



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Factores institucionales y personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la dirección ejecutiva de funciones motoras INR, 2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autor: Pablo Valdivia, Luis Angel


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8807-3468>

Asesor: Mg. Mendoza Arana, Pedro Jesus

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2750-1804>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, Luis Angel Pablo Valdivia, Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE FUNCIONES MOTORAS INR, 2023” Asesorado por el docente: Pedro Jesús Mendoza Arana Con DNI 08284946 Con ORCID 0000-0002-2750-1804 tiene un índice de similitud de (15) (Quince)% con código oid:14912:457189723 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

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 1
 LUIS ANGEL PABLO VALDIVIA
 DNI: 09990676

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Firma
 PEDRO JESUS MENDOZA ARANA
 Dni: 08284946
 Lima, 1 de mayo de 2025

RESUMEN

Objetivo: Determinar los factores institucionales y personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la Dirección Ejecutiva De Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en Funciones Motoras (DEIDRIFM) del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023. **Materiales y métodos:** El presente estudio es de enfoque cuantitativo, según el tipo de intervención del investigador es observacional, prospectivo y de diseño correlacional. Respecto a la población estuvo conformada por la totalidad de los profesionales que trabajan y están adscritos a la DEIDRIFM, constituida por 104 trabajadores; la muestra fue probabilística conformada por 82 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios validados, para el procesamiento y análisis estadístico de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25. **Resultados:** La mayoría del personal de salud de la DEIDRIFM tiene desempeño laboral adecuado con un 95,1%; los factores institucionales asociados al desempeño laboral fueron los factores plan de capacitación $\chi^2 - 3,061$ y $p 0,001$; dotación de personal $\chi^2 - 2,842$ y $p 0,001$; remuneración con un $\chi^2 - 4,552$ y $p 0,001$ y el tener estabilidad laboral $\chi^2 - 6,883$ y $p 0,001$; los factores personales asociados al desempeño laboral fueron la edad del profesional de la salud influye en su desempeño laboral con un $\chi^2 - 3,324$ y $p 0,001$; la especialización del profesional de la salud influye en su desempeño laboral $\chi^2 - 5,984$ y $p 0,001$; la motivación que recibe Ud. en el servicio donde labora influye en su desempeño profesional $\chi^2 - 6,117$ y $p 0,001$; el tiempo de servicio como profesional de la salud influye en su desempeño laboral $\chi^2 - 4,002$ y $p 0,001$ y la identidad profesional influye en su desempeño laboral $\chi^2 - 5,303$ y $p 0,001$. **Conclusiones:** Los factores institucionales plan de capacitación, dotación de personal, remuneración y el tener estabilidad laboral; los factores personales edad del profesional de la salud, la especialización del profesional de la salud, la motivación que recibe, el tiempo de servicio como profesional de la salud y la identidad profesional, están asociados con el desempeño laboral en los trabajadores de salud del Instituto Nacional de Rehabilitación.

Palabras clave: Factores institucionales; Factores personales; Desempeño laboral.

(Fuente: DeCS/BIREME)

ABSTRACT

Objective: Determine the institutional and personal factors associated with work performance in health workers of the Executive Directorate of Research, Teaching and Comprehensive Rehabilitation in Motor Functions of the National Rehabilitation Institute “Dra. Adriana Rebaza Flores” PERU-JAPAN FRIENDSHIP, 2023. **Materials and methods:** The present study has a quantitative approach, depending on the type of intervention of the researcher, it is observational, prospective and correlational in design. Regarding the population, it was made up of all the professionals who work and are assigned to the Executive Directorate of Research, Teaching and Comprehensive Rehabilitation in Motor Functions of the National Rehabilitation Institute, made up of 104 workers; The sample was probabilistic made up of 82 workers, the survey technique was used and the instruments were validated questionnaires, for the statistical processing and analysis of the data the statistical program SPSS version 25 was used. **Results:** The majority of the health personnel of The Executive Directorate of Research, Teaching and Comprehensive Rehabilitation in Motor Functions of the National Rehabilitation Institute has adequate work performance with 95.1%; The institutional factors associated with job performance were the training plan factors Chi2 - 3.061 and p 0.001; staffing Chi2 – 2.842 and p 0.001; remuneration with a Chi2 - 4.552 and p 0.001 and having job stability Chi2 - 6.883 and p 0.001; The personal factors associated with job performance were the age of the health professional influences their job performance with a Chi2 - 3.324 and p 0.001; The specialization of the health professional influences their work performance Chi2 – 5.984 and p 0.001; The motivation you receive in the service where you work influences your professional performance Chi2 – 6.117 and p 0.001; The length of service as a health professional influences their work performance Chi2 - 4.002 and p 0.001 and professional identity influences their work performance Chi2 - 5.303 and p 0.001. **Conclusions:** The institutional factors: training plan, staffing, remuneration and having job stability; The personal factors, age of the health professional, specialization of the health professional, motivation received, length of service as a health professional and professional identity, are associated with job performance in health workers of the Institute. National Rehabilitation.

Keywords: Institutional factors; Personal factors; Job performance.

(Source: DeCS/BIREME)

INTRODUCCIÓN

En el escenario actual se considera al desempeño laboral como las características individuales, cualidades, capacidades y habilidades del trabajador de salud; en nuestro caso, que interactúan en el trabajo y en el contexto de la entidad prestadora de servicios de salud; indudablemente estos comportamientos pueden afectar los resultados y la calidad de los servicios que brinda en la organización. Asimismo es importante precisar que en el desempeño laboral generalmente la medición se enfoca en los resultados alcanzados por los empleados como resultado de sus acciones y contribuciones en su función, las cuales son evaluadas por un regulador que actúa como enlace entre el colaborador y la entidad de salud; por ende el desempeño laboral está vinculado a factores institucionales y personales que puede afectar el desempeño laboral de todo trabajador y los indicadores más importantes de eficiencia, eficacia y calidad.

En el marco de lo explicitado el propósito más importante del estudio fue determinar los factores institucionales y personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Los resultados más destacados de este estudio revelan que múltiples factores influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud, entre ellos hay factores institucionales y factores personales, asociados con el desempeño laboral en los trabajadores de salud del Instituto Nacional de Rehabilitación; varios de ellos son modificables y susceptibles de intervención y otros no modificables o difíciles de modificar o influir en su valoración cuantitativa y/o cualitativa, que es la contribución más relevante de la investigación presente.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el contexto actual, ad-ortas al escenario de la post pandemia por la COVID-19, se han dado cambios en el sector salud para cubrir las necesidades de personal de salud en las diversas instituciones prestadoras de servicios de salud, presentándose como consecuencia “condiciones laborales inadecuadas, aumento de la carga de trabajo, recursos limitados para prestar atención, bajos salarios, escasez de profesionales e insatisfacción” ¹.

En el escenario actual, la OMS, reporta que “aproximadamente 57 países presentan un déficit de personal de salud aproximado de 2.4 millones, mientras que aquellos que están en los diferentes puestos de trabajo en las organizaciones que brindan servicios de salud tanto públicos como privados, están frente a un panorama muy desalentador, que consiste en sueldos inadecuados, falta de apoyo y reconocimiento de la institución, así como de limitaciones en el desarrollo profesional” ².

Del mismo modo la Organización Mundial de la Salud, afirma que “muchos trabajadores de salud se enfrentan a condiciones laborales decepcionantes como bajos salarios, gestores que no ofrecen ayuda, reconocimiento social insuficiente y un crecimiento profesional deficiente” ³, en el Perú los hospitales del Ministerio de Salud presentan una realidad muy deprimente por la falta de infraestructura adecuada, equipos no modernos que son deficientes y obsoletos, espacios reducidos e inadecuados para atender a los pacientes, provocando hacinamiento y en última instancia, escasez presupuestaria que hacen imposible satisfacer todas las demandas de la población ⁴.

En el marco de lo descrito el personal de salud fue llamado a la primera línea de defensa contra la COVID-19, constituyéndose en los profesionales más vulnerables, debido al incremento desmesurado de la carga laboral, el grado de exposición y la falta de equipos de protección personal necesaria para llevar a cabo su labor; por otro lado hay evidencia del impacto en el estado psicológico de trabajadores de salud, observándose una tasa de ansiedad de 23%, una incidencia de ansiedad severa de 2.17%, siendo la femenina mayor que la de los hombres”⁵.

Por ende, la pandemia tuvo y tiene un impacto significativo en el desempeño laboral y la salud del trabajador, la “OIT y la OMS definen la salud laboral como el mayor grado de bienestar de los trabajadores, previniendo una desviación o pérdida de su salud, mediante cambios y modificaciones que proporcionen un entorno laboral para adecuarlos a la persona”⁶.

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud, emitió las recomendaciones y lineamientos para la atención al personal de salud que se encuentra expuesto al nuevo Covid-19, con el objetivo de brindar “el manejo adecuado según el grupo de riesgo, considerando de este modo exposición de alto riesgo, personal que tiene contacto directo y prolongado con fluidos o ambiente contaminado, de bajo riesgo cuando brinda atención a un caso confirmado usando el equipo adecuado de protección personal, y como monitoreo activo al reporte de signos o síntomas del trabajador que son reportados con la finalidad de minimizar el impacto y proteger la salud de los trabajadores de salud y por ende asegurar un adecuado desempeño laboral”^{7,8}.

Asimismo, debemos de explicitar que la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN brinda un servicio especializado a cargo de Profesionales Médicos Especialistas en Medicina Física y Rehabilitación, Tecnólogos Médicos en las especialidades de Terapia Física y Rehabilitación y Terapia Ocupacional, Psicólogos y Asistentes Sociales; en el mencionado contexto los trabajadores, laboran en condiciones de sobrecarga laboral, escenario inadecuado para realizar un buen trabajo afectando su desempeño laboral, el mismo que está relacionado a múltiples factores que afectan la calidad de su trabajo.

Por tanto, en el marco de lo descrito el propósito básico del presente trabajo de investigación es establecer el nivel de asociación estadística que existe entre los factores personales e institucionales y el desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN.

1.2. Formulación del problema

- **Problema General**

¿Cuáles son los factores institucionales y personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023?

- **Problema Específicos**

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023?

¿Cuáles son los factores institucionales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023?

¿Cuáles son los factores personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

- **Objetivo General**

Determinar los factores institucionales y personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

- **Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.
- Establecer los factores institucionales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.
- Establecer los factores personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

- Teórica: Es necesario e importante obtener nueva evidencia científica respecto a la fuerza de asociación que hay de los factores personales e institucionales y el desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, enmarcados en las dimensiones del desempeño laboral como son las relaciones interpersonales, experiencia o habilidad práctica y la satisfacción laboral, para que a partir de dicha evidencia se pueda proponer intervenciones efectivas para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Ejecutiva en mención.
- Metodológica: Nuestro estudio es importante debido a que los diseños de estudio de tipo correlacional permiten establecer relaciones de causalidad entre las variables en estudio en los trabajadores de salud y su incidencia en el desempeño laboral. Asimismo, debemos de enfatizar que las variables en estudio, factores personales e institucionales y el desempeño laboral, cuentan con instrumentos de recolección de datos válidos y confiables, así también nuestro estudio es viable en su ejecución debido a que no hay controversias y/o conflictos éticos para el enrolamiento de trabajadores de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, en la ejecución de la investigación.
- Práctica: El estudio pretende en la práctica clínica cotidiana, establecer si “Los factores personales e institucionales y el desempeño laboral” en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN están relacionados; a partir de los hallazgos del

estudio proponer y recomendar a la Dirección General del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores – AMISTAD PERÚ - JAPÓN, la implementación de estrategias que permitan prevenir y controlar los factores que presentan asociación con el problema y por tanto a partir de dicha intervención mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, por tanto ofrecer un mejor servicio al ciudadano.

1.5. Delimitación de la investigación

- Temporal: El presente proyecto de investigación cuyo objetivo es determinar los factores personales e institucionales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación, 2023, se ejecutará en los meses de julio a setiembre del año 2023.
- Espacial: El estudio se desarrollará en todos los servicios adscritos a la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023, ubicado en Prolongación Defensores del Morro, cuadra dos, en el distrito de Chorrillos, Región Lima.
- Recursos: El estudio es financiado por el autor, se cuenta con los recursos humanos y financieros para el desarrollo del estudio.

1.6. Limitaciones de la Investigación

La presente investigación se realizó con una muestra de 82 participantes, lo que representa el 78,8% de la población de 104 individuos. Sin embargo, no se logró la participación de todos los miembros de la población objetivo debido a diversas razones,

como vacaciones, licencia médica o simplemente la negativa a participar. Esto puede haber introducido un sesgo en la muestra y limitar la generalización de los resultados.

Además, el proceso de aprobación del proyecto de investigación en la institución donde se realizó el estudio fue más largo y complejo de lo esperado. Aunque el proyecto había sido aprobado previamente en la universidad donde se realizó la maestría, el comité de ética y el consentimiento informado requirieron ajustes adicionales. Esto puede haber afectado la oportunidad y la calidad de la recopilación de datos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

- **García Sánchez V. (2021)**, llevo a cabo el estudio donde su objetivo era determinar y analizar cómo los factores psicosociales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores; el estudio fue un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional; se realizó en la sede de la Dirección Regional de Salud Cajamarca siendo la muestra 103 trabajadores. Para la recolección de datos utilizaron como instrumentos el cuestionario de Factores Psicosociales, Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral del Minsa; los resultados muestran que los factores psicosociales que influyeron en el desempeño laboral fueron las características del puesto de trabajo: puesto que desempeña ($p=0.000$), monotonía/repetitividad ($p=0.016$), el nivel de responsabilidad que el cargo que desempeña ($p=0.0004$), plus por el cargo ($p=0.001$) y el grado de disposición para realizar sus responsabilidades ($p=0.047$); concluyendo del desempeño laboral de los trabajadores: el 63.1% fueron desaprobados y el 36.9% aprobados ⁹.
- **Espinoza Mendoza L. (2021)**, estudió la relación entre los factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital La Caleta, de Chimbote, Ancash. Aplicó un cuestionario y utilizó la correlación de Spearman. Encontró una relación significativa entre la gestión asistencial y el ambiente físico ($\rho=0.198$), el plan de capacitación ($\rho=0.333$), el reconocimiento al mérito ($\rho=0.207$) y la disponibilidad de recursos para el trabajo ($\rho=0.182$), concluyendo que no existe una relación general entre los factores institucionales y el desempeño laboral, pero sí con algunas de sus dimensiones.¹⁰.

Colque Mamani K. (2021), en otro estudio cuyo objetivo fue determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal; la muestra utilizada para el estudio fue de 71 profesionales, utilizaron dos instrumentos: el primero para la identificación de factores y el segundo encargado de medir el desempeño laboral; los resultados determinaron lo siguiente: 70,6 % presentan desempeño laboral bueno, 29,6% desempeño laboral regular y el 0% desempeño laboral malo; en los factores sociodemográficos encontró al valor de p mayor a 0,05, en los factores organizacionales el valor de p mayor a 0,05 y en factores motivacionales el valor de p menor a 0,05; concluyó que no existe asociación entre factores sociodemográficos y organizacionales con el desempeño laboral, pero si encontró asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral ¹¹.

- **López Marticorena, I. (2018)**, en otro estudio cuyo objetivo fue determinar la existencia de relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima; estudio de enfoque cuantitativo y diseño correlacional; la población la conformaron 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia; la encuesta y el cuestionario validado por juicio de expertos fueron la técnica utilizada y el instrumento para recolectar los datos; la confiabilidad se calculó utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach donde el resultado fue de 0.85 en el cuestionario de calidad de vida laboral y 0.881 en el cuestionario de desempeño laboral; por los resultados se puede concluir que existe relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$), entre calidad de vida laboral y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano

Heredia, concluyendo que a mayor calidad de vida laboral mayor desempeño laboral

12.

- **Hurtado Zamora P. (2017)**, buscó determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermeras en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales, en Collique, Lima. La muestra estuvo compuesta por 90 licenciados en enfermería que laboran en servicios de áreas críticas del hospital. Se emplearon el CVL-HP para evaluar la calidad de vida laboral y una ficha de evaluación validada en el Hospital San José de Callao, para medir el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 83,3% de los encuestados reportó un nivel de calidad de vida laboral malo, mientras que el 16,7% reportó un nivel regular. Se encontró una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional ($p=0,00$; rho de Spearman), así como una relación fuertemente significativa en las dimensiones individual, condiciones y medio ambiente, y organización y bienestar logrado a través del trabajo ¹³.

- **Alvarado C, Pinduisaca E. (2019)**, estudiaron los factores que inciden en el desempeño laboral de profesionales. Identificaron factores negativos para el desempeño laboral, como la falta de capacitación, el desentendimiento de las direcciones de salud, la falta de permanencia en el trabajo y la sobrecarga laboral. Asimismo, se encontraron factores positivos que influyen en el rendimiento, como la aclimatación al lugar de trabajo, la exactitud, y la orientación de políticas y manuales ¹⁴.

- **Cancha et al. (2018)**, en otro estudio cuyo objetivo fue determinar los factores asociados al desempeño laboral; los resultados del estudio revelaron que, en cuanto

a los factores sociodemográficos, 72% de los participantes cuenta con una segunda especialidad, y concluyó que existe una asociación significativa entre los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales con el rendimiento de los trabajadores.¹⁵

- **Linares (2017)**, llevó a cabo otro estudio siendo el objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral; estudio de enfoque cuantitativo, observacional, transversal y de diseño correlacional, la muestra en estudio estuvo constituida de 48 trabajadores, el instrumento de recolección de datos utilizado fue una encuesta; los resultados evidencian que el rendimiento laboral está asociado a la motivación ($Rho=0,806$), presenta una correlación directa positiva, por tanto se concluye que la motivación en todas sus dimensiones y el rendimiento laboral presentan una asociación estadística significativa¹⁶.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Desempeño Laboral

El término desempeño laboral se conceptualiza como el “conjunto de actividades que se perciben, observan, evalúan de un colaborador que son muy relevantes para llegar a cumplir las metas de una organización o empresa en consecuencia nos permite un eficaz desempeño profesional que viene hacer una fortaleza más importante con que dispone una organización” (Chiavenato, 2000)¹.

Por otro lado, según Chiavenato hace énfasis que “el desempeño se encuentra ligado con las habilidades, destrezas, conocimientos actitudes del trabajador y que depende de ello el éxito o no de cada organización; los colaboradores de una empresa necesitan no solo de destrezas o habilidades sino también

fundamento teórico para realizar cualquier acción que derive de su función como profesional”¹.

Asimismo, Chiavenato expresa que el “desempeño profesional se mira como una escala, que tiene pasos a seguir en tiempos determinados y hasta donde sea conscientemente posible, imparcial de las características personales de cada trabajador con rotación habitual del trabajo y respecto a sus posibilidades futuras en empleos que tengan un cargo superior; la valoración constante, permanente del desempeño en el puesto de un empleado comparando con los requerimientos de cada puesto es decir una evaluación permanente de los que se hace y lo que se debe hacer”.

Respecto a la teoría científica sobre desempeño laboral debemos decir que es un campo de estudio que se enfoca en comprender los factores que influyen en la eficacia y eficiencia de los empleados en su trabajo. Entre las principales podríamos mencionar a:

Teoría de la Motivación de Maslow: "Las necesidades humanas se organizan en una jerarquía, y la motivación laboral se relaciona con la satisfacción de estas necesidades."

Teoría de la Motivación de Herzberg: "La motivación laboral se relaciona con dos tipos de factores: los factores de higiene (condiciones de trabajo, salario, etc.) y los factores de motivación (reconocimiento, responsabilidad, etc.)."

Teoría de la Expectativa de Vroom: "La motivación laboral se relaciona con la expectativa de que el esfuerzo laboral conducirá a resultados deseables."

Teoría del Desempeño de Porter y Lawler: "El desempeño laboral se relaciona con tres componentes clave: la habilidad, la motivación y la oportunidad."

Dimensiones del desempeño profesional

Según Chiavenato (2000) están determinadas por: ¹⁷

- Orientación de Resultados: es decir, si la persona es responsable con las funciones que se le asignan ¹⁷.
- Calidad: Tanto en procesos como en resultados y satisfacción del cliente ¹⁷.
- Relaciones Interpersonales: Examina la capacidad del trabajador para interactuar de manera amable y respetuosa con los usuarios externos y los colegas; su disposición para brindar orientación efectiva a los pacientes; y su habilidad para manejar y prevenir conflictos dentro del equipo de trabajo¹⁷.
- Iniciativa: Examina la capacidad del trabajador para innovar y proponer nuevas soluciones en la atención de pacientes, así como su adaptabilidad al cambio, anticipación de desafíos y resolución de problemas en el trabajo diario¹⁷.
- Trabajo en equipo: Examina la capacidad del personal para integrarse efectivamente en un equipo y ser reconocido por sus contribuciones, destacando su compromiso para lograr los objetivos del grupo”¹⁷
- Organización: Se analiza la capacidad del trabajador para planificar y organizar su trabajo de acuerdo a los procedimientos y estándares requeridos, y su compromiso para cumplir con los objetivos y metas establecidos¹⁷.

En el marco de lo explicado, los profesionales de la salud han sido reconocidos por su compromiso con el bienestar de la comunidad, lo que requiere desarrollar actitudes, habilidades y comportamientos que impliquen un compromiso personal. Se espera que estos profesionales sean reflexivos, críticos, compasivos, respetuosos y generosos, y que se esfuercen por brindar atención sanitaria de alta calidad, identificando y abordando las necesidades de los pacientes y sus familias de manera integral y humanizada

2.2.2 Factores Institucionales y Personales

La variable factores institucionales y personales se relacionan con dos teorías científicas clave. Por un lado, la Teoría de la Acción Razonada (TRA) de Fishbein y Ajzen (1975) donde sostiene que la intención de realizar una acción laboral depende de la actitud personal hacia la acción y las normas institucionales. Por otro lado, la Teoría de la Autodeterminación (SDT) de Deci y Ryan (2000) que se centra en la motivación y satisfacción laboral, destacando la importancia de los factores institucionales y personales en el desempeño laboral. Ambas teorías ofrecen una base teórica sólida para comprender la influencia de estos factores en el desempeño laboral.

Las variables institucionales se refieren a los factores administrativos y operacionales que influyen en las actividades del personal de salud, estableciendo límites, contribuyendo y dirigiendo su desempeño. Este estudio examina las estrategias adoptadas por la institución hospitalaria para minimizar los riesgos asociados con la seguridad del personal.^{19,20,21}

2.2.2.1 Ambiente físico laboral

Siguiendo los lineamientos de la “OMS para el desarrollo de espacios laborales saludables en los cuales se establecen los 4 motivos por los cuales es imprescindible dicha creación; porque es lo correcto, la institución es responsable de crear un ambiente laboral que vaya en beneficio del desarrollo del trabajador y que no vea involucrada su salud física, respetando su seguridad y moral; es una acción inteligente, desde el punto de vista del interés empresarial, porque la salud del trabajador está en relación directa con la productividad empresarial y la supervivencia institucional, dando a entender que trabajadores satisfechos y con alto desempeño harán instituciones más productivas y resistentes”²⁰.

2.2.2.2 Iluminación

Su implementación depende esencialmente del tipo de trabajo que se lleve a cabo, “la iluminación debe ser la suficiente para que este pueda realizarse sin errores, se ha descrito que un 24% de accidentes se deben a defectos en la iluminación, incrementando un 25% las

lesiones y en 75% las caídas, dentro del ambiente hospitalario están indicadas las luminarias biodinámicas y de espectro total, que mejora el estado de alerta, incrementando la productividad del personal de salud ^{21,22}.

2.2.2.3.Sonido

La “Organización Mundial de la Salud recomienda no superar los 35 dB dentro de las habitaciones en la cual se observe o trate a un paciente, 30 dB durante las horas de sueño, así como en las áreas de cuidados intensivos y neonatología de manera permanente y no exceder en un máximo de 40 durante la vigilia” ^{23,24}.

2.2.2.4.Ubicación física de personas

Está relacionado a las distancias que existen, dependientes ya sea del grado de afinidad, el espacio físico es fundamental para el desarrollo de las habilidades y mejorar el desempeño dentro del área laboral, la implementación de las áreas COVID-19 disminuyó los espacios incrementando el riesgo de contagio, el hacinamiento y el exceso en la proxemia, pueden generar estrés, ansiedad y desmotivación laboral, el espacio físico entre trabajadores debe ser de al menos medio metro para evitar congestiónamiento” ^{25,26,27,28}.

2.2.2.5.Materiales y equipos

La prevención de dificultades dentro del área laboral hace más eficiente el “desempeño del trabajador de salud, el mantenimiento de los equipos, es parte importante ya que una mala operación de estos puede generar accidentes o daños en la salud a corto y largo plazo, de la misma manera, la exposición a materiales peligrosos, así como el uso de materiales no adecuados para el desempeño de la labor, puede dificultar la culminación de los deberes, en esta pandemia el uso de los equipos de protección personal es imprescindible para poder evitar contagios dentro del personal de salud” ^{29, 30, 31, 32}.

2.2.2.6.Reconocimiento al mérito

Un estudio de Gallup revela que apenas 1 de cada 3 empleados recibe reconocimiento por sus logros. Esta falta de reconocimiento genera desmotivación. Para revertir esto, las organizaciones deben implementar estrategias de reconocimiento laboral transparentes, honestas y alineadas con su cultura y valores, lo que potenciará la productividad y desempeño de los trabajadores³⁴.

2.2.2.7.Dotación de personal

Según, la “OMS la dotación del personal es importante para poder definir el nivel y la calidad de atención al usuario y va relacionado directamente al número de pacientes atendidos, de esta manera hizo un llamado a sus asociados para que pudieran realizar inversiones en personal de salud, proponiendo recomendaciones para llevar a cabo esto, tales como promover incrementos en el financiamiento, supervisar movilidad y migración del personal de salud, fortalecer sus conocimientos según las competencias científicas actuales” ^{35, 36, 37}.

2.2.3 Factores Personales

Los factores personales se refieren a las características individuales y propias de cada persona que pueden influir en su comportamiento y desempeño en una actividad específica, ya sea de manera positiva o negativa, entre ellas pueden ser:

2.2.3.1 Edad: La edad, definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se refiere al número de años transcurridos desde el nacimiento de una persona, lo que implica cambios físicos y se divide en etapas de la vida humana. Además, se considera que los profesionales de la salud

adquieren habilidades y conocimientos específicos en función de su edad y experiencia laboral ³⁸.

2.2.3.2. Conocimiento: Es la relación entre la formación académica y la calidad de la atención que brinda un profesional es directamente proporcional, es decir, cuanto mayor es la formación académica, mayores son las capacidades y competencias para responder efectivamente a las demandas y desafíos del trabajo.

2.2.3.3. Motivación: La motivación es un factor clave para liderar un equipo efectivamente, y según la teoría de la motivación humana, es esencial tener conocimientos sobre el comportamiento humano para comprender qué impulsa a las personas a realizar su trabajo de manera efectiva o ineficaz, y así poder influir en su motivación para alcanzar los objetivos deseados.

En un grupo de personas no todas trabajan de la misma forma, aquellos que lo hacen con agrado podrán desarrollar mejor sus potencialidades y capacidades.

2.2.3.4. Experiencia de la Persona en el Área de Trabajo: Es el tiempo de trabajo que lleva la persona en su centro laboral, a más tiempo de permanencia puede adquirir habilidades, conocimientos, identificación y experiencia en los procesos del trabajo que le permitirá adquirir más seguridad en su trabajo. A menos experiencia y edad joven puede ser plausible de incidentes y/o accidentes, dado que su rendimiento está en desarrollo.

2.2.3.5. Identidad Profesional: La identidad profesional se refiere a la forma en que un individuo se percibe y es percibido por otros en su entorno laboral, involucrando un

proceso de auto-definición y reconocimiento colectivo. Implica el desarrollo de hábitos, valores y características que definen a una persona en su rol profesional.

2.2.3.6. Características sociodemográficas

Número de hijos dependientes

Se refiere al número de nacidos vivos, y de acuerdo con la Ley N° 25129 de Asignación Familiar, se consideran hijos o hijastros menores de 18 años, o menores de 24 años si cursan estudios superiores o universitarios, o de cualquier edad si presentan discapacidad o invalidez ^{39, 40, 41}.

Régimen laboral

Conjunto de actividades que desarrollan los empleados públicos, en nuestro caso el personal de salud es el tipo de contrato laboral, es un acuerdo en el cual el empleado por propia voluntad asevera que brindará sus servicios al empleador de manera individual y subordinada por un lapso temporal indeterminado o según modalidad con el debido pecunio correspondiente.

Decreto Legislativo N° 276: O “ley de carrera administrativa, son principios que establecen normas mediante las cuales el personal estable laboralmente realiza actividades de carácter permanente dentro de una entidad pública, tiene como objetivo primordial preservar al personal, garantizar su desarrollo basándose en la evaluación continua con respecto a sus actividades y según su grupo y nivel ocupacional, representa aproximadamente el 16% de servidores públicos, es un sistema cerrado y el ascenso va en base a la antigüedad y al grado de capacitación” ⁴².

Decreto Legislativo N° 728, según el “D.S. 03-97-TR, establece que los servicios prestados deberán ser, personales, directos y por parte de una persona natural. Fue creado frente a la crisis económica, para tener la posibilidad de generar contratos de modo temporal, cuenta

con escalas salariales distintas a los de la carrera administrativa, hizo inclusión de profesionales altamente calificados, es el más usado dentro de la actividad privada”⁴².

Decreto Legislativo N° 1057, “contrato de carácter temporal propio del Estado, regulado por concurso público y registrado en el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)”⁴², que brinda ciertos derechos a los empleados, cualquier empresa exceptuando las pertenecientes al estado, puede contratar bajo esta modalidad, normalmente se dan por un año, con probabilidad de renovación contractual, siendo a partir del 2010 según la Ley 29849 regulada por la Ley Marco del Empleo Público y establece la eliminación progresiva de este régimen, otorgando a los trabajadores los derechos y el contrato de los trabajadores del régimen del D. Leg. N°728”⁴².

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hipótesis Alterna: Hay factores institucionales y factores personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Hipótesis Nula: No hay factores institucionales ni personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Alterna 01: El nivel de desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023, es adecuado.

Hipótesis Nula 01: El nivel de desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023, no es adecuado.

Hipótesis Alterna 02: Hay factores institucionales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Hipótesis Nula 02: No hay factores institucionales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Hipótesis Alterna 03: Hay factores personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Hipótesis Nula 03: No hay factores personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El enfoque metodológico de este estudio es el Hipotético Deductivo, según Hernández Sampieri, “usa un sistema de procedimientos metodológicos, que consiste en plantear algunas afirmaciones en calidad de hipótesis y verificarlas mediante la deducción, a partir de ellas, de las conclusiones y la confrontación de estos últimos con los hechos; la valoración de la hipótesis se da sobre la base de tal confrontación que es bastante compleja y multi

escalonada, debido a que sólo un proceso prolongado de prueba de la hipótesis puede conducir a su aceptación o refutación fundamentada”⁴³.

3.2. Enfoque de la investigación

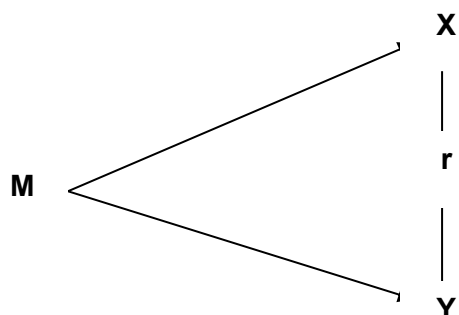
El presente estudio responde al “enfoque cuantitativo, mide las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones, y establece conclusiones, si los resultados corroboran las hipótesis, se genera confianza en la teoría, si no es refutada y se descarta para buscar mejores; básicamente es reduccionista, utiliza medición numérica, conteo, y estadística, encuestas, experimentación, patrones, recolección de datos”⁴⁴.

3.3. Tipo de investigación

- Según el análisis y alcance de los resultados el estudio será de tipo correlacional, por cuanto se determinará la relación entre las variables planteadas.
- Según el tipo de intervención del investigador, es observacional.
- Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información, el estudio será de tipo prospectivo.
- Según el periodo y secuencia del estudio será transversal, se estudiará las variables en un solo periodo de tiempo y se hará una sola medición de las variables⁴⁵.

3.4. Diseño de la investigación

GRÁFICO DEL ESTUDIO



Dónde:

M = Trabajadores de salud INR - DEFM

X = Factores Institucionales y Personales

Y = Desempeño laboral

r = Probable correlación de variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La población objeto de estudio en esta investigación comprendió a todos los profesionales que se encuentran adscritos y trabajan en la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ - JAPÓN, 2023, estando constituida por 104 trabajadores.

Personal de la DEDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ - JAPÓN

Servicio	Departamento de lesiones centrales	Departamento de lesiones medulares	Departamento de trastornos posturales - amputados	Departamento de unidad motora y dolor	Total
Médicos	6	4	8	7	25
Tecnólogos médicos	21	10	22	13	66
Psicólogos	1	3	2	1	7
Trabajadora social	2	2	1	2	6
Total					104

Fuente: Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información Pública Vía internet del Ministerio de Salud (solicitud 23-000046)

Muestra:

Para obtener el tamaño muestral se utilizó la siguiente formula:

$$M = \frac{s^2 \cdot U \cdot p \cdot q}{(\bar{e})^2 (U - 1) + s^2 \cdot p \cdot q}$$

U = 104 Trabajadores de salud de la DEFM

p = 50% Proporción de la variable.

q = 50% Diferencia

N.C. = 95.5 Nivel de confianza

\bar{e} = ± 5 Error máximo aceptable

$$n = 82$$

Para calcular el tamaño de la muestra se empleó el software EPIDAT versión 4.2, una herramienta de acceso libre proporcionada por la Organización Panamericana de la Salud.

Muestreo: La selección de las unidades de estudio para la muestra se realizó mediante muestreo aleatorio simple, utilizando la tabla de números aleatorios del programa EPIDAT, para garantizar la aleatoriedad y la imparcialidad en la asignación de los participantes.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de inclusión

- Profesionales de la salud que se encuentran trabajando en la “DEIDIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ - JAPÓN y desean participar del estudio”.
- Personal nombrado y contratado bajo el régimen CAS.
- Personal con antigüedad mayor a 6 meses.

Criterios de exclusión

- Profesionales de la salud que se encuentren laborando en otra dirección diferente a la de DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ - JAPÓN.
- Profesionales de la salud contratados bajo la modalidad de terceros.
- Personal técnico de enfermería.

Procedimientos

La Dirección Ejecutiva De Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral En Funciones Motoras del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ - JAPÓN, 2023 consta de 4 departamentos: Departamento de Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en Lesiones Medulares, Departamento de Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en Lesiones Centrales, Departamento de Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en Unidad Motora y Dolor, y Departamento de Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en Amputados, Quemados y Trastornos Posturales.

Se obtuvo la autorización del INR para la recolección de datos, se solicitó a la Dirección Ejecutiva De Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en Funciones Motoras

del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ – JAPÓN el acceso para coordinar con cada jefe de sus unidades orgánicas para tener un tiempo de 30 minutos con los profesionales a su cargo, donde se les explico sobre el proyecto de investigación y el correcto llenado del instrumento.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores Institucionales y Personales

Definición Operacional: Factores administrativos u operacionales que influyen, guían y delimitan una actividad específica realizada por el personal de salud, y que están relacionados con los procesos de gestión y operación ^{20,21}.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y Rangos (valor final)
Factores Institucionales	Ambiente físico de trabajo	ítems: 1,2,3	“Escala ordinal: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente, Regular Optimo
	Plan de capacitación	ítems: 4,5		
	Reconocimiento al mérito personal	ítems: 6,7,8		
	Dotación de personal	ítems: 9,10		
	Demanda de atención	ítems: 11,12		

	Disponibilidad de recursos para el trabajo	ítems: 13,14
	Remuneración	ítems: 15,16
	Estabilidad laboral	ítems: 17
Factores Personales	Edad	
	Conocimiento	
	Motivación	
	Experiencia	
	Identidad profesional	

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional: Forma en que la persona lleva a cabo sus acciones para alcanzar sus metas, lo que implica una labor principalmente autónoma e individual⁴⁶.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y Rangos (valor final)
Relaciones interpersonales	- Valores - Relaciones - Nivel ocupacional	1,2,3,4,5	Escala ordinal 1 = Totalmente desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de desacuerdo, ni de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Inadecuado 20 – 50 Regular 51 – 70 Adecuado 71 - 100
Experiencia o habilidad práctica	- Años de ejercicio - Capacitación - Liderazgo Toma de decisiones	6,7,8,9,10,11, 12,13,14,15,16		

Satisfacción laboral	- Estabilidad laboral - Remuneración - Tiempo de trabajo	17,18,19,20.
-------------------------	--	--------------

3.7. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.7.1 Técnica

En este estudio, se utilizará la técnica de encuesta, que consiste en recopilar datos mediante la formulación de preguntas específicas a los participantes, con el objetivo de obtener información relevante y precisa para la investigación.

Variable 1: Factores Institucionales y Personales

Encuesta

Variable 2: Desempeño Laboral

Encuesta

3.7.2 Descripción de instrumentos

Ficha técnica del instrumento factores institucionales y personales

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

“Autora: Espinoza Mendoza L. Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote – 2021¹⁰”

Año: 2021.

Forma de administración: Cuestionario de 17 ítems, que presentó las siguientes opciones en escala de Lickert:

nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)”

“El cuestionario está constituido por 8 dimensiones:

Ambiente físico de trabajo (3 ítems: 1,2,3),

Plan de capacitación (2 ítems: 4,5),
 Reconocimiento al mérito personal (3 ítems: 6,7,8),
 Dotación de personal (2 ítems: 9,10),
 Demanda de atención (2 ítems: 11,12),
 Disponibilidad de recursos para el trabajo (2 ítems: 13,14),
 Remuneración (2 ítems: 15,16)
 Estabilidad laboral (1 ítems: 17)”

Los rangos establecidos fueron:

Baremos para la medición de la variable factores institucionales.

Niveles	Rango		
	Deficiente	Regular	Optimo
Ambiente físico	3 – 5 puntos	6 – 10 puntos	11 – 15 puntos
Plan de capacitación	2 – 4 puntos	5 – 7 puntos	8 – 10 puntos
Reconocimiento al mérito personal	3 – 4 puntos	5 – 9 puntos	10 – 15 puntos
Dotación de personal	2 – 3 puntos	4 – 7 puntos	8 – 10 puntos
Demanda de atención	2 – 4 puntos	5 – 7 puntos	8 – 10 puntos
Disponibilidad de recursos para el Trabajo	2 – 5 puntos	6 – 7 puntos	8 – 10 puntos
Remuneración	1 - 2 punto	3 – 6 puntos	7 – 10 puntos
Estabilidad laboral	1 punto	2 – 4 puntos	5 puntos

Ficha técnica del instrumento que mide la variable desempeño laboral.

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autora: Adaptación del cuestionario de Castillo A.

Año: 2016.

Forma de administración: Se aplicará un cuestionario compuesto por 20 preguntas, de manera presencial y en un solo momento, con una duración estimada de 15 minutos para su finalización.

Los rangos establecidos fueron:

Baremos para la medición de la variable desempeño laboral.

Niveles	Rango
Inadecuado	20 – 50
Regular	51 – 70
Adecuado	71 – 100

El cuestionario utilizado en este estudio fue adaptado de una tesis titulada 'Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera', realizada por Anabel Katherine Castillo Atau²⁸. Consta de 20 preguntas, el cual está basado en una escala de Likert 5, que va desde:

totalmente en desacuerdo (1), en acuerdo (2), ni de acuerdo, ni desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5) (Castillo, 2012, pp. 60 – 62), siendo el cuestionario adaptado y validado nuevamente para el presente estudio.

3.7.3 Validación

La validación se refiere al nivel en que un instrumento de medición logra evaluar con precisión la variable en cuestión, es decir, su capacidad para medir

efectivamente las características o cualidades que se pretenden medir. Una escala es válida cuando mide con exactitud lo que se propone medir²⁵.

La validez de los dos instrumentos fue confirmada por expertos en el campo, según se reporta en el estudio de Herrera Díaz, D. (2016), titulado 'Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao', donde se sometieron a evaluación por juicio de expertos¹⁰.

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento: Factores Institucionales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	35

(10)

Como se muestra en la tabla adjunta, “el coeficiente de alfa de Cronbach para el instrumento de calidad de vida laboral es de 0,872, lo que indica un alto nivel de confiabilidad”. Por lo tanto, se recomienda utilizar este instrumento para presentar los resultados, dado su alta fiabilidad.

Confiabilidad del instrumento: Desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
-----------------------------------	--

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

(10)

Según se observa en la tabla adjunta, “el coeficiente de alfa de Cronbach para el instrumento de desempeño laboral es de 0,864, lo que denota un alto nivel de confiabilidad”. Por consiguiente, se recomienda utilizar este instrumento para presentar los resultados, dada su alta fiabilidad y consistencia.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados serán procesados mediante la creación de una base de datos en Excel 2016, donde se registrarán las puntuaciones obtenidas para cada variable de medición, dimensión y valor total en ambos instrumentos. Posteriormente, se utilizará el software estadístico SPSS versión 25 para Windows para analizar y procesar los datos de manera más detallada.

Para realizar el análisis descriptivo, se emplearán medidas de tendencia central y se utilizarán tablas de frecuencia y gráficos para presentar los datos de manera organizada y facilitar su interpretación.

Para contrastar la hipótesis, se utilizará la prueba no paramétrica de Chi cuadrado (χ^2), debido a que las variables de investigación son ordinales. Se establecerá un nivel de significación de $p < 0,05$ como criterio para rechazar la hipótesis nula, lo que permitirá determinar si existen diferencias significativas entre las variables.

3.9 Aspectos éticos

El presente estudio se realizará siguiendo las pautas establecidas en la Declaración de Helsinki II y sus modificaciones posteriores, incluyendo las de Edimburgo del año 2000. Se

garantizará que todos los profesionales de la salud participantes estén plenamente informados sobre el propósito del estudio, la protección de sus datos personales y la confidencialidad de la información. Además, se solicitará su consentimiento informado por escrito.

Asimismo, se respetarán los principios éticos fundamentales de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia en todo el proceso de investigación

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1: Distribución de los trabajadores de salud de la “DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN 2023, según tipo de profesional”.

Tipo de profesional	n = 82	
	Frecuencia	Porcentaje
Medico	15	18,3
Tecnólogo Medico	55	67,1
Psicólogo	8	9,7
Asistente Social	4	4,9
Total	82	100.0

Fuente: Proyecto FPI-DL 2023

La tabla 1, evidencia la distribución de la muestra seleccionada para el estudio de los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, según tipo de profesional; siendo el que predomina el profesional Tecnólogo Médico con un 67,1% (n = 55/82), seguido por el profesional Médico con un 18,3% (n = 15/82), profesional Psicólogo con un 9,7% (n = 8/82) y finalmente por el profesional Asistente Social con un 4,9% (n = 4/82).

Tabla 2: Distribución de los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN 2023, según sexo.

Tipo de profesional	n = 82	
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	30	36,6
Femenino	52	63,4
Total	82	100.0

Fuente: Proyecto FPI-DL 2023

La tabla 2, confirma la distribución de la muestra de los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, según sexo; evidenciando que la mayor proporción corresponde al sexo femenino con un 63,4% (n = 52/82), seguido por el sexo masculino con un 36,6% (n = 30/82).

Tabla 3: Distribución de los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN 2023, según estado civil.

Tipo de profesional	n = 82	
	Frecuencia	Porcentaje
Casado	48	58,5
Soltero	26	31,8
Conviviente	5	6,1
Divorciado	2	2,4
Viudo	1	1,2
Total	82	100.0

Fuente: Proyecto FPI-DL 2023

La tabla 3, presenta la distribución de la muestra seleccionada para el estudio de los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, según tipo estado civil; siendo el que predomina el estado civil casado con un 58,5% (n = 48/82), seguido por el estado civil soltero con un 31,8% (n = 26/82), estado civil conviviente con un 6,1% (n = 5/82), estado civil divorciado con un 2,4% (n = 2/82) y finalmente por el estado civil viudo con un 1,2% (n = 1/82).

Tabla 4

Baremos de la variable factores institucionales

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Deficiente	Regular	Óptimo
	o	o	e	ar	o

Factores institucionales	17	85	17-39	40-62	63-85
Ambiente físico de trabajo	3	15	3-6	7-10	11-15
Plan de capacitación	2	10	2-4	5-7	8-10
Reconocimiento al mérito personal	3	15	3-6	7-10	11-15
Dotación de personal	2	10	2-4	5-7	8-10
Demanda de atención	2	10	2-4	5-7	8-10
Disponibilidad de recursos para el trabajo	2	10	2-4	5-7	8-10
Remuneración	2	10	2-4	5-7	8-10
Estabilidad laboral	1	5	1-2	3-4	5

Tabla 5

Baremos de la variable desempeño laboral

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Inadecuado	Regular	Adecuado
“Desempeño laboral”	20	100	20-46	47-73	74-100
“Relaciones interpersonales”	5	25	5-11	12-18	19-25
“Experiencia o habilidad” “práctica”	11	55	11-25	26-41	42-55
“Satisfacción laboral”	4	20	4-9	10-15	16-20

Tabla 6: Factores Institucionales presentes en con los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN 2023.

Distribución de la variable Factores institucionales y sus dimensiones

n = 82

	Deficiente		Regular		Óptimo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Factores Institucionales	5	6,1	6	82,9	9	11,0	8
Ambiente físico de trabajo	1	1,2	3	37,0	50	61,0	8	100,0
Plan de capacitación	14	17,0	5	62,0	17	20,0	8	100,0
Reconocimiento al mérito personal	18	22,0	4	53,0	20	24,0	8	100,0
Dotación de personal	18	22,0	5	64,0	11	13,0	8	100,0
Demanda de atención	2	2,4	7	90,0	6	7,3	8	100,0
Disponibilidad de recursos para el trabajo	0	0,0	3	37,0	51	62,0	8	100,0
Remuneración	40	48,0	2	31,0	16	19,0	8	100,0
Estabilidad laboral	15	18,0	5	62,0	16	19,0	8	100,0

Fuente: Proyecto FPI-DL 2023

La tabla 6 presenta los resultados de la percepción cualitativa de los trabajadores de salud de la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en Funciones Motoras respecto a los factores institucionales del Instituto Nacional de Rehabilitación. Los hallazgos indican que la mayoría de los trabajadores califican los factores institucionales como regulares (82,9%), mientras que el ambiente físico es considerado óptimo por el 61,0%. Además, se encontró que el 62,2% de los trabajadores considera que su “área laboral cuenta con un plan de capacitación regular, y el 53,7% opina que el reconocimiento al mérito

personal es regular”. La dotación de personal y la demanda de atención también son consideradas regulares por el 64,6% y el 90,2% de los trabajadores, respectivamente. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora, como la remuneración, que es considerada deficiente por el 48,8% de los trabajadores, y la estabilidad laboral, que es vista como regular por el 62,2% del personal.

Tabla 7: Factores Personales presentes en los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN 2023.

Fuente: Proyecto FPI-DL 2023

	n = 82					
	No		Si		Total	
	f	%	f	%	f	%
1. Considera Ud. Que la edad del profesional de la salud influye en su Desempeño Laboral	30	36,6	52	63,4	82	100,0
2. Considera Ud. Que la especialización del profesional de la salud influye en su Desempeño Laboral	8	9,8	74	90,2	82	100,0
3. Considera que la motivación que recibe Ud. En el servicio donde labora influye en su Desempeño Laboral	10	12,2	72	87,8	82	100,0
4. Considera que el tiempo de servicio como profesional de la salud influye en su Desempeño Laboral	19	23,2	63	76,8	82	100,0
5. Cree Ud. Que la Identidad profesional influye en su Desempeño Laboral	13	15,9	69	84,1	82	100,0

La tabla 7 presenta los resultados de la evaluación cualitativa de los trabajadores de salud de la DEIDRI del Instituto Nacional de Rehabilitación en relación a los factores personales. Los resultados indican que la mayoría de los trabajadores consideran que factores personales como la edad (63,4%), la especialización (90,2%), la motivación en el servicio (87,8%), el tiempo de servicio (76,8%) y la identidad profesional (84,1%) influyen en su desempeño laboral. Estos hallazgos sugieren que los factores personales “juegan un papel importante en el desempeño laboral de los trabajadores de salud en esta institución”.

Tabla 8: Distribución de los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN 2023, según nivel de desempeño laboral.

Distribución de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

	n = 82							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	o		r					
	F	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	1	1,2	1	12,	71	86,	8	100,
			0	2		6	2	0
Relaciones interpersonales	1	1,2	5	6,1	76	92,	8	100,
						7	2	0
Experiencia o habilidad práctica	0	0,0	2	28,	59	72,	8	100,
			3	0		0	2	0
Satisfacción laboral	1	1,2	4	58,	33	40,	8	100,
			8	5		2	2	0

La tabla 8 muestra que la mayoría de los trabajadores de salud de la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en Funciones Motoras del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, tienen un desempeño laboral adecuado (86,6%), seguido por un desempeño regular (12,2%)

y un desempeño inadecuado (1,2%). Esto sugiere que los trabajadores de esta institución prestadora de servicios de salud están realizando un buen trabajo. Además, en la dimensión de Relaciones interpersonales, se observa que el “92,7% de los trabajadores tienen un nivel adecuado, el 6,1% tienen un nivel regular y el 1,2% tienen un nivel inadecuado”, lo que corrobora la efectividad de las relaciones interpersonales en la institución.

En cuanto a la dimensión Experiencia o habilidad práctica, se observa que el “72,0% de los trabajadores de salud tienen un nivel adecuado, mientras que el 28,0% tienen un nivel regular. Por otro lado, en la dimensión Satisfacción laboral, se encontró que el 40,2% de los trabajadores tienen un nivel adecuado, el 58,5% tienen un nivel regular y solo el 1,2% tienen un nivel inadecuado”. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores tienen una experiencia práctica adecuada, existe un porcentaje significativo que no está satisfecho con su trabajo.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis Alterna: Los factores institucionales y personales están asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Hipótesis Nula: Los factores institucionales y personales no están asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Regla de decisión

Se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alternativa si el valor de p es menor que 0,05, lo que indica un nivel de significancia estadística. Además, si el valor de p es menor que 0,001, se rechazará la hipótesis nula con un nivel de confianza del 99,9%.

Tabla 09: Factores institucionales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Factores Institucionales	Desempeño Laboral (n = 82)						X ²	p
	Inadecuada		Regular		Adecuado			
	N	%	N	%	N	%		
Factores Institucionales								
Deficiente	1	1,2%	3	3,7%	1	1,2%	28,89 3	0,000
Regular	0	0,0%	7	8,5%	6	74,4%		
Optimo	0	0,0%	0	0,0%	9	11,0%		
Ambiente físico de trabajo								
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	1,840	0,765
Regular	1	1,2%	4	4,9%	26	31,7%		
Optimo	0	0,0%	6	7,3%	44	53,7%		
Plan de capacitación								
Deficiente	1	1,2%	3	3,7%	10	12,2%	8,732	0,048
Regular	0	0,0%	7	8,5%	44	53,7%		
Optimo	0	0,0%	0	0,0%	17	20,7%		
Reconocimiento al mérito personal								
Deficiente	1	1,2%	4	4,9%	13	15,9%	6,527	0,163
Regular	0	0,0%	5	6,1%	39	47,6%		
Optimo	0	0,0%	1	1,2%	19	23,2%		
Dotación de personal								
Deficiente	0	0,0%	6	7,3%	12	14,6%	10,573	0,032
Regular	1	1,2	4	4,9%	48	58,5%		
Optimo	0	0,0	0	0,0%	11	13,4%		
Demanda de atención								
Deficiente	0	0,0%	1	1,2%	1	1,2%	3,618	0,460

Regular	1	1,2%	9	11,0%	64	78,0%		
Optimo	0	0,0%	0	0,0%	6	7,3%		
Disponibilidad de recursos para el trabajo								
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
Regular	1	1,2%	4	4,9%	26	31,7%	1,708	0,426
Optimo	0	0,0%	6	7,3%	45	54,9%		
Remuneración								
Deficiente	1	1,2%	5	6,1%	34	41,5%		
Regular	0	0,0%	4	4,9%	22	26,8%	1,852	0,763
Optimo	0	0,0%	1	1,2%	15	18,3%		
Estabilidad laboral								
Deficiente	1	1,2%	4	4,9%	10	12,2%		
Regular	0	0,0%	5	6,1%	46	56,1%	8,604	0,042
Optimo	0	0,0%	1	1,2%	15	18,3%		

Fuente: Fuente: Proyecto FPI-DL 2023. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 9 muestra que, en general, existe una asociación significativa entre los factores institucionales y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la DEIDRI del Instituto Nacional de Rehabilitación, como lo indican el valor de Chi cuadrado de 28,893 y el p-valor de 0,000, que es menor que 0,05. Además, se identificaron tres dimensiones específicas que se asocian con el desempeño laboral: plan de capacitación (Chi cuadrado = 8,732, p = 0,048), dotación de personal (Chi cuadrado = 10,573, p = 0,032) y estabilidad laboral (Chi cuadrado = 8,604, p = 0,042). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que sugiere que existe una asociación significativa entre estos factores institucionales y el desempeño laboral.

Tabla 10: Factores personales asociados al desempeño laboral en trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” AMISTAD PERÚ-JAPÓN, 2023.

Factores Personales	Desempeño Laboral	(n = 82)	X²	p
----------------------------	--------------------------	-----------------	----------------------	----------

	Inadecuad a		Regular		Adecuado			
	N	%	N	%	N	%		
Considera Ud. que la edad del profesional de la salud influye en su desempeño laboral								
Si	0	0,0%	4	4,9%	48	58,5%	3,32 4	0,001**
No	0	0,0%	0	0,0%	30	36,6%		
Considera Ud. Que la especialización del profesional de la salud influye en su desempeño laboral								
Si	0	0,0%	4	4,9%	69	84,1%	5,98 4	0,001**
No	0	0,0%	0	0,0%	9	11,0%		
Considera que la motivación que recibe Ud. en el servicio donde labora influye en su desempeño profesional								
Si	0	0,0%	4	4,9%	67	81,7%	6,11 7	0,001**
No	0	0,0%	0	0,0%	11	13,4%		
Considera que el tiempo de servicio como profesional de la salud influye en su desempeño laboral								
Si	0	0,0%	4	4,9%	58	70,7%	4,00 2	0,001**
No	0	0,0%	0	0,0%	20	24,4%		
Cree Ud. Que la identidad profesional influye en su desempeño laboral								
Si	0	0,0%	4	4,9%	64	78,0%	5,30 3	0,001**
No	0	0,0%	0	0,0%	14	17,1%		

Fuente: Proyecto FPI-DL 2023. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10 muestra que los factores personales que se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la DEIDRI del Instituto Nacional de Rehabilitación son: la edad del profesional de la salud ($\text{Chi}^2 = 3,324$, $p = 0,001$), la especialización del profesional de la salud ($\text{Chi}^2 = 5,984$, $p = 0,001$), la motivación recibida en el servicio ($\text{Chi}^2 = 6,117$, $p = 0,001$), el tiempo de servicio como profesional de la salud ($\text{Chi}^2 = 4,002$, $p = 0,001$) y la identidad profesional ($\text{Chi}^2 = 5,303$, $p = 0,001$). Con un nivel de significancia de $p = 0,001$, que es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una asociación significativa entre estos factores personales y el desempeño laboral.

4.1.3 Discusión de resultados

En el contexto actual, las entidades prestadoras de servicios de salud enfrentan constantes cambios y necesitan mejorar para mantenerse en el mercado. La supervivencia de estas organizaciones depende de la capacidad, competencias y conocimientos de sus trabajadores, por lo que es esencial evaluar el desempeño laboral para implementar estrategias de mejora. Nuestro estudio encontró que los factores institucionales como plan de capacitación, dotación de personal, remuneración y estabilidad laboral, así como los factores personales como edad, especialización, motivación, tiempo de servicio y identidad profesional, se asocian con el desempeño laboral en los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que encontraron que características del puesto de trabajo, nivel de responsabilidad y grado de disposición para realizar responsabilidades influyen en el desempeño laboral. Además, nuestros resultados son consistentes con otro estudio que encontró una relación entre dimensiones de factores institucionales y personales, como ambiente físico, plan de capacitación y disponibilidad de recursos, con el desempeño laboral en general.

Por otro lado, debemos de expresar que otros estudios también concuerdan con los resultados de nuestro estudio, como el de Colque Mamani K.¹¹ (2021), Alvarado C; Pinduisaca E.¹⁴, en cuyos resultados evidencian que los factores que afectan el desempeño laboral son la falta de capacitación, falta de permanencia en el trabajo y sobrecarga laboral; sin embargo llama la atención que en estos estudios no se halla relación con factores como la remuneración, la edad del profesional de la salud, la especialización del trabajador de la salud, la motivación que recibe y el tiempo de servicio como profesional de la salud, que según nuestra percepción son variables y factores muy críticos y que deberían de presentar alguna relación con el

desempeño laboral y que sugiere la necesidad de llevar a cabo otros estudios para corroborar los hallazgos.

Asimismo, Cancha et al.¹⁵, en otro estudio muestran que algunos factores organizacionales y/o institucionales como la estabilidad laboral y los factores motivacionales como el tener una segunda especialidad presentan una correlación estadística significativa con el desempeño laboral; del mismo modo Linares (2017)¹⁶, en otro estudio cuyo propósito fue establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral; los resultados evidencian que la motivación es un factor asociado al rendimiento laboral; de la misma manera son hallazgos concordantes con los de nuestro estudio; no obstante del mismo modo nos llama la atención que varios estudios incluidos en el presente estudio no hallaron asociación de algunos factores que la base teórica consigna como relevantes para un desempeño laboral adecuado como son la capacitación, dotación de personal, estabilidad laboral, edad del profesional de la salud, entre otros.

Finalmente en términos de resumen, podemos corroborar que la mayoría de los estudios incluidos en el presente trabajo de investigación, confirman los hallazgos de nuestro estudio respecto a los factores institucionales y personales asociados al desempeño laboral; debemos de remarcar que la contribución más importante de nuestro estudio probablemente este por el lado de los factores personales que evidencian asociación con el desempeño laboral adecuado, como la edad del profesional de la salud, la especialidad del profesional de la salud, la motivación, el tiempo de servicio como profesional de la salud y la identidad profesional; hallazgos que permitirán realizar intervenciones para fortalecer o mejorar los factores mencionados.

Es menester manifestar que nuestro estudio tuvo algunas limitaciones, como el acceso a la información del personal de salud que trabaja en la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación y que tienen una programación asistencial variada, así como el acceso a la programación asistencial mensual de cada trabajador y a la reticencia y dificultad en participar en el estudio del trabajador, lo que es una limitante establecer y medir óptimamente el desempeño laboral y los factores personales e institucionales.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La mayoría del personal de salud que labora en la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación, tiene un desempeño laboral adecuado, con un porcentaje del 95,1%, mientras que solo el 4,9% presenta un desempeño laboral regular.
- Se halló una relación estadísticamente significativa entre los factores institucionales, como el plan de capacitación, la dotación de personal, la remuneración y la estabilidad laboral, y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación.
- Los resultados del estudio revelan que los factores personales, incluyendo la edad, la especialización, la motivación, el tiempo de servicio y la identidad profesional, están estrechamente relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la DEIDRIFM del Instituto Nacional de Rehabilitación.

5.2. Recomendaciones

- Sugerir a los directivos de la DEIDRI del Instituto Nacional de Rehabilitación, que es necesario realizar intervenciones educativas como talleres educativos presénciales y/o virtuales para fortalecer y mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de salud.
- Respecto a los factores institucionales como son plan de capacitación, dotación de personal, remuneración y el tener estabilidad laboral, son factores modificables y susceptibles de intervenir, que hace necesario sugerir a los directivos establecer los procesos administrativos y de gestión de recursos humanos para mejorar los factores mencionados como mayor capacitación en el servicio, incorporación de más trabajadores de salud y realizar procesos de nombramiento de trabajadores que están en otros tipos de vinculo laboral diferentes al DL 276 y por ende con ello mejorar el desempeño laboral.
- En cuanto a los factores personales como la edad del profesional de la salud, la especialización del profesional de la salud, la motivación que recibe, el tiempo de servicio como profesional de la salud y la identidad profesional, son factores en su mayoría

intrínsecos al trabajador de salud que son complicados de modificar; sin embargo el otorgar facilidades para que los profesionales de la salud busquen su especialización en áreas prioritarias de la DEIDRI del Instituto Nacional de Rehabilitación y la implementación de estrategias de fortalecimiento de la identidad profesional son plausibles de implementarlas.

- Mejorar la dotación de personal y la remuneración: La dotación de personal y la remuneración se identificaron como factores institucionales asociados con el desempeño laboral. Se recomienda revisar y ajustar la dotación de personal y la remuneración para asegurar que sean justas y competitivas.
- Realizar seguimiento y evaluación continua: Se recomienda realizar un seguimiento y evaluación continua del desempeño laboral de los trabajadores de salud para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.
- Promover un ambiente de trabajo positivo: Fomentar un ambiente de trabajo que promueva la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva puede ayudar a mejorar el desempeño laboral
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo: Proporcionar oportunidades para que los trabajadores de salud puedan crecer y desarrollarse en su carrera.

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% 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	repositorio.unac.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
5	repositorio.unheval.edu.pe Internet	1%
6	busquedas.elperuano.pe Internet	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	1library.co Internet	<1%