Las carreras que más necesitan de buenas aptitudes son las de humanidades, debido a que estas están en contacto directo con el cliente y necesitan atraer a más personas que reconozcan sus conocimientos y sus buenas aptitudes. Esta profesión ha sido considerada estresante, por las exigencias emocionales y físicas que requieren las enfermeras. La muerte, el dolor y entre otros factores, someten a los profesionales a decidir bajo presión y con gran responsabilidad de manera consistente. El rendimiento es afectado por la sobrecarga de trabajo, la mala comunicación, el entorno incierto, la responsabilidad excesiva asociada a su trabajo, las emociones, los pacientes y los miembros de la familia y los conflictos con los médicos. O también otros, como el estado socioeconómico, las circunstancias familiares y la baja productividad y eficiencia laboral.

## CAPITULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

**Primera.** – Existe relación positiva y directa entre los factores externos con el rendimiento laboral, con P valor 0.000.

**Segunda.** – Existe relación positiva y directa entre la dimensión socioeconómico de los factores externos con el rendimiento laboral, con P valor 0.000.

**Tercero.** – Existe relación positiva y directa entre la dimensión organizacional de los factores externos con el rendimiento laboral, con P valor 0.000.

**Cuarto.** – Existe relación positiva y directa entre la dimensión motivacional de los factores externos con el rendimiento laboral, con P valor 0.000.

## **5.2 Recomendaciones**

- 1.- El Ministerio de salud y las instituciones de salud pública deben hacer partícipe al personal de enfermería en la elaboración del plan anual institucional y operacional, con el fin de que el personal de enfermería tenga todos los instrumentos y herramientas para mejorar su rendimiento laboral.
- 2.- La jefatura de enfermería y el área de recursos humanos deben fortalecer las relaciones interpersonales, el clima laboral a través de talleres de interacción entre las enfermeras, cuya finalidad sea mejorar las actividades sociales para fortalecer el rendimiento laboral.
- 3.- Las instituciones de salud pública deben fortalecer la empatía y el trabajo en equipo; con la finalidad de fomentar las relaciones interpersonales y el desarrollo de habilidades sociales con los pacientes.
- 4.- El Ministerio de salud y las instituciones de salud pública deben mejorar los mobiliarios, la infraestructura y las diferentes áreas donde el personal de enfermería puede realizar sus labores de forma íntegra y así mejorar su rendimiento laboral.

**REFERENCIAS**

1. Vielva J. *Ética profesional de la enfermería* (2a. ed.). Editorial Desclée de Brouwer; 2021. disponible en <https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/9788433016683.pdf>
2. Tomayo P. *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. Ciudad de México: Pearson Educación; 2021. Disponible en <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/42600/25701289.pdf>
3. Cabezas E. *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Disponible en <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/93620240103171958.pdf>
4. Pacheco E. *Metodología en casos reales de evaluación de proyectos*. Ciudad de México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos; 2021. 1 p. Disponible en <https://www.ecoediciones.com/producto/metodologia-en-casos-reales-de-evaluacion-de-proyectos-1ra-edicion/>
5. Campoverde R, Pincay D. *Ejecución Presupuestaria vs Rendición de Cuentas, sobre el rubro de Investigación: Caso de una Universidad Ecuatoriana*. 593 Digit Publ CEIT [Internet]. 1 de mayo de 2019 [citado 18 de enero de 2025];17-25. Disponible en: [http://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/90](http://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/90)
6. Hurtado, J. *Metodología de la Investigación Holística*. Tercera Edición. 2022;
7. Kerlinger, F. *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en las Ciencias Sociales* (3ra edición ed.). México DF: McGraw-Hill; 2021. disponible en <https://archive.org/details/investigaciondel0000kerl/page/n3/mode/2up>
8. Araujo R, Da Silva A, Wilson M. *Nursing interventions in palliative care in the intensive care unit: A systematic review*. *Enferm Intensiva Engl Ed* [Internet]. julio de 2023 [citado 1 de mayo de 2024];34(3):156-72. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2529984023000526>

9. Rua L, Santos C. Linking brand and competitive advantage: The mediating effect of positioning and market orientation. *Eur Res Manag Bus Econ* [Internet]. mayo de 2022 [citado 12 de enero de 2024];28(2):100194. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S244488342100053X>
10. Macias V, Garcia Z, Pavlis W, Fowler Z, Uribe-Leitz T, Gilbert H, et al. Interpersonal challenges in surgical care provision in rural Mexico: A qualitative study. *Lancet Reg Health - Am* [Internet]. junio de 2022 [citado 2 de mayo de 2024];10:100210. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2667193X22000278>
11. Polo S, Samar J, Meneses B, Zarate G. Gestión de Capacitaciones en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en Samar Ingenieros Sac - 2022. *Salud Cienc Tecnol - Ser Conf* [Internet]. 1 de enero de 2024 [citado 14 de abril de 2024];3:647. Disponible en: <https://conferencias.saludcyt.ar/index.php/sctconf/article/view/647>
12. González M, Díaz P, Martínez L. Rol de la enfermera en el cuidado al final de la vida del paciente crítico. *Enferm Intensiva* [Internet]. abril de 2019 [citado 1 de mayo de 2024];30(2):78-91. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1130239918300567>
13. Gómez J. Situación de enfermería. La narrativa como medio para contarla. Bogotá: Editorial Universidad Nacional de Colombia; 2020. Disponible en [https://books.google.com.pe/books/about/Situaci%C3%B3n\\_de\\_enfermer%C3%ADa\\_La\\_narrativa\\_c.html?id=HvkMEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Situaci%C3%B3n_de_enfermer%C3%ADa_La_narrativa_c.html?id=HvkMEAAAQBAJ&redir_esc=y)
14. Asencios L, Asencios L, La Rosa C, Gallegos D, Piñas L. Nursing Care in the Mental Health of adolescents from an educational population in San Juan de Lurigancho, Lima-Peru. *Salud Cienc Tecnol - Ser Conf* [Internet]. 1 de octubre de 2023 [citado 16 de mayo de 2024];2:411. Disponible en: <https://conferencias.saludcyt.ar/index.php/sctconf/article/view/411>

15. Damián J, Castillo S, Reyes A, Salas R. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. 2021; Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en)
16. Ríos Y. El rol del profesional de enfermería en la política de atención integral en salud. Ibagué: Sello Editorial Universidad del Tolima; 2019. Disponible en <https://repository.ut.edu.co/server/api/core/bitstreams/e57e32a1-6fec-44a0-8d97-45570a2bb79d/content>
17. Bordas J. Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia; 2020. Disponible en [https://books.google.com.pe/books/about/GESTI%C3%93N\\_ESTRAT%C3%89GICA\\_Del\\_clima\\_laboral.html?id=7ICxCwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/GESTI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_Del_clima_laboral.html?id=7ICxCwAAQBAJ&redir_esc=y)
18. Gómez M. Comunicación organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores del centro de salud san Joaquín, Ica. Horiz Empres [Internet]. 29 de diciembre de 2023 [citado 2 de junio de 2024];10(2):190-201. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2674>
19. Díaz M, Chávez V, Enfermera docente de la Universidad Peruana Unión. E.P. Enfermería, Lima, Perú., Castillo Zamora LV, Enfermera docente de la Universidad Peruana Unión. E.P. Enfermería, Lima, Perú., Márquez Arce DL, et al. Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. Rev Cuid [Internet]. 1 de septiembre de 2023 [citado 2 de junio de 2024];14(3). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/2738>
20. Comezaquira C. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. 221d. C.; Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009)

21. Castillo S, Vega C. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo C, Latacunga [Internet]. [Ambato – Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato; 2021. Disponible en:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32412>
22. Ortiz Díaz. El síndrome de Burnout y el rendimiento del personal del área de cirugía del Hospital Provincial general Latacunga [Internet]. [Ambato – Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato; 2019. Disponible en:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29681>
23. Curasi M, Ramos T. Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería en el departamento de cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023 [Internet]. [Moquegua - Perú]: universidad del callao; 2023. Disponible en:  
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8509>
24. García M, Moya C. Motivación y rendimiento laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional docente clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023 [Internet]. [Callao – Perú]: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8233>
25. Aures G, Mamani A, Retamozo G. Rotación del personal y rendimiento laboral en la empresa de seguridad v13 S.A.C, Lima 2021 [Internet]. [Callao – Perú]: universidad del callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7853>
26. Paipay Casas M. determinar la relación entre el engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores del Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima 2021 [Internet]. [Lima – Perú]: universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6180>

27. Barzola, L., Huamán, M. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una Red de Salud. [Internet]. [Lima – Perú]: universidad los andes; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2326?show=full>
28. López L. análisis crítico de factor de riesgo biomecánico asociado al lumbago no especificado en personal de enfermería del área asistencial. 2022. Disponible en <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/4e9f70d7-9e93-400e-b3d2-2444a6484761/content>
29. Acello B. Workbook to accompany nursing assistant: a nursing process approach. Twelfth Edition. Boston, MA: Cengage; 2022. Disponible en [https://books.google.com.pe/books/about/Nursing\\_Assistant\\_A\\_Nursing\\_Process\\_Appr.html?id=fpQMEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Nursing_Assistant_A_Nursing_Process_Appr.html?id=fpQMEAAAQBAJ&redir_esc=y)
30. Lemus D, Aragües V, Lucioni C. Administración hospitalaria y de organizaciones de atención de la salud. Rosario: Corpus Editorial; 2023. Disponible en <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/29554.pdf>
31. Chávez C, Padilla Aguilar M. Administración pública y políticas de salud. México, D.F.: Editorial Miguel Ángel Porrúa; 2023. Disponible en <https://www.editorialgranenporrua.com.mx/libros/38-administracion-publica-y-politicas-de-salud.html>
32. Urrego H. Configuración de las políticas públicas de salud para pueblos indígenas en Colombia, 1971-2017 [Internet]. Primera edición. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2022. 405 p. (Colección Obra selecta). Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75671/19494312.2019.pdf?sequence=1>
33. Rojas S. Autocuidado y primeros auxilios en tiempos de conmoción social. Santiago de Chile: Editorial Segismundo; 2019. disponible en

[https://books.google.com.pe/books/about/Autocuidado\\_y\\_Primeros\\_Auxilios\\_en\\_tiem.html?id=yIwkEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Autocuidado_y_Primeros_Auxilios_en_tiem.html?id=yIwkEAAAQBAJ&redir_esc=y)

34. Pérez J. Lo que nos molesta a las enfermeras. Santiago de Chile: Editorial Segismundo; 2019. Disponible en [https://books.google.com.pe/books/about/Lo\\_que\\_nos\\_molesta\\_a\\_las\\_enfermeras.html?id=GUExEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Lo_que_nos_molesta_a_las_enfermeras.html?id=GUExEAAAQBAJ&redir_esc=y)
35. Alfonso L. enfermería. un viaje a través del cuidado de lo humano. S.l.: EDICIONES UIS; 2022. Disponible en <https://ediciones.uis.edu.co/index.php/publicacionesuis/catalog/book/61>
36. Pérez D, editor. Auxiliar de enfermería. Volumen 1 [Internet]. 1a edición. Málaga, España: ICB Editores; 2021. Disponible en: <https://www.perlego.com/es/book/4166863/auxiliar-de-enfermera-volumen-1-pdf>
37. López W. Estadística práctica para ciencias de la salud y enfermería. Buenos Aires: El Cid Editor; 2021. Disponible en [https://books.google.com.pe/books/about/Estad%C3%ADstica\\_pr%C3%A1ctica\\_para\\_ciencias\\_de.html?id=Boy-zQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Estad%C3%ADstica_pr%C3%A1ctica_para_ciencias_de.html?id=Boy-zQEACAAJ&redir_esc=y)
38. Aguilar A. Ergonomía para enfermeras y cuidadores en centros geriátricos: identificación, evaluación e intervención del riesgo. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2021. Disponible en <https://repository.uniminuto.edu/items/a1cf9048-af5a-4b7f-ad44-f37eceeaf105/full>
39. García R. Seguridad y salud. MF0075. La Rioja: Editorial Tutor Formación; 2019. Disponible en <https://editorial.tutorformacion.es/es/gestion-de-residuos-urbanos-e-industriales/250-seguridad-y-salud-mf0075-9788416482979.html>
40. Díaz P, Rivera N, Gómez M. Experiencia de construcción de un proyecto pedagógico para la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia 2012-2015.

- Primera edición. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Enfermería. Editorial; 2019. 126 p. (Colección Cuidado y Práctica de Enfermería. Cuidado de enfermería en diferentes situaciones de salud y vida). Disponible en [https://books.google.com.pe/books/about/Experiencia\\_de\\_construcci%C3%B3n\\_de\\_un\\_proye.html?id=r18OEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Experiencia_de_construcci%C3%B3n_de_un_proye.html?id=r18OEAAAQBAJ&redir_esc=y)
41. Antonio G. Curso de introducción al derecho sanitario: Grado en Enfermería - 1º [Internet]. Dykinson, S.L; 2019. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books/about/Curso\\_de\\_introducci%C3%B3n\\_al\\_derecho\\_sanita.html?id=pLuPDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Curso_de_introducci%C3%B3n_al_derecho_sanita.html?id=pLuPDwAAQBAJ&redir_esc=y)
42. Cárdenas V. Informes de investigación en enfermería. Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno; 2020. Disponible en <https://colombia.manualmoderno.com/informes-de-investigacion-en-enfermeria-9786074488425-1.html>
43. Guevara C. Producción científica de enfermería, de la teoría a la investigación. Editorial El Manual Moderno; 2020. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books/about/Producci%C3%B3n\\_cient%C3%ADfica\\_de\\_enfermer%C3%ADa\\_d.html?id=Y1PbDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Producci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_de_enfermer%C3%ADa_d.html?id=Y1PbDwAAQBAJ&redir_esc=y)
44. Santos M, Couto S L, Barbosa R, Almeida E, Alcântara C, Maria M. Avaliação. da cultura de segurança do paciente: percepção de trabalhadores de enfermagem e fatores associados. Rev Baiana Enferm [Internet]. 2024 [citado 21 de mayo de 2024];38. Disponible en: <https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/52037>
45. Noguera E. [External factors conditioning function of a pediatric department (author's transl)]. An Esp Pediatr. septiembre de 1974;7 Suppl 1(0):174-85.
46. Pintrich R, Schunk H. Motivación en contextos educativos. Madrid: Pearson Educación; 2021. Disponible en:

[https://books.google.com.pe/books/about/Motivaci%C3%B3n\\_en\\_contextos\\_educativos.html?id=ik0dAAAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Motivaci%C3%B3n_en_contextos_educativos.html?id=ik0dAAAACAAJ&redir_esc=y)

47. Ayala J. Centennials: su motivación laboral. Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones; 2020. Disponible en: <http://www.plumadigitaledicion.com.ar/#!/producto/78/>
48. Ramos M, Rennó S. Formação na residência de enfermagem na Atenção Básica/Saúde da Família sob a ótica dos egressos. Rev Gaúcha Enferm [Internet]. 30 de agosto de 2018 [citado 2 de mayo de 2024];39(0). Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-14472018000100449&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472018000100449&lng=pt&tlng=pt)
49. Anzola Castillo IE. Administración: innovación y conectividad. Primera edición. Bogotá: Ecoe Ediciones; 2018. Disponible en: <https://www.perlego.com/es/book/3273587/administracin-innovacin-y-conectividad-pdf>
50. Febré N, Mondaca K, Méndez P, Badilla V, Soto P, Ivanovic P, et al. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. Rev Médica Clínica Las Condes [Internet]. mayo de 2020 [citado 1 de mayo de 2024];29(3):278-87. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0716864018300567>
51. Guitart L, Barraza X. Dirección de operaciones: decisiones tácticas y estratégicas. Primera edición en formato digital. Núñez Carballos A, editor. Barcelona: Editorial UOC; 2019. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books/about/Direcci%C3%B3n\\_de\\_operaciones.html?id=PR\\_IDAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Direcci%C3%B3n_de_operaciones.html?id=PR_IDAAAQBAJ&redir_esc=y)
52. Guilera L. Competencias directivas. Barcelona: Marge Books; 2021. Disponible en <https://margebooks.com/libro/competencias-directivas/>
53. Urrego H. Configuración de las políticas públicas de salud para pueblos indígenas en Colombia, 1971-2017 [Internet]. 1. ed. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia;

2022. 408 p. (Colección Obra selecta). Disponible en:  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75671/19494312.2019.pdf?sequence=1>
54. Yungán L, Garcés G, Velástegui G. Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato. 4 de octubre de 2022 [citado 26 de septiembre de 2023]; Disponible en:  
<https://zenodo.org/record/7626043>
55. Maya M. Fundamentos de salud pública. Tomo I. Bogotá: Fondo Editorial CIB; 2021. Disponible en <https://zoboko.com/book/yqm09ed9/fundamentos-de-salud-publica-tomo-i-salud-publica>
56. López Á, Pasamar S, Valle R. Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos. Barcelona: Editorial UOC; 2019. Disponible en:  
[https://books.google.com.pe/books/about/Fundamentos\\_para\\_la\\_gesti%C3%B3n\\_estrat%C3%A9gica.html?id=JF4tEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Fundamentos_para_la_gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica.html?id=JF4tEAAAQBAJ&redir_esc=y)
57. Bellota K: El complejo mundo de las relaciones interpersonales. Madrid: Ediciones Pirámide; 2021. Disponible en: <https://www.edicionespiramide.es/libro/manuales-practicos/el-complejo-mundo-de-las-relaciones-interpersonales-maria-ines-monjas-casares-9788436841817/>
58. Guixá J. Gestión y organización de la prevención. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya; 2015. Disponible en: <https://upcommons.upc.edu/handle/2099.3/36889>
59. Chaparro L. Cuidado al adulto con enfermedad crónica: principios para la práctica de enfermería. Primera edición. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2022. Disponible en:  
[https://books.google.com.pe/books/about/Cuidado\\_al\\_adulto\\_con\\_enfermedad\\_cr%C3%B3nica.html?id=eH59EAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Cuidado_al_adulto_con_enfermedad_cr%C3%B3nica.html?id=eH59EAAAQBAJ&redir_esc=y)

60. Navarrete M, Galarraga M, Araujo V, Carmona G. Clima organizacional y rendimiento laboral. 2023. Disponible en:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5434>
61. Toro J: Estrés, maltrato infantil y psicopatología. Madrid: Ediciones Pirámide; 2021. Disponible en: <https://www.edicionespiramide.es/libro/manuales-practicos/estres-maltrato-infantil-y-psicopatologia-josep-toro-trallero-9788436844306/>
62. Ramírez M. Seguridad laboral y salud ocupacional. Santo Tomás: Universidad Abierta para Adultos (UAPA); 2020. Disponible en: <https://tubiblioteca.utp.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=37832>
63. Guevara C. Producción científica de enfermería, de la teoría a la investigación. Editorial El Manual Moderno; 2020. Disponible en:  
[https://books.google.com.pe/books/about/Producci%C3%B3n\\_cient%C3%ADfica\\_de\\_enfermer%C3%ADa\\_d.html?id=Y1PbDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Producci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_de_enfermer%C3%ADa_d.html?id=Y1PbDwAAQBAJ&redir_esc=y)
64. Dalf R. Administración: transformación digital y aplicaciones para América Latina. Ciudad de México: Cengage Learning Editores; 2023. Disponible en:  
[https://issuu.com/cengelatam/docs/9786075701493\\_issuu](https://issuu.com/cengelatam/docs/9786075701493_issuu)
65. Gómez I. Administración de Operaciones. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil; 2020. Disponible en:  
<https://studylib.es/doc/9430136/administracion-de-operaciones-gomez-y-brito>
66. Ibáñez L. enfermería. un viaje a través del cuidado de lo humano. S.l.: EDICIONES UIS; 2022. Disponible en:  
<https://ediciones.uis.edu.co/index.php/publicacionesuis/catalog/book/61>

67. Molinuevo B. La comunicación no verbal en la relación médico-paciente. [Internet]. Barcelona: Editorial UOC; 2018 [citado 19 de abril de 2022]. Disponible en:  
<https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5308403>
68. Gràcia M. Motivación, afectos y relaciones en el aula inclusiva. Barcelona: Editorial UOC; 2021. Disponible en <https://www.editorialuoc.com/motivacion-afectos-y-relaciones-en-el-aula-inclusiva>
69. Rodríguez M. Motivación al trabajo. 2ª ed. México: Editorial El Manual Moderno; 2020.
70. Wilkinson JM, Pineda Ayala LE. Manual de diagnósticos de enfermería (10a. ed.). Distrito Federal: Pearson Educación; 2020. Disponible en:  
<https://www.studocu.com/latam/document/universidad-nacional-autonoma-de-honduras/administracion-de-recursos-humanos/vol-9-motivacion-al-trabajo-ed-2-mauro-rodriguez-estrada/23146790>
71. Fontalvo S, Monroy G, Ariza E. metodologías cualitativas en la investigación educativa [Internet]. S.l.: Editorial uni magdalena; 2020. Disponible en:  
[https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADas\\_cualitativas\\_en\\_la\\_investigaci%C3%B3n.html?id=xLP\\_DwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADas_cualitativas_en_la_investigaci%C3%B3n.html?id=xLP_DwAAQBAJ&redir_esc=y)
72. Corbetta P. Metodología y técnicas investigación. MCGRAW-HILL Interamericana - M.U.A; 2023. Disponibilidad en:  
<https://drive.google.com/file/d/0BwdTvTdiSiHSTEQ4WG9VVnR3bFk/view?resourcekey=0-wpui86kzG8g5Smqcue5eEg>
73. Cruz del Castillo C, Olivares S, González M. Metodología de la investigación. México D.F.: Grupo Editorial Patria; 2019. Disponible en:  
[https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n.html?id=8uLhBAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n.html?id=8uLhBAAAQBAJ&redir_esc=y)

74. Lenin J. Epistemología y metodología. México D.F.: Larousse - Grupo Editorial Patria; 2014. Disponible en: <https://idoc.pub/documents/epistemologia-y-metodologia-jose-cesar-lenin-navarro-chavez-on23q1yv90l0>
75. Ducoing M. Epistemologías y metodologías de la investigación educativa. Ciudad de México: Newton Edición y Tecnología Educativa; 2018. Disponible en:
76. Ramírez Montañez JC. Manual de Metodología de la Investigación en Negocios Internacionales. Bogotá: ECOE Ediciones; 2021. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/379260728\\_Epistemologias\\_y\\_metodologias\\_de\\_la\\_investigacion\\_educativa](https://www.researchgate.net/publication/379260728_Epistemologias_y_metodologias_de_la_investigacion_educativa)
77. Santiesteban E. Metodología de la investigación científica. La Habana: Editorial Universitaria; 2014. Disponible en: [https://www.academia.edu/74069071/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_cient%C3%ADfica\\_Ern%C3%A1n\\_Naranjo](https://www.academia.edu/74069071/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_Ern%C3%A1n_Naranjo)

# **Anexos**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Nombre de la investigación:** Relación entre los los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024.

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo se relaciona los factores externos en el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona la dimensión socioeconómicos de los factores externos con el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la dimensión organizacional de los factores externos con el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la dimensión motivacional de los factores externos con el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024?</li> </ul>	<p><b>Objetivos General</b> Determinar la relación entre los factores externos con el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la dimensión socioeconómicos de los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024.</li> <li>• Determinar la relación entre la dimensión organizacionales de los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024.</li> <li>• Determinar la relación entre la dimensión motivacionales de los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima 2024. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un hospital de Lima 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión socioeconómicos de los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024. H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organizacional de los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024. H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivacional de los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024.</p>	<p>V1.- Factores externos</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores sociodemográficos</li> <li>• Factores organizacionales</li> <li>• Factores motivacionales</li> </ul> <p>V2.- Rendimiento laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad técnica</li> <li>Educación continua</li> <li>Productividad</li> <li>Actitudes</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Básica</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipotético deductivo</li> <li>• No experimental de corte transversal</li> <li>• Nivel: correlacional</li> <li>• Enfoque: cuantitativo</li> </ul> <p><b>Población Muestra</b> Población: 60 enfermeras</p> <p><b>Escala de medición</b> Escala de Likert</p> <p>5.- Muy de acuerdo. 4.- Algo de acuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 2.-Algo en desacuerdo. 1.-Muy en desacuerdo.</p>

## ANEXO 2. INSTRUMENTO

### ENCUESTA PARA DETERMINAR LOS FACTORES EXTERNOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE UCI DE UN HOSPITAL DE LIMA SEGUNDO PERIODO 2022

La presente encuesta es de carácter académico, por lo cual la información que proporcione será confidencial. Es por ese motivo que se le solicita que responda lo más sincero posible a fin de poder conocer la relación que existe entre los factores externos y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024. Solo debe marcar una respuesta. Muchas gracias.

#### CUESTIONARIO DE FACTORES EXTERNO

##### Dimensión: Factores Sociodemográficos

###### 1. Edad

- a) 21 - 25 años
- b) 26 - 30 años
- c) 31 - 35 años
- d) 36 - 40 años
- e) 41 - 45 años
- f)  $\geq$  46 años

###### 2. Sexo

- a) Masculino
- b) Femenino

###### 3. Estado civil

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Divorciado (a)
- d) Viudo (a)

###### 4. Remuneración mensual

- a)  $<$  S/ 1200.00
- b)  $\geq$  S/ 1200.00

##### Dimensión: Factores Organizacionales

###### 5. Condición laboral

- a) Contratado
- b) Nombrado
- c)

**6. trabajos extras**

- a) Si
- b) No

**7 Tiempo de servicio**

- a) < 1 año
- b) 2 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) 11 a 20 años
- e) Mayor de 25 años

**8 ¿Cómo son los recursos materiales?**

- a) Adecuados
- b) Inadecuados

**DIMENSIÓN: FACTORES MOTIVACIONALES****9 ¿Las actividades que usted realiza son supervisadas?**

- a) Siempre
- b) A Veces
- c) Nunca

**10 ¿Cómo son sus relaciones interpersonales en su centro de labor?**

- a) Buenas
- b) Regulares
- c) Malas

**11 ¿En alguna oportunidad ha sido ascendido de cargo?**

- a) SI
- b) NO

**12 ¿Tiene segunda especialidad?**

- a) Si
- b) No

## CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Criterio	Siempre	A veces	Nunca
<b>Capacidad técnica</b>			
1.- ¿Está involucrado en el desarrollo de las recomendaciones generadas por las comisiones de su unidad de adscripción (calidad, ética, investigación, etc.)?			
2.- ¿Integra diagnósticos congruentes con los datos obtenidos a través de la interrogación y el examen físico y sigue la evolución de sus pacientes?			
3.- ¿Hace uso de la diversidad de su equipo de trabajo para proporcionar una mejor atención a los pacientes que están a su cargo?			
<b>Capacitación y Educación continua</b>			
4.- ¿Participa de manera activa en los programas de capacitación en calidad y seguridad del paciente?			
5.- ¿Se involucra en proyectos de investigación médica desarrollados en su unidad de adscripción y/o publicaciones de artículos científicos?			
6.- ¿Contribuye como instructor en cursos de actualización y capacitación en salud dirigidos al personal de la institución?			
<b>Productividad</b>			
7.- ¿Al ejercer su profesión, ¿cumple con las guías de práctica clínica, protocolos y guías técnicas de la institución?			
8.- ¿En las actividades diarias, ¿realiza análisis e identifica problemas en busca de datos significativos?			
9.- ¿Utiliza los recursos con resultados óptimos ajustándose a las necesidades del servicio?			
<b>Actitudes</b>			
10.- ¿Busca y propone soluciones posibles de acuerdo con los requerimientos de la institución?			
11.- ¿Busca adaptaciones organizacionales y estratégicas en respuesta a los cambios y necesidades de la institución?			
12.- ¿Emprende acciones eficientes para mejorar las habilidades y capacidades de sus compañeros?			

## ANEXO 3: APROBACION DEL COMITÉ DE ETICA



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 12 de octubre de 2024

Investigador(a)

**Leysi Giuliana López Córdova**  
**Exp. N°: 0675-2024**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Relación entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de uci de un hospital de Lima.” Versión 02 con fecha 06/09/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **02** con fecha **06/09/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Leysi Giuliana López Córdova.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega  
Presidente



Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
UPNW

## ANEXO 4: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título del proyecto:** Relación entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024.

**Investigador:** López Córdova, Leysi Giuliana

**Objetivo del estudio:** Determinar la relación que existe entre los factores externos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de UCI de un Hospital de Lima, 2024.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a LÓPEZ CORDOVA, LEYSI GIULIANA

#### **Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

#### **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 <del>teléfono fijo</del> o <del>móvil</del> o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Nº de DNI	Firma
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
Nº de DNI	
Nº teléfono	Firma
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, junio del 2021

  
 Firma  
 LIC. ADRIANA SOTO BLANCO  
 INGENIERA DE LA UNIDAD DE TIEMPO  
 REPARADORA Y TUBERÍA APUNTA  
 CEP. 13302 ARE. 010007  
 CIP. 13302 ARE. 010007

## ANEXO 5: CARTA DE APROBACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



Lima, 19 de junio de 2024

CARTA N° 024-08-74/2024/E/UPNW

ELIZABETH MADARIAGA TOLA  
JEFA DEL ÁREA DE UCI EMERGENCIA  
HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS  
Presente.-

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: LEYSI GIULIANA LÓPEZ CORDOVA ; bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: "RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES EXTERNOS Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE UCI DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024".

Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rodolfo Amado Arevalo Marcos".

DR. RODOLFO AMADO AREVALO MARCOS  
Director  
Escuela Académica Profesional de Enfermería  
Universidad Privada Norbert Wiener

An official stamp of the institution, tilted at an angle. It contains the text: "ESCALA N.º 11", "L.P. 11000", "HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI", "Lic. Elizabeth Madariaga Tola", "ENF JEFE (e) UCI II 78 Y UCI III E. N.", and "C.E.P. 10405".

## ANEXO 6: REPORTE TURNITIN

### NOMBRE DEL TRABAJO

Leysi Giuliana López Córdova.-.docx

### RECuento DE PALABRAS

15613 Words

### RECuento DE CARACTERES

89433 Characters

### RECuento DE PÁGINAS

78 Pages

### TAMAÑO DEL ARCHIVO

625.9KB

### FECHA DE ENTREGA

Jan 15, 2025 7:58 PM GMT-5

### FECHA DEL INFORME

Jan 125, 2025 4:00 PM GMT-5

- 14% de similitud general

**El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.**

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

- Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## ● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>uwiener on 2024-01-21</b> Submitted works	1%
3	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>uwiener on 2025-02-05</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-10-16</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2024-05-01</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-03-07</b> Submitted works	<1%