

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE CHINCHEROS,
APURÍMAC 2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

AUTORES

ANY MADELIN ALVAREZ OROSCO
YANINA CRISAYDA CONDO CRESPO
MARICRUZ SALINAS SERRANO

ASESORA: DRA. MIRIAN CRIBILLERO ROCA

Callao, 2023

PERÚ

TÍTULO

**CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE CHINCHEROS,
APURÍMAC 2023**











AUTORES:

ANY MADELIN ALVAREZ OROSCO
YANINA CRISAYDA CONDO CRESPO
MARICRUZ SALINAS SERRANO

Document Information

Analyzed document	Yanina Final Tesis Especialidad 2023 JUNIO.docx (D171215063)
Submitted	6/23/2023 6:21:00 PM
Submitted by	
Submitter email	marysalinas2590@gmail.com
Similarity	13%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / FERNANDEZ ,ROSALES ,MEZA.docx Document FERNANDEZ ,ROSALES ,MEZA.docx (D169385261) Submitted by: lsfernandezs@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 34
SA	Universidad Nacional del Callao / ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA callao tesis 22.5.23RUTH ATAO EULATE (3) (4).docx Document ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA callao tesis 22.5.23RUTH ATAO EULATE (3) (4).docx (D170529486) Submitted by: rataoe@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 6
SA	Universidad Nacional del Callao / GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx Document GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx (D150720163) Submitted by: mrmayhuirei@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx Document NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx (D170199395) Submitted by: sintianatylaurenmia@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx Document GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx (D149822311) Submitted by: mrmayhuirei@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN,,.docx Document GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN,,.docx (D150344226) Submitted by: mrmayhuirei@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS NATHALI Y MARIA REVISIÓN SOLICITUD.docx Document TESIS NATHALI Y MARIA REVISIÓN SOLICITUD.docx (D166528576) Submitted by: natati14@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-2DA ESPECIALIDAD.docx Document TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-2DA ESPECIALIDAD.docx (D163178945) Submitted by: wenpamel27@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 5
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-12.4.23.docx Document TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-12.4.23.docx (D163793665) Submitted by: wenpamel27@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS YOSEFIN 15 NOVIEMBRE URKUM.docx Document TESIS YOSEFIN 15 NOVIEMBRE URKUM.docx (D149825466) Submitted by: yosefinortiz@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 173 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE CHINCHEROS, APURÍMAC 2023

presentado por: ALVAREZ OROSCO ANY MADELIN
CONDO CRESPO YANINA CRISAYDA
SALINAS SERRANO MARICRUZ

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **13%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 23 de junio de 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Unidad de Investigación

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 050.001.0004
Fecha : 20/4/2023

4971305926
19/5/2023

050.001.0005
20/4/2023

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Segunda especialidad profesional en enfermería
en centro quirúrgico

TÍTULO: Condiciones laborales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital de Chincheros, Apurímac 2023

AUTOR (es) / CODIGO ORCID / DNI:

Any Madelin Alvarez Orosco / Orcid: 0009-0007-8922-4324 / 77436300

Yanina Crisayda Condo Crespo / Orcid: 0009-0005-1716-8760 / 45110378

Maricruz Salinas Serrano / Orcid: 0009-0008-3636-4515 / 46162710

ASESOR y COASESOR1 / CODIGO ORCID / DNI:

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital de Chincheros, Apurímac

UNIDAD DE ANÁLISIS TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Profesionales de enfermería, aplicada, cuantitativo, no experimental - transversal

TEMA OCDE: ENFERMERIA

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACION:

DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA	: PRESIDENTE
Mg. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE	: SECRETARIO
MG. HAYDEE BLANCA ROMAN ARAMBURU	: VOCAL

ASESORA: DRA.MIRIAN CRIBILLERO ROCA

N° de libro: 5

N° de Folio: 239

N° de Acta:0114-2023

Fecha de Aprobación de la Tesis:

07 de julio del 2023

Resolución de Sustentación:

N°099-2021-CU del 30 de junio2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 0114 -2023-C/CTT-FCS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 16:00 horas del viernes 07 de julio del año 2023, mediante el uso de la **Plataforma Virtual Google Meet**, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del C Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA	:	Presidente
Mg. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE	:	Secretario
Mg. HAYDEE BLANCA ROMAN ARAMBURU	:	Vocal

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: "CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE CHINCHEROS, APURÍMAC 2023". presentada por

- ALVAREZ OROSCO ANY MADELIN
- SALINAS SERRANO MARICRUZ
- CONDO CRESPO YANINA CRISAYDA

Acto seguido se procedió a la sustentación de tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con la finalidad de obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO. Finalizada la sustentación los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

Terminada la sustentación, el jurado luego de deliberar, acordó: **APROBAR** con la escalade calificación cualitativa (**Bueno**), y calificación cuantitativa **16 (Dieciséis)** la presente tesis, conforme al Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021. Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO(A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

Se extiende la presente acta, a las 16.30 horas del mismo día.

Callao, 07 de julio del 2023


.....
Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA
Presidente


.....
Mg. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE
Secretario


.....
Mg. HAYDEE BLANCA ROMAN ARAMBURU
Vocal



INFORME N° 007-2023- JS C/ CTT ESP

PARA : DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI
DECANA FCS

DE : JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS C CICLO TALLER

ASUNTO : INFORME FAVORABLE DEL PRESIDENTE DEL JURADO DE SUSTENTACION

FECHA : Callao, 07 de julio del 2023

Visto el Acta de Sustentación N°0114 -2023 de sustentación de Tesis Titulada: **CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE CHINCHEROS, APURÍMAC 2023** no presenta observación, de esta manera se emite el presente, a

- ALVAREZ OROSCO ANY MADELIN
- SALINAS SERRANO MARICRUZ
- CONDO CRESPO YANINA CRISAYDA

Por lo que debe proseguir con los trámites respectivos para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Es todo cuanto se informa a usted.

Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA
Presidente

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mi madre, quien con todo su esfuerzo y sacrificio me ha apoyado para alcanzar mis metas. Ella ha fomentado en mí la superación y el éxito en mi carrera profesional, brindándome siempre su apoyo incondicional. También quiero reconocer a mi padre, aunque no esté físicamente a mi lado, sé que está orgulloso de mí y de mis logros obtenidos.

ANY

A mis padres, quienes me han formado con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles. A mi esposo, por su constante apoyo para seguir adelante con mis proyectos. También dedico este logro a mis hijos, Adriel e Irvin, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en mis estudios, seguir avanzando y ser un ejemplo para ellos.

YANINA

Dedico esta tesis a mis padres, Aparicia Serrano Pérez y Damiano Salinas Serrano, quienes siempre me han apoyado incondicionalmente tanto moral como económicamente, y han fomentado en mí el deseo de superación para convertirme en una gran profesional. También dedico este logro a mis hermanos, amigos y demás familiares en general, quienes me han brindado un apoyo constante a lo largo de cada año de mi carrera profesional.

MARICRUZ

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres,

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento por haber brindado su apoyo incondicional a lo largo de todos estos años. Han sido la razón principal de nuestro aliento y apoyo en nuestra formación profesional. Su amor y guía han sido fundamentales en nuestro camino hacia el éxito.

A nuestros maestros,

Agradecemos sinceramente el tiempo y esfuerzo que dedicaron para compartir sus conocimientos con nosotros. Sin su instrucción y dedicación, no habríamos llegado a este nivel en nuestra formación profesional. Valoramos enormemente su compromiso y dedicación al impartir sus enseñanzas.

A Dios,

Deseamos expresar nuestra gratitud por habernos dado la vida, la salud y la sabiduría a lo largo de nuestros estudios en el campo de la especialidad en el centro quirúrgico.

ÍNDICE

	Pág.
INFORMACIÓN BÁSICA	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Formulación del problema.....	19
a. Problema general	19
b. Problemas específicos.....	19
1.3 Objetivos	20
a. Objetivo general.....	20
b. Problemas específicos.....	20
1.4 Justificación	20
1.5 Delimitación de la investigación	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1 Antecedentes	23
2.2 Bases teóricas	29

2.2.1	Teoría de Enfermería	29
2.3	Marco conceptual.....	32
2.3.1	Condiciones laborales	32
2.3.2	Desempeño laboral	36
2.4	Definición de términos básicos	40
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	42
3.1	Hipótesis	42
3.2	Operacionalización de variable	43
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	44
4.1	Diseño metodológico.....	44
4.2	Método de investigación	45
4.3	Población y muestra.....	45
4.4	Lugar de estudio y periodo desarrollado	46
4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	46
4.5.1	Técnica.....	46
4.5.2	Instrumento	46
4.5.3	Validez.....	47
4.5.4	Confiabilidad.....	48
4.6	Análisis y procesamiento de datos.....	48
4.7	Aspectos éticos en investigación	49
V.	RESULTADOS	50
5.1	Resultados descriptivos	50
5.1.1	Datos generales de la muestra.....	50
5.1.2	Condiciones laborales y sus dimensiones.....	53
5.1.3	Desempeño laboral y sus dimensiones	57

5.2	Resultados inferenciales	60
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	64
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	68
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	71
VII.	CONCLUSIONES	72
VIII.	RECOMENDACIONES.....	74
XIV.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
	ANEXOS	82
	ANEXO 1. Matriz de consistencia	83
	ANEXO 2. Instrumentos.....	85
	ANEXO 3. Consentimiento informado.....	89
	ANEXO 4. Base de datos.....	90

ASESORA

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad del profesional de enfermería	50
Tabla 2. Género del profesional de enfermería	51
Tabla 3. Tiempo de servicio del profesional de enfermería	52
Tabla 4. Condiciones laborales del profesional de enfermería	53
Tabla 5. Condiciones físicas del profesional de enfermería	54
Tabla 6. Condiciones psicológicas del profesional de enfermería	55
Tabla 7. Condiciones sociales del profesional de enfermería.....	56
Tabla 8. Desempeño laboral del profesional de enfermería	57
Tabla 9. Competencia profesional del profesional de enfermería.....	58
Tabla 10. Motivación profesional del profesional de enfermería.....	59
Tabla 11. Condiciones laborales y desempeño laboral	60
Tabla 12. Condiciones físicas y desempeño laboral.....	61
Tabla 13. Condiciones psicológicas y desempeño laboral	62
Tabla 14. Condiciones sociales y desempeño laboral	63
Tabla 15. Correlación entre condiciones laborales y desempeño laboral.....	64
Tabla 16. Correlación entre condiciones físicas y desempeño laboral	65
Tabla 17. Correlación entre condiciones psicológicas y desempeño laboral ...	66
Tabla 18. Correlación entre condiciones sociales y desempeño laboral	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad del profesional de enfermería	50
Figura 2. Género del profesional de enfermería.....	51
Figura 3. Tiempo de servicio del profesional de enfermería.....	52
Figura 4. Condiciones laborales del profesional de enfermería.....	53
Figura 5. Condiciones físicas del profesional de enfermería.....	54
Figura 6. Condiciones psicológicas del profesional de enfermería.....	55
Figura 7. Condiciones sociales del profesional de enfermería	56
Figura 8. Desempeño laboral del profesional de enfermería.....	57
Figura 9. Competencia profesional del profesional de enfermería	58
Figura 10. Motivación profesional del profesional de enfermería	59
Figura 11. Condiciones laborales y desempeño laboral.....	60

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023. Materiales y métodos: Se utilizó un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional y un diseño no experimental-transversal. La muestra del estudio consistió en 30 enfermeras, y se aplicó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios para ambas variables. Resultados: El 66,7% de las enfermeras opinaron que sus condiciones laborales eran regularmente adecuadas, el 56,7% indicó que las condiciones físicas en su entorno laboral eran regularmente adecuadas, el 56,7% opinó que sus condiciones psicológicas eran adecuadas y el 60,0% indicó que las condiciones sociales en su entorno laboral eran regularmente adecuadas. Por otro lado, el 60,0% de los profesionales afirmó que su desempeño laboral era regular. Conclusión: Los resultados evidenciaron una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023, lo que se confirma con un valor de significancia de $p=0,000$.

Palabras clave: Condiciones laborales, desempeño laboral, enfermería y centro quirúrgico.

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between working conditions and job performance among nursing professionals in the surgical center of the Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023. Materials and methods: A quantitative approach with a correlational level and non-experimental cross-sectional design was used. The study sample consisted of 30 nurses, and a survey technique with two questionnaires for both variables was applied. Results: 66.7% of the nurses reported that their working conditions were regularly adequate, while 56.7% indicated that the physical conditions in their work environment were regularly adequate. Additionally, 56.7% of the nurses reported that their psychological conditions were adequate, and 60.0% indicated that the social conditions in their work environment were regularly adequate. On the other hand, 60.0% of the professionals reported that their job performance was regular. Conclusion: The results showed a significant relationship between working conditions and job performance among nursing professionals in the surgical center of the Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023, which was confirmed by a significance value of $p=0.000$.

Keywords: Working conditions, job performance, nursing, and surgical center.

INTRODUCCIÓN

La atención quirúrgica es uno de los servicios más complejos y delicados que se ofrecen en el ámbito de la salud, el centro quirúrgico es el lugar donde se llevan a cabo estas intervenciones y es un entorno que demanda un alto nivel de capacitación técnica y profesionalismo por parte de su personal. En particular, los profesionales de enfermería juegan un papel fundamental, ya que son responsables de la atención directa al paciente, la administración de medicamentos, la monitorización de signos vitales y la atención postoperatoria, por lo tanto, es fundamental que estos profesionales estén en las mejores condiciones laborales para garantizar una atención de calidad y segura para el paciente.

Las condiciones laborales son un conjunto de variables que pueden influir en el bienestar físico y emocional de los trabajadores, así como en su desempeño laboral, en el caso de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico, estas variables pueden incluir el horario laboral, la carga de trabajo, la relación con los compañeros de trabajo, la supervisión y el apoyo de la administración, y la percepción del ambiente laboral. Es importante destacar que las condiciones laborales pueden tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, lo que a su vez puede afectar la calidad de la atención y la satisfacción del paciente.

El desempeño laboral de los profesionales de enfermería es un elemento crítico en la atención al paciente y en la eficacia del sistema de salud en general, la calidad de la atención depende en gran medida del rendimiento de los profesionales de enfermería, ya que son los encargados de proporcionar

cuidados de enfermería que apoyen la seguridad y el bienestar del paciente. Por lo tanto, es fundamental comprender cómo las condiciones laborales pueden influir en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico.

La investigación tiene una gran importancia social, ya que muestra los riesgos y peligros a los que se enfrentan los profesionales de la salud debido a las malas condiciones laborales. Además, los resultados de la investigación pueden ser utilizados por las autoridades competentes y por el hospital para implementar medidas preventivas y correctivas que mejoren las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. En términos prácticos, los hallazgos de la investigación pueden ser utilizados por el hospital para desarrollar estrategias orientadas a fortalecer y mejorar las condiciones de trabajo, y mejorar la infraestructura física del servicio de emergencias para transformar cualitativamente el servicio en beneficio del personal y los pacientes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad la OMS define al entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y los superiores buscan en un proceso de mejora continua proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo (1) Un estudio reciente en China sobre una relación positiva entre las percepciones de las enfermeras sobre el entorno de trabajo y el desempeño laboral, aportan nueva información sobre los enfermeros que trabajan en buenas condiciones de trabajo tiene implicaciones para la satisfacción laboral de las enfermeras, además, el trabajo en equipo, el apoyo y la atención en el lugar de trabajo se identificaron como los principales predictores de la satisfacción en las enfermeras (2). Según datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, el sistema de salud pública mexicano destina 2.5% del Producto Interno Bruto (PBI) total a la salud, lo que lo coloca por debajo del promedio de 6.6% a nivel internacional (3).

Además, en México las condiciones desfavorables de la enfermería han impactado negativamente en la calidad de la atención médica y en las condiciones laborales de quienes prestan servicios de enfermería en los hospitales, lo que se traduce en menores recursos asignados al personal (4). Mientras que un estudio en Chile evidenció que las condiciones de trabajo fueron percibidas como regularmente adecuadas por las enfermeras en los hospitales públicos de Chile (5).

En el ámbito nacional, un comunicado por parte de la Defensoría del Pueblo, indica que en la capital los hospitales de la Diris Lima Norte, como Cayetano Heredia, Sergio Bernales Collique y Lan Franco la Hoz están hacinados y colapsados, no existiendo capacidad resolutive para atender pacientes (6). Por otro lado, el Perú se encuentra dentro de los países que invierte por debajo de los límites recomendado por la Organización Mundial de la Salud, se observa y se constata que las condiciones laborales del personal de salud está en crisis, los hospitales carecen de medicamentos y en la minoría de casos no tienen el servicio de agua potable, no existen equipos que se encuentren en perfecto estado de uso para que sean empleados por los médicos en beneficio de los pacientes, también se observa del total de centros de salud públicos el 67,7 % carece de infraestructura para cubrir la demanda de la población, el 44,6 % de hospitales no tienen equipos médicos para atender a la población (7). Actualmente bajo el contexto de pandemia de COVID-19, el 21.3% de las enfermeras obtuvo niveles severos de agotamiento emocional por las condiciones de trabajo y 29.8% niveles severos de despersonalización (8).

Durante una observación empírica en el Hospital de Chincheros, se pudo constatar la falta de medidas de protección adecuadas contra riesgos y la exposición constante a alto riesgo de contaminación. Además, se observó que los ambientes eran reducidos y en ocasiones había escasa ventilación, lo que generaba cambios bruscos de temperatura. Asimismo, se escucharon quejas sobre la carga de trabajo y la falta de personal, lo cual puede afectar negativamente el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

La presencia de estas problemáticas en el entorno laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros es de gran

preocupación, ya que, de no ser abordadas de manera adecuada, podrían generar efectos negativos tanto en la salud de los trabajadores como en la calidad de atención brindada a los pacientes. Es imprescindible que se tomen medidas correctas y efectivas para evitar que esta situación se agrave y se logre proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores, y una atención de calidad a los pacientes.

Para revertir esta grave situación es importante tener como salida inicial investigaciones que podrían ayudar a identificar las condiciones laborales inadecuadas a las que están expuestos los profesionales de enfermería y sus efectos en su desempeño laboral. Además, se podrían proponer soluciones efectivas para mejorar las condiciones de trabajo y así garantizar un mejor rendimiento de los profesionales de enfermería y una atención de calidad para los pacientes.

1.2 Formulación del problema

a. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023?

b. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023?

- ¿Cuál es la relación entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023?

1.3 Objetivos

a. Objetivo general

- Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023

b. Problemas específicos

- Establecer la relación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023
- Determinar la relación entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023
- Establecer la relación entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023

1.4 Justificación

La investigación tiene importancia social al mostrar a las autoridades los riesgos y peligros a los que se enfrentan los profesionales de enfermería en el centro

quirúrgico del Hospital de Chincheros durante su jornada laboral, debido a las malas condiciones laborales que afectan negativamente su calidad de vida laboral. Esta relevancia social trasciende a la sociedad en su conjunto y beneficia a los profesionales de la salud, mejorando sus condiciones laborales y desempeño, lo que se traduce en una atención de calidad a los pacientes, reduciendo riesgos y aumentando la satisfacción del usuario. Además, el estudio puede servir como base para la implementación de medidas preventivas y correctivas por parte de las autoridades competentes.

En términos prácticos, los hallazgos de esta investigación proporcionarán información relevante sobre las condiciones laborales de los profesionales de la salud en el Hospital de Chincheros. Esta información puede ser utilizada por el hospital para desarrollar estrategias orientadas a fortalecer y mejorar las condiciones de trabajo, como ofrecer talleres y cursos de capacitación, así como implementar programas de incentivos para el personal. Además, es necesario que se mejore la infraestructura física del servicio de emergencias, como la ventilación, iluminación, ausencia de ruidos y temperatura adecuada, lo que permitirá una transformación cualitativa del servicio en beneficio del personal y los pacientes.

Desde una perspectiva teórica, es esencial llevar a cabo esta investigación para obtener información que permita comprender la realidad de las condiciones laborales y su impacto en el desempeño de los profesionales de enfermería. Es importante destacar que en nuestra realidad local no existen estudios previos sobre este tema y, por lo tanto, esta investigación puede servir como antecedente para futuros estudios.

1.5 Delimitación de la investigación

- Delimitante teórica

En relación a la delimitación teórica, el presente trabajo se enfocó en el análisis de las variables de condiciones laborales y desempeño laboral. Cabe destacar que, como limitación, se identificó una escasez de fuentes de información en este ámbito. Para superar esta dificultad, se han consultado diversas bases de datos en inglés y libros especializados con el fin de obtener una comprensión más profunda de las variables en cuestión.

- Delimitante temporal

Considerando los parámetros temporales, el estudio se llevó a cabo durante el primer semestre del 2023. Se encontró algunas limitaciones en cuanto al acceso al tiempo necesario para la recolección de datos, sin embargo, se estableció un cronograma detallado de actividades para aprovechar el tiempo de manera eficiente y asegurar la finalización exitosa del estudio en el plazo previsto.

- Delimitante espacial

La investigación se llevó a cabo en el Hospital de Chincheros, ubicado en la Av. Fernando B. Terry s/n, en el Distrito y Provincia de Chincheros. Se consideró como limitación el no trabajar con poblaciones grandes, sin embargo, se han seleccionado cuidadosamente las unidades de análisis para garantizar la fiabilidad de los resultados, siguiendo los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacional

CHARA, P. ET AL. (Ecuador - 2021) en su estudio se pretendió indagar cómo las condiciones laborales afectan el desempeño laboral de los empleados de las empresas formales ubicadas en la ciudad de Jipijapa. El estudio utilizó varios métodos, como el razonamiento hipotético-deductivo, el enfoque analítico, la investigación bibliográfica, el análisis estadístico y la investigación documental. Se realizaron encuestas para recopilar datos de la población pertinente. La población investigada para este estudio estaba formada por 1.967 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 321 como muestra para el estudio. Según el análisis, se ha determinado que las condiciones de trabajo afectan significativamente al rendimiento de los empleados. Esto se debe principalmente a los salarios inadecuados, las jornadas laborales prolongadas, el clima organizativo desfavorable y otros factores que contribuyen a la falta de motivación de los trabajadores. Como resultado, la productividad de los empleados se ve afectada negativamente, y son incapaces de desempeñar sus funciones asignadas con eficacia y eficiencia. El estudio constató que las condiciones de trabajo en las empresas formales presentan deficiencias que repercuten negativamente en el rendimiento y los resultados laborales de los empleados. Como solución para mejorar la productividad, se recomendó aplicar medidas dirigidas a subsanar estas deficiencias (9).

DOS SANTOS, T. ET AL. (Brasil - 2020) en su estudio el objetivo de este estudio fue examinar en profundidad el ambiente de trabajo de profesionales de la salud que trabajan en hospitales públicos. La metodología fue cualitativa y descriptiva, con entrevistas a 122 profesionales de enfermería de 15 establecimientos a nivel público de la región Nordeste de Brasil. Para garantizar un análisis exhaustivo, se utilizó un cuestionario semiestructurado con preguntas desencadenantes. Este estudio pretendía enriquecer el conocimiento sobre las condiciones en las que actúan los trabajadores de enfermería, proporcionando una visión detallada e información en profundidad. Se evidenció como resultados que los profesionales de salud se enfrentan a condiciones de trabajo precarias debido a varios factores. Estos factores incluyen la inexistencia de suministros, áreas de descanso inadecuadas, disminución de tiempo libre debido a horas extraordinarias. Las experiencias colectivas de estos trabajadores arrojan luz sobre el estado actual de las condiciones de trabajo en el sistema sanitario público, donde el personal no da abasto y lucha por ofrecer una atención óptima a sus pacientes. Un análisis en profundidad revela que la tasa de abandono de las profesionales de enfermería debido a las malas condiciones ofrecidas por el Estado se ha considerado potencialmente perjudicial para la salud de las trabajadoras y pone en peligro la calidad de la atención a los pacientes, exponiéndolas a posibles riesgos para su salud (10).

FUENTES, G. (España - 2020) en su estudio el objetivo principal es conocer a fondo las condiciones de trabajo del personal de Enfermería. Para lograrlo, se llevó a cabo una investigación exhaustiva en

la que participaron 224 enfermeras(os), la recolección de datos se realizó con la ayuda de un cuestionario online. Se seleccionó un grupo específico de profesionales, concretamente aquellos que se dedicaban a la asistencia de pacientes COVID, totalizando un recuento de 196. La encuesta reveló que una mayoría significativa del personal sanitario tenía un acceso inadecuado a los equipos de protección individual (EPI), y el 94,4% informó de que carecía de EPI suficientes. Además, el 78,6% no había recibido ninguna formación previa sobre cómo asistir a pacientes seropositivos al COVID, lo que les dejaba vulnerables y sin preparación. Las alarmantes estadísticas también mostraron que casi el 95% de los encuestados no habían recibido pruebas diagnósticas tras detectar la infección por COVID entre sus colegas, y no se les había dado la oportunidad de aislarse de sus familias para evitar la propagación del virus. Conclusiones: La carencia de protección personal dio lugar a situaciones potencialmente de alto riesgo en las que los empleados estaban en estrecho contacto con pacientes infectados y objetos contaminados, sin las medidas de seguridad necesarias para prevenir la infección. Como resultado, la infección nosocomial se convirtió en una preocupación significativa (11).

ORCASITA, A. Y OVALLE, L. (Colombia - 2019) en su estudio el objetivo de este estudio es examinar a fondo las condiciones de trabajo del personal de enfermería de una clínica de alta complejidad ubicada en Valledupar. Para lograr este objetivo se realizó un estudio descriptivo y transversal detallado y exhaustivo. El estudio se centró en analizar las diferentes características relacionadas con las condiciones laborales de

una muestra de 171 enfermeras que laboran en la clínica de alta complejidad. Los resultados del estudio indican que las condiciones de trabajo, centradas en la seguridad, son satisfactorias para que las enfermeras desempeñen eficazmente sus funciones. Sin embargo, los aspectos relativos a los pagos por el trabajo, la falta de reconocimiento profesional y la noción las labores monótonas provocaron insatisfacción entre las enfermeras, lo que en última instancia las ha expuesto a riesgos psíquicos. De llegó a la conclusión de que, si bien las condiciones de trabajo del personal de enfermería minimizan los riesgos potenciales de sus funciones, su remuneración no es lo suficientemente adecuada como para respaldar un rendimiento laboral satisfactorio. Para abordar esta cuestión, deben tomarse medidas para proporcionar componentes laborales adicionales y apoyo individualizado que contribuyan a mantener un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal (12).

Nacional

LEITÓN, Z. Y ARTEAGA, N. (Trujillo- 2022) en su estudio el propósito fue conocer las dimensiones físicas, sociales y psicológicas de las condiciones de trabajo profesionales enfermeras de la unidad de urgencias del Hospital (HRDT). Para lograr este objetivo, se realizó un estudio descriptivo, de un enfoque general cuantitativo y transversal, conformado por 30 profesionales enfermeras quienes se adecuaron a los criterios seleccionados. Según la encuesta, la mayoría de las enfermeras (74,3%) cree que sus condiciones de trabajo son regulares, incluidos los aspectos físicos, psicológicos y sociales. En concreto, el 62,9% calificó de regular las condiciones físicas, mientras que el 77,7%

calificó de regular las condiciones psicológicas y el 71,4% las condiciones sociales. En conclusión, tras una cuidadosa observación y evaluación, queda claro que las enfermeras de urgencias que trabajan en el HRDT realizan su trabajo en condiciones normales, estos profesionales sanitarios gestionan su entorno de trabajo con la máxima profesionalidad (13).

SILVA, M. (Lima - 2021) en estudio el propósito de este estudio fue establecer la conexión entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral del personal de enfermería. Además, se utilizó un enfoque metodológico de tipo descriptivo correlacional transversal y un diseño no experimental. La población de estudio consistió en un censo de 32 individuos. Los hallazgos mostraron que la mayoría del personal sanitario presenta condiciones de trabajo en un rango moderado en 66% de los participantes, misma valoración para el desempeño laboral en 69% de los partícipes. Del mismo modo, se identificó una correlación positiva, moderadamente alta y significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral. Por último, los análisis de fiabilidad revelaron una correlación positiva sólida, lo que respalda la afirmación de que mejores condiciones de trabajo en los empleados públicos dan lugar a un mayor rendimiento laboral, beneficiando así al centro de salud Nochetto (14).

BARZOLA, L. Y HUAMÁN, M. (Junín - 2020) en estudio el propósito fue analizar la conexión entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en la Red de Salud Jauja durante el año 2019. Para ello, se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional transversal que abarcó a una población de 285 profesionales enfermeros, de las

cuales se seleccionó una muestra de 105 profesionales. Entre los hallazgos más relevantes, se observó que el 55,2% de los participantes consideraron que sus condiciones de trabajo se valoraron en niveles malos y muy malos, mientras que el 39,1% afirmó tener un rendimiento laboral en valores bajos y muy bajos. Además, se encontró que al perfeccionar las condiciones de los trabajos, se incrementa el desempeño laboral en los participantes enfermeros, ello se demuestra con el valor de Pearson que es moderadamente positivo ,483 (15).

AUCCAPURE, L. (Cusco - 2019) en estudio el objetivo de esta investigación fue examinar la correlación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los empleados administrativos en la Municipalidad. Se llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental, el universo analizado consistió en 115 trabajadores administrativos, quienes completaron una encuesta que permitió obtener información relevante. Los resultados del estudio indicaron que el 23,5% de los empleados administrativos percibían sus condiciones laborales como regulares, lo que se tradujo en un rendimiento laboral igualmente regular. Además, se encontró que existe una relación significativa del 46,4% entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo. En conclusión, se reveló una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los empleados administrativos. Se sugiere que mejorar el ambiente de trabajo puede llevar a un mejor rendimiento entre estos empleados. Por lo tanto, se recomienda que se preste atención a las condiciones laborales de los trabajadores

administrativos y se busquen mejoras en el entorno laboral para mejorar la productividad y satisfacción de los empleados en la Municipalidad (16).

ALVARADO, D. ET AL. (Lima - 2019) en estudio el propósito del estudio consistió en analizar las condiciones laborales y su vínculo con el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería asistenciales en una clínica. La población incluida en el estudio comprendió 32 profesionales de enfermería asistenciales que cumplieron con los criterios de selección establecidos. El enfoque metodológico fue de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. Se emplearon técnicas de encuesta y observación, utilizando instrumentos validados como el cuestionario de evaluación de condiciones de trabajo y la Guía de Observación del rendimiento laboral. Los resultados obtenidos se mostrarán en tablas y gráficos estadísticos, permitiendo identificar la conexión entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería. De esta manera, será posible reconocer los principales problemas ocupacionales que enfrentan las enfermeras y trabajar en la mejora de sus condiciones laborales. Esto contribuirá a preservar el bienestar físico, psicológico y social de los profesionales de enfermería, siempre respetando los principios éticos que rigen la práctica de la profesión (17).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de Enfermería

Los profesionales de enfermería son de alto valor social; Málvarez señala, en el documento “Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América del Sur”, que desempeñan un rol de gran importancia para el

mantenimiento de la salud, adicionalmente son fundamentales para la identificación de las necesidades de la sociedad (18).

La enfermería es una disciplina profesional, lo que significa que los profesionales de enfermería tienen obligación no solo de desarrollar y diseminar conocimiento, sino de usar ese conocimiento en la práctica. De acuerdo con lo anterior, estos autores han organizado las ideas globales sobre la enfermería como profesión y disciplina, a través del planteamiento de la “estructura del conocimiento”, en la cual se sitúa el metaparadigma, la filosofía, los modelos conceptuales, la teoría y los indicadores empíricos, en una estructura descendente que vincula el mundo abstracto con el mundo concreto (19).

El metaparadigma incluye los conceptos globales del fenómeno de interés de la disciplina de enfermería: persona, salud, entorno y enfermería, los cuales han sido conceptualizados de manera diferente por distintos autores, para dar lugar a la generación de modelos conceptuales, que son definidos como un conjunto de conceptos abstractos y generales, así como proposiciones que se integran para dar un significado; es decir, que los modelos conceptuales son un conjunto de conceptos que explican de manera general el fenómeno del cuidado y otorgan una explicación muy amplia sobre algunos fenómenos de interés para enfermería (20).

La investigación tiene como enfoque una intervención educativa en la que se toma como ejemplo a la teoría de Nola Pender con su prototipo de promoción de la salud que integra métodos de enfermería siendo esta una guía permite comprender comportamientos humanos relacionados con la salud, con el objetivo de que el individuo pueda alcanzar el bienestar y el

potencial de mejora del grado de salud en el que se encuentra, para ello la enfermera cumple un papel muy importante de informadora y educadora quien transmitirá los conocimientos necesarios, y dará a conocer la clase de conducta que deben tomar para mejorar su estilo de vida y salud previniendo sucesos no favorables, en la cual les ayudara a tener un buen desempeño en sus labores. En su modelo, ella explica que es necesario promover la vida saludable, mismo que genera la disminución de insatisfacción, en esto se gastan menos recursos económicos y materiales, dando paso así hacia un mejor futuro vital (21).

Sus metaparadigmas son:

- **Salud:** este metaparadigma relaciona a la salud del individuo quien va a tomar conciencia sobre cuán importante es cuidar la salud y protegerla, así mismo a valorar parte de ella ya que es fundamental para la subsistencia del ser humano. De este modo se podrá medir de cuan informados están y que tanto de interés tienen sobre las condiciones en las que laboran (21).
- **Persona:** este metaparadigma influye a que la persona tome conciencia de sus actos, aprenda adquirir actitudes positivas y lo lleve a desarrollar mejor sus valores y como se va a desenvolver en la sociedad ante alguna emergencia (21).
- **Entorno:** este metaparadigma hace que tengamos un ambiente mejor calificado para las labores diarias y apto para cuando surja una emergencia así los que participan en dicho caso estén cómodos y preparados para así no fomentar desorden y puedan mantener la calma (21).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren a los aspectos relacionados con el entorno de trabajo en el que un empleado lleva a cabo sus tareas, incluyendo aspectos como la jornada laboral, salario, carga de trabajo, recursos y materiales, ambiente laboral, seguridad en el trabajo, formación y desarrollo profesional, estabilidad laboral, entre otros, por consiguiente son fundamentales para asegurar el bienestar físico y emocional de los trabajadores, y para garantizar su eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones (22).

Las condiciones laborales son circunstancias en las que los trabajadores desempeñan sus actividades laborales, que incluyen la seguridad en el trabajo, la protección social, la remuneración, las oportunidades de formación y desarrollo, la carga de trabajo, las condiciones de salud y bienestar, entre otros, asimismo garantizar la dignidad y calidad de vida de los trabajadores, así como para garantizar la eficacia y eficiencia de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos y metas (23).

Se definen como aquellas situaciones que rodean el entorno de trabajo en el que los trabajadores desarrollan su actividad, que comprometen a la organización del trabajo, la protección de la salud y seguridad en el trabajo, la formación y capacitación, la remuneración, las oportunidades de promoción y desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros (24).

Las condiciones laborales son fundamentales para el bienestar y la eficacia de los trabajadores, por lo tanto, son cruciales para el éxito de cualquier empresa u organización, por lo que deben ser adecuadas son esenciales para el bienestar de los trabajadores y el éxito de las empresas y organizaciones, por eso las condiciones laborales justas y adecuadas pueden mejorar la motivación, productividad y eficiencia de los trabajadores (25).

2.3.1.1 Condiciones físicas

Las condiciones laborales físicas se refieren al conjunto de circunstancias y factores físicos que influyen en el entorno en el que se lleva a cabo una actividad laboral, como son: la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido, la humedad, la ergonomía, entre otros factores que afectan la calidad del ambiente físico de trabajo, etc (26).

Las condiciones laborales físicas son importantes porque tienen un impacto significativo en la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores, ya que cuando las condiciones físicas del ambiente laboral son adecuadas, los trabajadores están más cómodos, seguros y motivados, lo que les permite desempeñarse mejor en sus tareas y reducir el riesgo de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y así desempeñándose de manera óptima, reducen el riesgo de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, mejoran el bienestar físico y emocional de los trabajadores y, en última instancia, contribuyen a un ambiente laboral más saludable y productivo (27).

Por otro lado, en el caso de los profesionales de la salud, el ambiente en el que se desempeñan puede ser particularmente complejo,

especialmente si trabajan en áreas asistenciales, las actividades que realizan, como el trato cercano con la muerte, el sufrimiento físico y psicológico, así como la incertidumbre sobre la recuperación del paciente, pueden generar tensiones y riesgos para la salud del trabajador, los profesionales de la salud son los más afectados al mantener contacto directo las 24 horas del día con el paciente y su familia, por ello es esencial que se adopten medidas adecuadas para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores de la salud, como una buena formación en técnicas de afrontamiento y manejo del estrés, una planificación laboral adecuada para prevenir la fatiga y el agotamiento, así como la implementación de medidas preventivas para reducir los riesgos ocupacionales y la exposición a enfermedades infecciosas (28).

2.3.1.2 Condiciones psicológicas

Las condiciones laborales psicológicas se pueden definir como el conjunto de factores que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores en su ambiente de trabajo como son: la presión laboral, la falta de apoyo y reconocimiento, el acoso laboral, la discriminación, el liderazgo inadecuado y las condiciones laborales peligrosas o insalubres, ya que un ambiente laboral negativo puede tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de los trabajadores, lo que puede resultar en un bajo rendimiento, una mayor rotación laboral, absentismo y otros problemas relacionados con la productividad (29).

Las condiciones laborales están compuestas tanto por factores externos como por factores internos, los factores externos corresponden a aquellos relacionados directamente con el trabajo, como la distribución de tareas

entre un grupo de trabajadores, en cambio, los factores internos están vinculados a las características personales del trabajador que impactan en su salud y bienestar laboral, tales como la edad, el nivel de educación, la personalidad, el grado de satisfacción con el trabajo, la actitud y los valores socioculturales (30).

Es importante tener en cuenta que estos factores internos y externos no solo influyen en la salud y vida laboral del trabajador, sino también en su desempeño y productividad, por lo que los trabajadores deben prestar atención tanto a las condiciones externas como a las internas, y garantizar que sean adecuadas para el bienestar y desempeño óptimo de los trabajadores. Esto no solo beneficia al trabajador, sino que también mejora el rendimiento y la calidad del trabajo en general (31).

2.3.1.3 Condiciones sociales

Las condiciones laborales sociales se definen como el conjunto de factores que influyen en la relación y el entorno social de los trabajadores en su lugar de trabajo estos incluyen el ambiente laboral, las relaciones interpersonales entre colegas, la comunicación y la colaboración, la cultura organizacional y los valores éticos, así como el papel de la empresa en la comunidad, por lo que tienen un impacto directo en la satisfacción, motivación y compromiso de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en su desempeño y productividad. Un ambiente laboral respetuoso, colaborativo y justo puede mejorar la calidad del trabajo, reducir el estrés y la tensión laboral, fomentar la creatividad y la innovación y aumentar el compromiso y la lealtad hacia la empresa (30).

Está conformado por las relaciones interpersonales que se establecen en el entorno laboral, ya que pueden tener un impacto significativo en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, ya que influyen en la forma en que se perciben a sí mismos y a los demás, así como en su adaptación al ambiente laboral, por lo que es fundamental que los empleadores fomenten un ambiente laboral saludable, donde se promueva la comunicación efectiva, la colaboración y el respeto mutuo entre los trabajadores, ya que mejora el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, sino que también contribuye a crear un entorno de trabajo positivo y productivo para todos (32).

Es importante destacar que las condiciones laborales sociales tienen un impacto directo en la satisfacción, motivación y compromiso de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en su desempeño y productividad, teniendo un ambiente laboral respetuoso, colaborativo y justo puede mejorar la calidad del trabajo, reducir el estrés y la tensión laboral, fomentar la creatividad y la innovación y aumentar el compromiso y la lealtad hacia la empresa, ya que la falta de habilidades sociales puede generar dificultades para relacionarse con los compañeros de trabajo y para integrarse en el entorno laboral (29).

2.3.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral se conceptualiza como la forma en que un trabajador realiza sus tareas y responsabilidades asignadas dentro de un trabajo o puesto específico, siendo una medida de la calidad y cantidad del trabajo realizado por el empleado, así como de su capacidad para cumplir con los objetivos y metas establecidos, ya que puede ser evaluado

de varias formas, como a través de la retroalimentación de los supervisores, la revisión de informes y estadísticas de productividad, y la medición de resultados específicos en relación con los objetivos y metas del trabajo (33).

Se define como la capacidad del trabajador para cumplir con los objetivos y metas, para trabajar de manera efectiva y eficiente dentro de un equipo interdisciplinario, ya que la habilidad de manejar situaciones de alta presión, tomar decisiones críticas, demostrar conocimiento técnico y habilidades clínicas, y cumplir con las normas éticas y profesionales en el campo de la atención médica, siendo evaluado en función de la capacidad del profesional de salud para seguir aprendiendo y mejorando, a través de la capacitación continua y el desarrollo profesional (34).

Un buen desempeño laboral implica no solo la capacidad de realizar tareas y alcanzar objetivos, sino también la habilidad de trabajar en equipo, la puntualidad, la capacidad de resolución de problemas y la adaptación a cambios y desafíos del entorno laboral, además, un desempeño laboral positivo puede ser un factor importante en el crecimiento profesional y la promoción dentro de una organización (35).

Es fundamental que el desempeño laboral en profesionales de la salud radica en que la calidad de atención médica depende en gran medida de la habilidad y eficiencia del personal médico y de enfermería, ya que un desempeño laboral adecuado es fundamental para garantizar la seguridad del paciente y para lograr los mejores resultados posibles en la atención médica, además de mejorar la satisfacción y la motivación del personal de

salud, lo que a su vez puede reducir la rotación de personal y aumentar la calidad de la atención en general (36).

2.3.2.1 Competencia profesional

La competencia profesional se define como la capacidad de una persona para realizar tareas específicas de manera efectiva y eficiente, en un entorno de trabajo determinado, se basa en la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una tarea o trabajo con éxito, por lo que esta competencia puede ser medida a través de una evaluación objetiva de las habilidades, conocimientos y desempeño de una persona en el ámbito laboral, además puede ser desarrollada y mejorada a través de la educación continua, la formación y la experiencia laboral, en el caso de los profesionales de la salud, la competencia profesional es fundamental para garantizar una atención médica de calidad y segura para los pacientes (37).

Se conceptualiza como aquella capacidad de realizar tareas y responsabilidades específicas en su área de trabajo de manera efectiva y eficiente, tomando en cuenta los conocimientos, habilidades, experiencia y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo de manera , siendo esencial en cualquier campo laboral, ya que garantiza la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente o usuario del servicio, respecto a profesionales de salud la competencia profesional incluye no solo la capacidad técnica para realizar procedimientos médicos, sino también la habilidad para comunicarse con los pacientes, trabajar en equipo, resolver problemas y tomar decisiones críticas en situaciones de emergencia (38).

La competencia profesional, es crucial para asegurar la calidad y seguridad de la atención médica que se brinda a los paciente, siendo el principal punto de contacto para los pacientes y sus familias en el entorno de atención médica, y como tal, deben estar capacitados para proporcionar un cuidado seguro y efectivo, siendo importante para garantizar la eficiencia y eficacia en el sistema de atención médica, ya que un personal competente y bien capacitado puede aumentar la productividad y reducir los costos asociados con errores y accidentes evitables (39).

2.3.2.2 Motivación profesional

Se define como al conjunto de factores que impulsan a estos profesionales a buscar el éxito y la satisfacción en su trabajo, a comprometerse con su profesión y a mantener un alto nivel de dedicación en su labor diaria, estos factores que pueden influir en la motivación profesional incluyen el sentido de propósito y significado en su trabajo, la satisfacción con las tareas asignadas, la oportunidad de crecimiento y desarrollo personal en su carrera, el reconocimiento y recompensas laborales, la relación con los pacientes y la colaboración con otros profesionales de la salud, entre otros (40).

La motivación profesional se refiere a los factores internos y externos que impulsan a una persona a desempeñarse de manera óptima y satisfactoria en su trabajo, por lo que la motivación puede provenir de factores intrínsecos, como la satisfacción por realizar un trabajo bien hecho, el deseo de aprendizaje y crecimiento personal, y la identificación con los valores y objetivos de la organización, asimismo proviene de factores

extrínsecos, como la remuneración, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento y la valoración por parte de los superiores y compañeros de trabajo (41).

Es fundamental ya que puede influir en la calidad de atención que brindan a sus pacientes y en su compromiso con la profesión, ya que si están motivados, es más probable que mantengan una actitud positiva y proactiva en su trabajo, busquen soluciones creativas a los desafíos que se les presentan y estén dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en mejorar su desempeño (42).

2.4 Definición de términos básicos

- 1. Desempeño laboral:** Se entiende como el desempeño que los trabajadores están persiguiendo con las metas establecidas y logrando las metas a través de estrategias establecidas (33).
- 2. Competencia profesional:** Se conceptualiza como aquella capacidad de realizar tareas y responsabilidades específicas en su área de trabajo de manera efectiva y eficiente, tomando en cuenta los conocimientos, habilidades, experiencia y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo (38).
- 3. Motivación profesional:** Se define como al conjunto de factores que impulsan a estos profesionales a buscar el éxito y la satisfacción en su trabajo, a comprometerse con su profesión y a mantener un alto nivel de dedicación en su labor diaria (40).
- 4. Condiciones laborales:** Las condiciones laborales se refieren al conjunto de factores que influyen en el ambiente de trabajo como la remuneración, la carga horaria, el ambiente físico y social (46).

- 5. Condiciones físicas:** Se refieren al conjunto de circunstancias y factores físicos que influyen en el entorno en el que se lleva a cabo una actividad laboral (26).
- 6. Condiciones psicológicas:** Es el conjunto de factores que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores en su ambiente de trabajo como son: la presión laboral, la falta de apoyo y reconocimiento, el acoso laboral, la discriminación, el liderazgo inadecuado, entre otros (29).
- 7. Condiciones Sociales:** Es el conjunto de factores que influyen en la relación y el entorno social de los trabajadores en su lugar de trabajo estos incluyen el ambiente laboral, las relaciones interpersonales entre colegas, la comunicación y la colaboración (30).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

General

- Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023

Específicos

- Existe relación significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023
- Existe relación significativa entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023
- Existe relación significativa entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023

3.2 Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones laborales	Las condiciones laborales se refieren al conjunto de factores que influyen en el ambiente de trabajo como la remuneración, la carga horaria, el ambiente físico y social	La variable condiciones laborales se va a operacionalizar en tres dimensiones: las condiciones físicas, las condiciones psicológicas y las condiciones sociales.	Condiciones Físicas	Ambiente adecuado Ventilación, iluminación, ruido Distribución de ambientes	Adecuada (82 – 110) Regularmente adecuada (52 – 81)
			Condiciones Psicológicas	Dotación de personal Carga laboral Satisfacción con el trabajo	Inadecuado (22 – 51)
			Condiciones Sociales	Participación en decisiones Respeto a pacientes y colegas Clima laboral Desarrollo profesional y personal	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo	La variable desempeño laboral se va a operacionalizar en dos dimensiones, siendo la competencia profesional y la motivación profesional.	Competencia profesional	Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad psicomotora	Excelente (140 – 190) Regular (90 – 139)
			Motivación profesional	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	Deficiente (38 – 89)

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico

El tipo de investigación es **aplicada**, se enfoca en resolver problemas específicos o plantear soluciones para situaciones determinadas, su objetivo es buscar y consolidar el conocimiento para su aplicación y enriquecimiento del desarrollo cultural y científico (49).

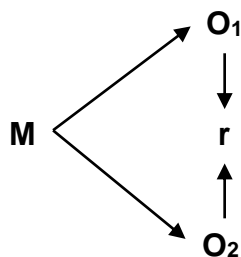
El enfoque es **cuantitativo**, se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para responder a preguntas de investigación y verificar hipótesis previamente formuladas, este enfoque se centra en la medición precisa y el uso de técnicas estadísticas para analizar los datos recolectados (50).

El nivel es **correlacional**, este tipo de diseño de investigación que busca establecer la relación entre dos o más variables, se centra en medir la fuerza y dirección de la relación entre las variables sin manipularlas directamente (51).

El diseño es **no experimental**, en este diseño el investigador no manipula ninguna variable independiente, sino que simplemente observa y mide las variables tal como se dan en su entorno natural (51).

Corte **transversal**, en este diseño los datos se obtienen en un momento determinado (52).

Grafico:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V1

O2 = Observación de la V2

r = Relación entre dichas variables

4.2 Método de investigación

El método es **hipotético - deductivo**, en este método, se parte de una hipótesis, que es una explicación tentativa de un fenómeno, y se somete a pruebas empíricas para determinar si es consistente con los hechos observados para obtener conclusiones y desarrollar teorías más sólidas (53).

4.3 Población y muestra

El procedimiento fue a través de la muestra censal que estuvo constituida por toda población. Se establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (54). De allí, que la población a estudiar se precisa como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra. Por lo tanto, se trabajó con un total de 30 enfermeras.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que desempeñen su labor en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros.
- Enfermeras que hayan aceptado participar voluntariamente en el estudio.
- Enfermeras que hayan firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no hayan firmado el consentimiento informado.

- Enfermeras que presenten dificultades comunicativas que impidan su participación en el estudio.
- Enfermeras que no laboren en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se desarrolló en el Hospital de Chincheros, ubicado en la Av. Fernando B. Terry s/n, en el Distrito y Provincia de Chincheros, durante el primer semestre del 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1 Técnica

La técnica es la **Encuesta**, según Bernal (55) la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

4.5.2 Instrumento

El instrumento es un **Cuestionario**, según Bernal (55) el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación.

Ficha técnica: Instrumento para medir condiciones laborales

Autor: Cisneros, C. (56) adaptado por Leitón, Z. y Arteaga, N. (13)

Descripción: El instrumento que se usó es un Cuestionario sobre “Condiciones Laborales”, elaborado por Cisneros (56), consta de 22 ítems, los cuales contienen preguntas acerca de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería. Además, se consideró las tres

dimensiones de las condiciones laborales: Condiciones físicas de trabajo, constituida por 8 ítems: (del 1 a los 8 ítems); Condiciones psicológicas de trabajo, constituida por 6 ítems, (del 9 al 14 ítems) y Condiciones Sociales de Trabajo, constituida por 8 ítems, (de 15 al 22 ítems). La escala de medición es tipo Likert, donde (Nunca=1; Casi Nunca=2; A veces=3; Casi siempre=4 y Siempre=5).

Ficha técnica: Instrumento para medir desempeño laboral

Autor: Mantilla y Vargas (57)

Descripción: El instrumento que se utilizó para medir el “desempeño laboral” en el contexto sanitario de enfermeras, fue elaborado por Mantilla y Vargas (57), el instrumento está estructurado por 38 ítems a fin de encontrar el grado de desempeño laboral. Está conformado por dos dimensiones, siendo la primera competencia profesional constituida por 24 ítems y la segunda dimensión motivación profesional constituida por 14 ítems. La escala de medición es de tipo Likert, donde (Totalmente en desacuerdo=1; En desacuerdo=2; Ni en acuerdo ni en desacuerdo=3; De acuerdo=4 y Totalmente de acuerdo=5).

4.5.3 Validez

La validez del instrumento “*Condiciones laborales*” este fue realizada mediante 5 expertos, por el autor Arteaga, dichos jueces determinaron que el cuestionario era aplicable para el estudio (13).

Por otro lado, para el cuestionario del “*desempeño laboral*” Mantilla y Vargas (57) realizaron una validez racional mediante la revisión de 5 pares

o expertos, luego del análisis determinaron que el constructo era válido para su aplicación.

4.5.4 Confiabilidad

La fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales (58). En ese sentido, para ambos cuestionarios, para medir su confiabilidad se realizó un pre test o prueba piloto de 15 participantes fuera de la población de estudio, mediante la prueba de Alfa de Cronbach. Para las “condiciones laborales” obtuvo un valor de 0.888 y para el “desempeño laboral” un valor de 0.864, en ambos casos determinan una alta fiabilidad.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Se solicitó el permiso al jefe del área del centro quirúrgico del Hospital de Chincheros para la recolección de la información, el procedimiento se desarrolló de forma presencial. Una vez obtenido los datos estos se codificaron numéricamente, el siguiente procedimiento consistió en exportar en una base de datos creada en el programa Excel para su posterior análisis mediante el software estadístico SPSS versión 25.0.

La prueba de normalidad se realizó en el mismo software, en el que se determinará si los datos siguen una distribución paramétrica o no paramétrica, mediante el estadístico de Shapiro-Wilk, debido a la muestra de estudio. Para determinar el nivel de condiciones laborales y el nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros, se elaboraron tablas de distribución de frecuencias utilizando las escalas de clasificación correspondientes a cada variable. Los análisis estadísticos se

realizaron con un nivel de significancia del 95%, y los resultados obtenidos se presentaron en forma de tablas y gráficos.

4.7 Aspectos éticos en investigación

Consentimiento informado: Fue fundamental obtener el consentimiento informado de los participantes en el estudio, explicándoles claramente los objetivos, procedimientos y riesgos asociados al mismo. Quedó claro que la participación es voluntaria y que los participantes pueden retirarse en cualquier momento.

Confidencialidad y privacidad: Se implementó medidas para garantizar la privacidad y confidencialidad de los datos recopilados durante el estudio. Los participantes fueron informados sobre las medidas de protección de datos, como la utilización de códigos de identificación en lugar de nombres y la protección de archivos y bases de datos.

Equidad: La selección de los participantes fue justa y equitativa, sin discriminación por razones de género, raza, religión, entre otros. Se tomó medidas para asegurar la representatividad de la muestra y evitar el sesgo en la selección de los participantes.

Responsabilidad social: Los resultados de la investigación fueron socialmente responsables y éticamente aceptables. Los investigadores tuvieron en cuenta el impacto que puedan tener los resultados en la comunidad y en la sociedad en general.

V. RESULTADOS

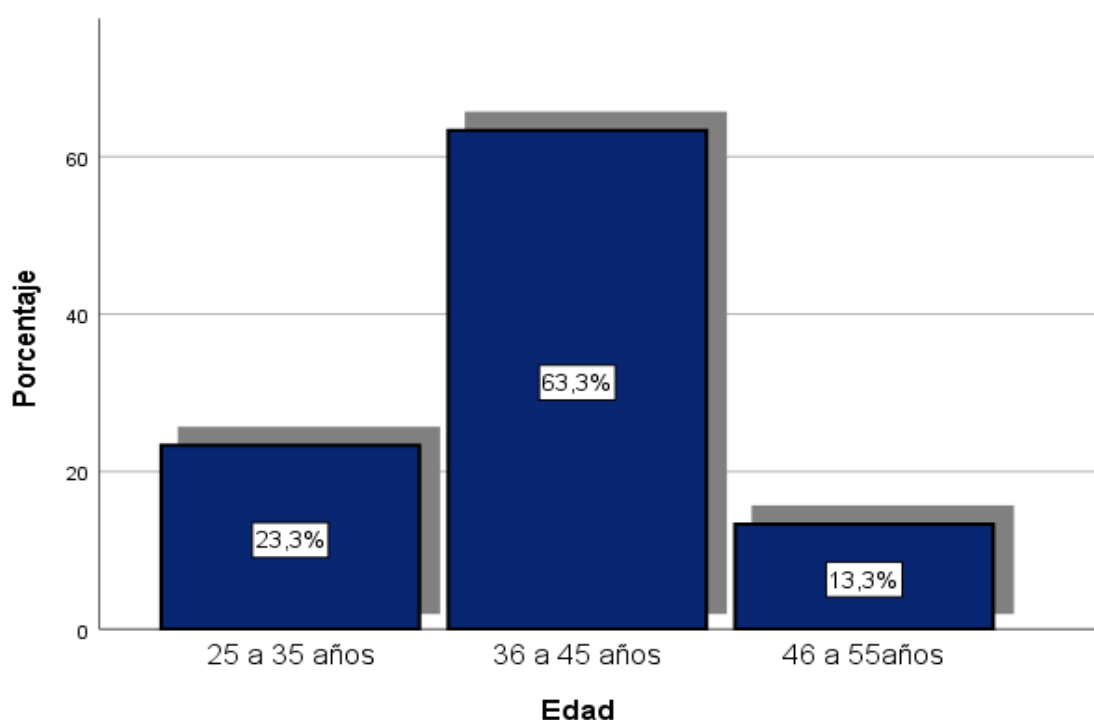
5.1 Resultados descriptivos

5.1.1 Datos generales de la muestra

Tabla 1. Edad del profesional de enfermería

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 a 35 años	7	23.3
36 a 45 años	19	63.3
46 a 55 años	4	13.3
Total	30	100.0

Figura 1. Edad del profesional de enfermería

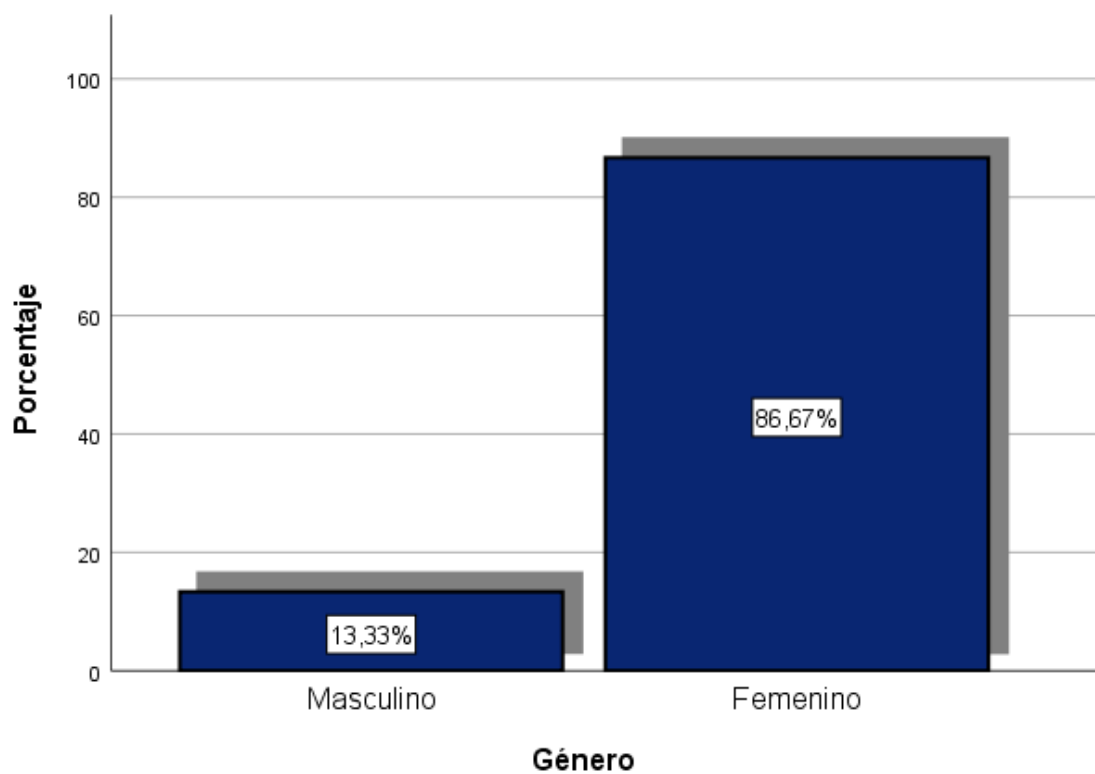


De la tabla 1 se observa que de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados se encuentra que el 63.3% tienen entre 36 y 45 años, el 23.3% de ellos tienen entre 25 y 35 años y el 13.3% tienen entre 46 y 55 años.

Tabla 2. Género del profesional de enfermería

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	13.3
Femenino	26	86.7
Total	30	100.0

Figura 2. Género del profesional de enfermería

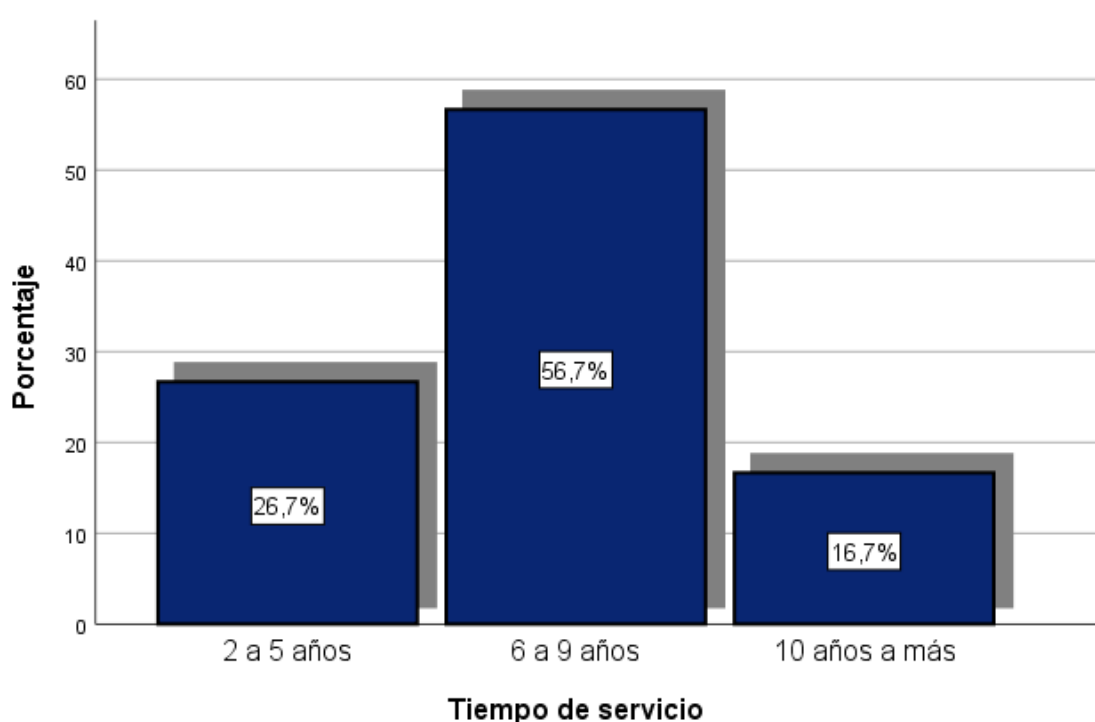


De la tabla 2 se observa que, de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados, se encuentra que el 86.7% son mujeres y el 13.3% son varones.

Tabla 3. Tiempo de servicio del profesional de enfermería

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
2 a 5 años	8	26.7
6 a 9 años	17	56.7
10 años a más	5	16.7
Total	30	100.0

Figura 3. Tiempo de servicio del profesional de enfermería



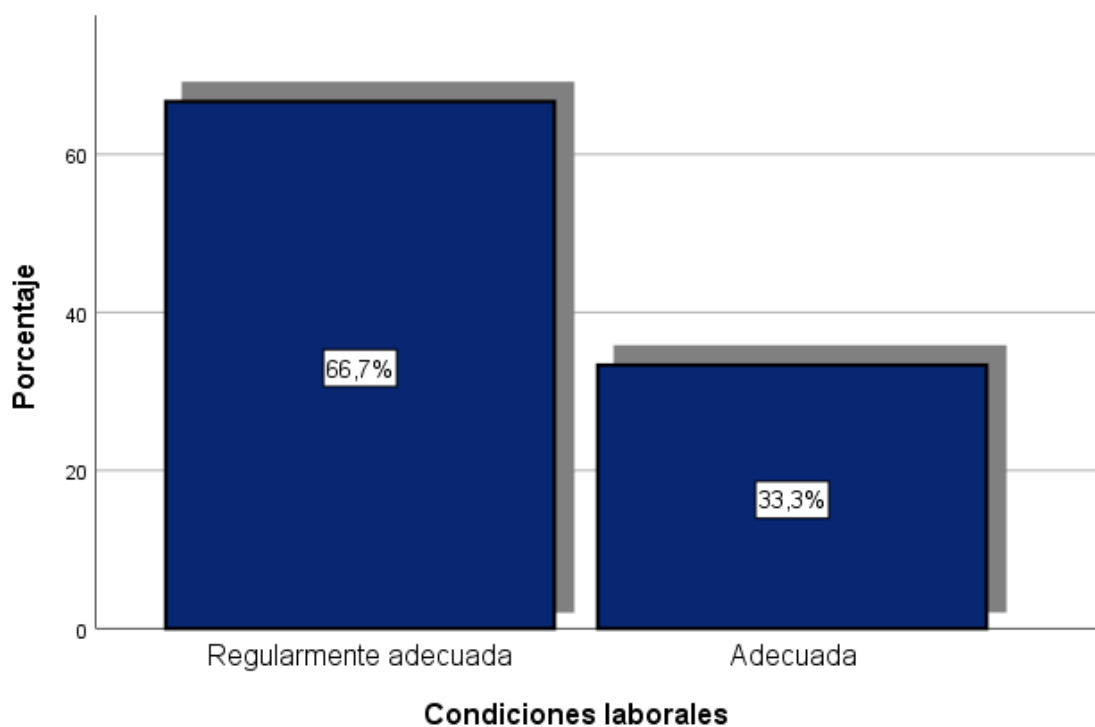
De la tabla 2 se observa que, de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados, el 56.7% de los profesionales han estado prestando servicio entre 6 y 9 años, el 26.7% entre 2 y 5 años y el 16.7% de 10 años o más.

5.1.2 Condiciones laborales y sus dimensiones

Tabla 4. Condiciones laborales del profesional de enfermería

Condiciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Regularmente adecuada	20	66.7
Adecuada	10	33.3
Total	30	100.0

Figura 4. Condiciones laborales del profesional de enfermería

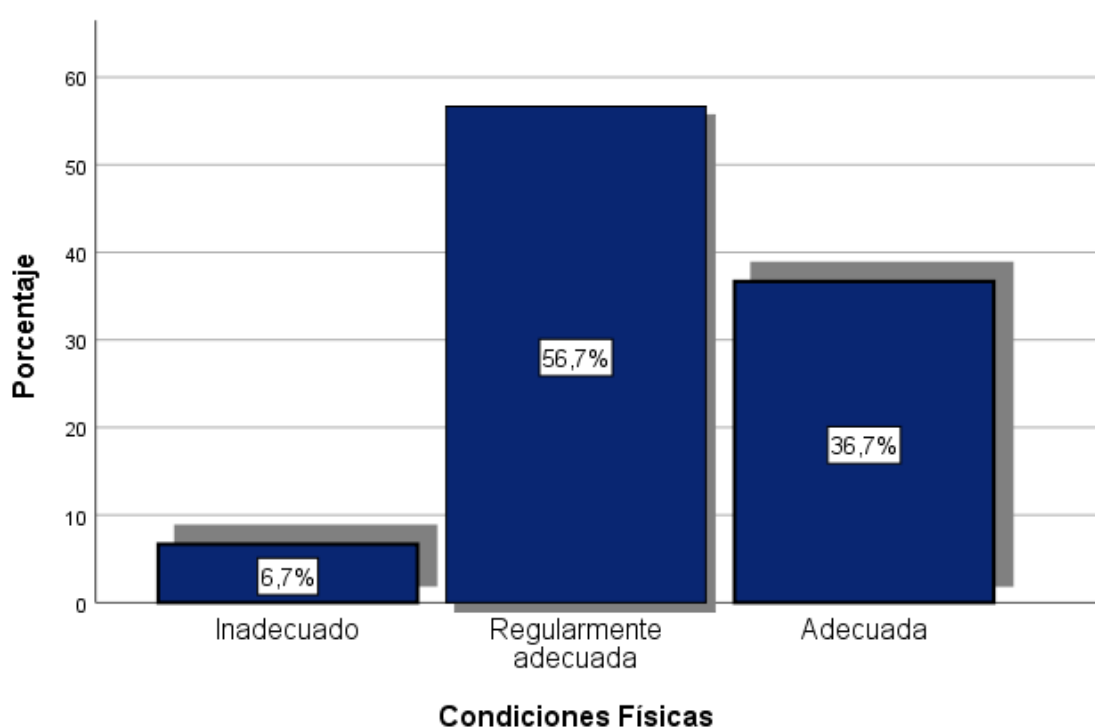


De la tabla 3 se observa que, de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados, el 66.7% opinaron que sus condiciones laborales se encuentran en un nivel regularmente adecuadas y el 33.3% opinaron que son adecuadas.

Tabla 5. Condiciones físicas del profesional de enfermería

Condiciones Físicas	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	6.7
Regularmente adecuada	17	56.7
Adecuada	11	36.7
Total	30	100.0

Figura 5. Condiciones físicas del profesional de enfermería

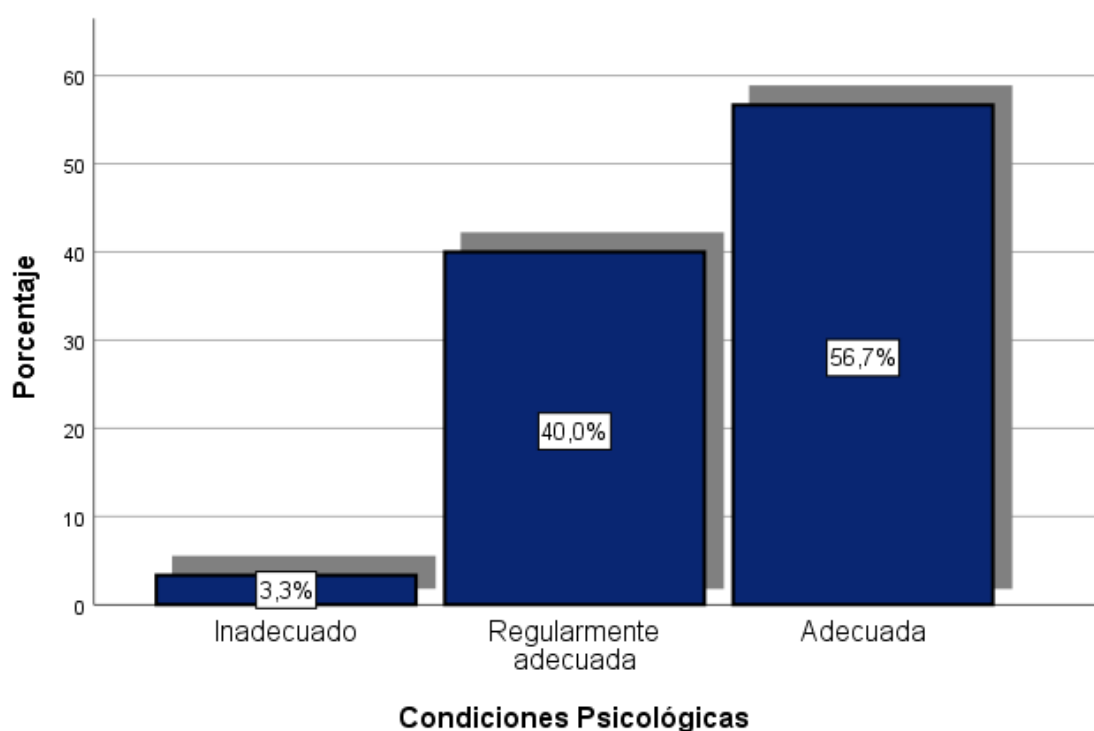


De la tabla 5 se observa que de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados se encuentra que el 56.7% de los profesionales opinaron que las condiciones físicas dentro de su ámbito laboral son regularmente adecuadas, el 36.7% indicaron que son adecuadas y el 6.7% mencionaron que son inadecuadas.

Tabla 6. Condiciones psicológicas del profesional de enfermería

Condiciones Psicológicas	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	3.3
Regularmente adecuada	12	40.0
Adecuada	17	56.7
Total	30	100.0

Figura 6. Condiciones psicológicas del profesional de enfermería

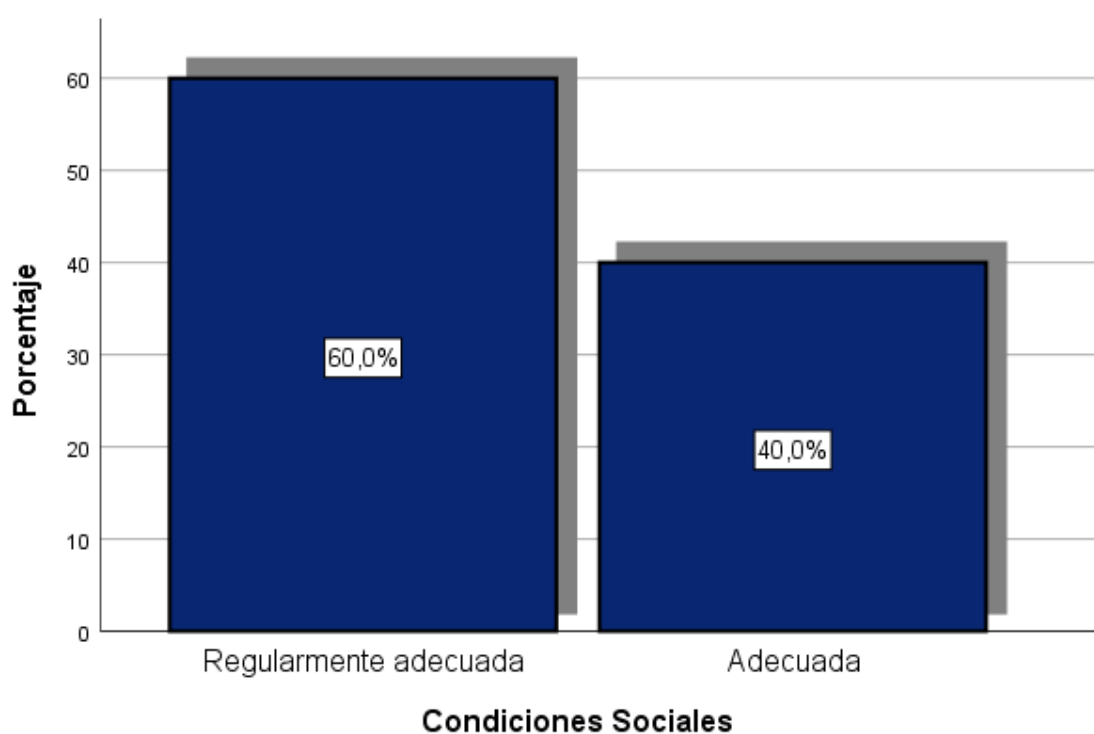


De la tabla 6 se observa que, de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados, de los cuales el 56.7% opinaron que sus condiciones psicológicas son adecuadas, el 40.0% mencionaron que son regularmente adecuadas y el 3.3% expresaron que la condición psicológica dentro de su área de trabajo es inadecuada.

Tabla 7. Condiciones sociales del profesional de enfermería

Condiciones Sociales	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Regularmente adecuada	18	60.0
Adecuada	12	40.0
Total	30	100.0

Figura 7. Condiciones sociales del profesional de enfermería



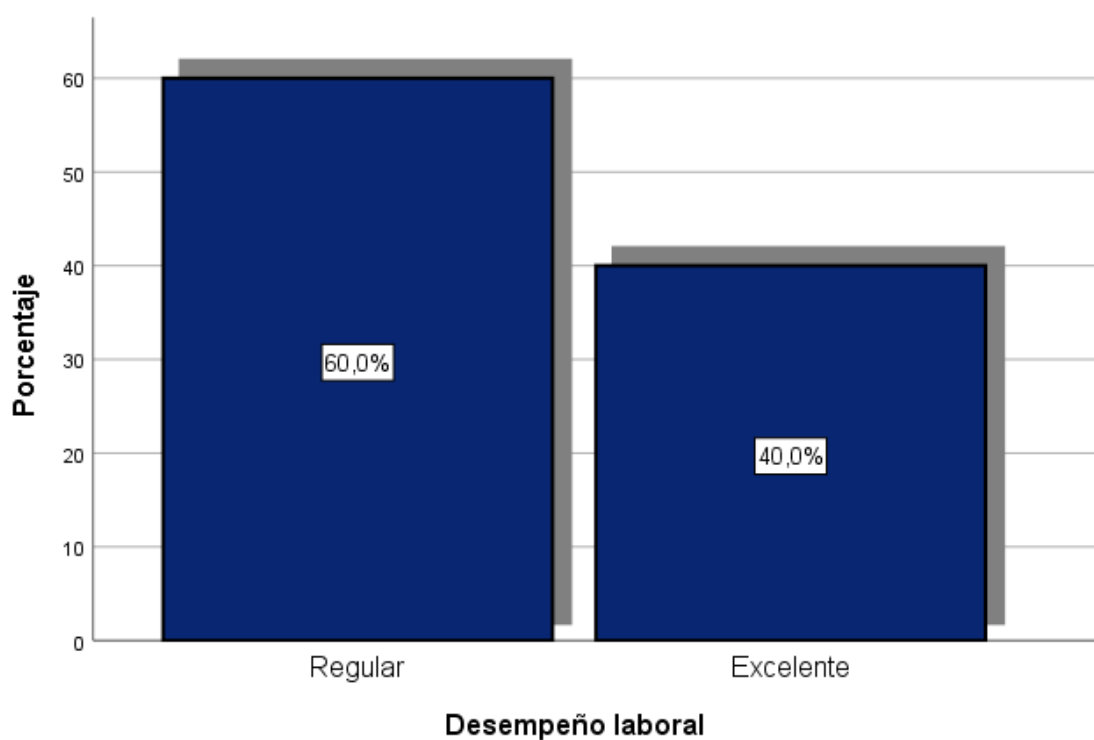
De la tabla 7 se observa que, de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados, el 60.0% indicaron que las condiciones sociales dentro del área laboral son regularmente adecuadas, mientras que el 40.0% describen que sus condiciones sociales son adecuadas.

5.1.3 Desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla 8. Desempeño laboral del profesional de enfermería

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Regular	18	60.0
Excelente	12	40.0
Total	30	100.0

Figura 8. Desempeño laboral del profesional de enfermería

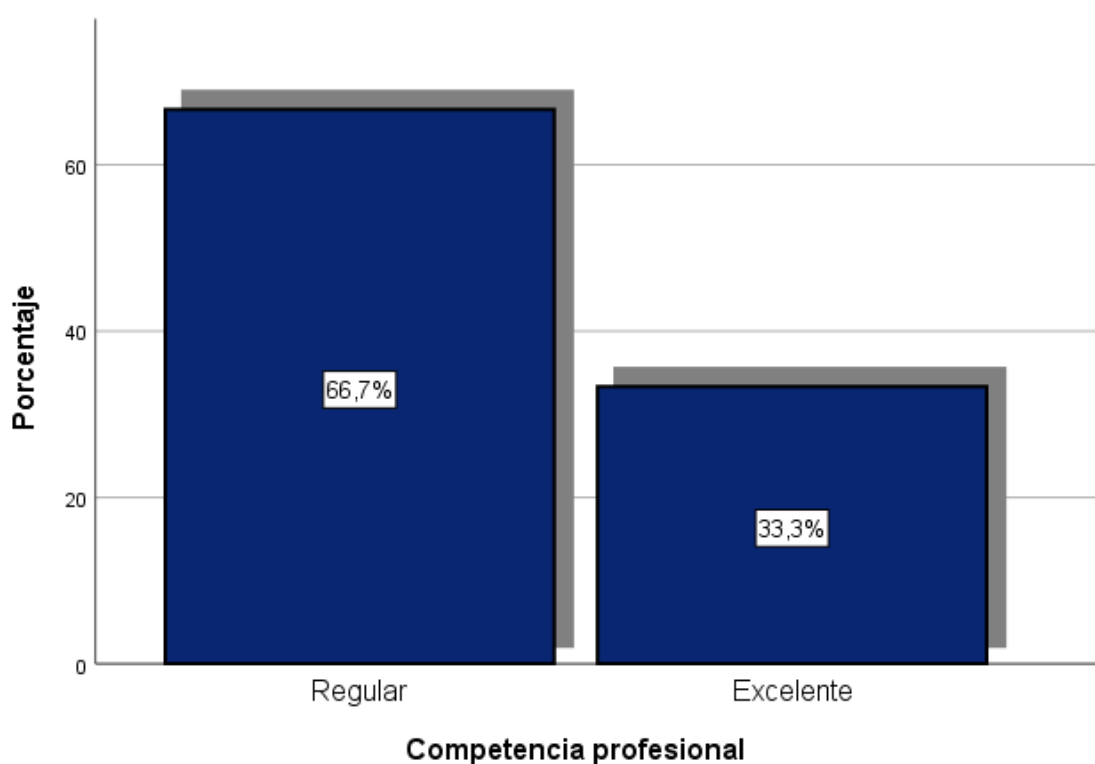


De la tabla 8 se observa que, de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados, el 60.0% de los profesionales afirmaron que su desempeño laboral es regular y el 40.0% sostuvieron que su desempeño es excelente.

Tabla 9. Competencia profesional del profesional de enfermería

Competencia profesional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Regular	20	66.7
Excelente	10	33.3
Total	30	100.0

Figura 9. Competencia profesional del profesional de enfermería

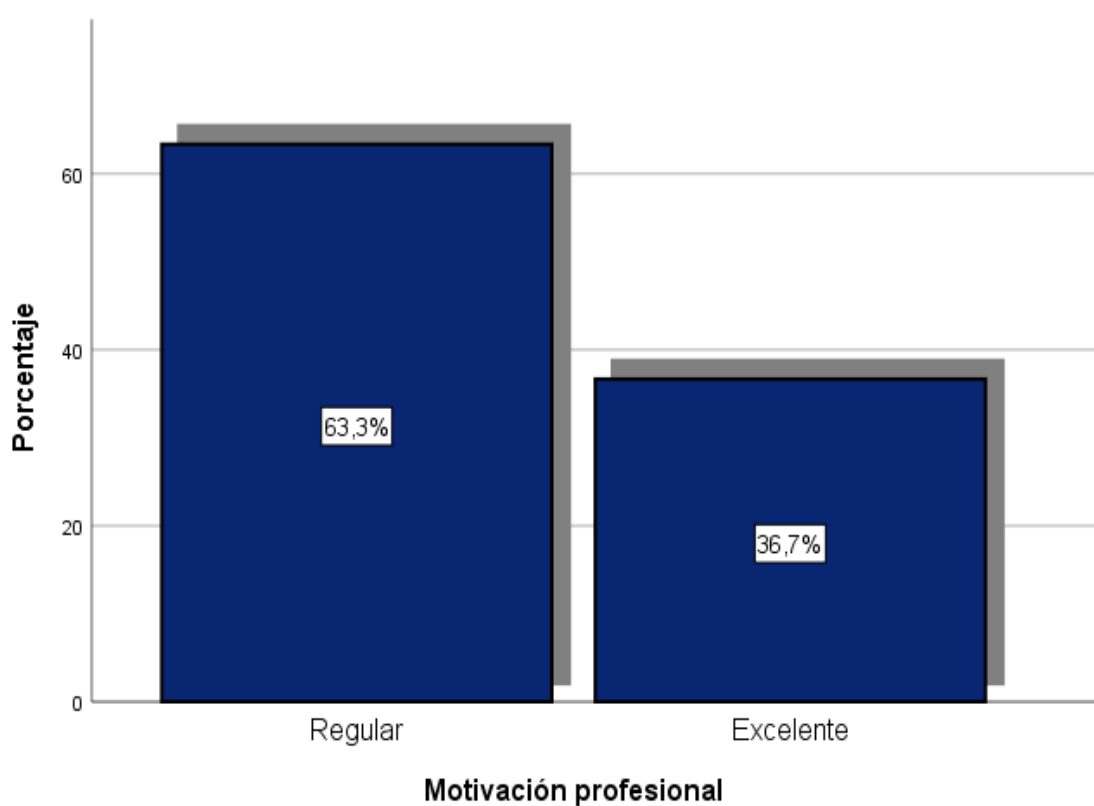


De la tabla 9 se observa que, de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados, el 66.7% de ellos tienen competencia profesional en un nivel regular y el 33.3% afirmaron que su competencia es excelente.

Tabla 10. Motivación profesional del profesional de enfermería

Motivación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Regular	19	63.3
Excelente	11	36.7
Total	30	100.0

Figura 10. Motivación profesional del profesional de enfermería



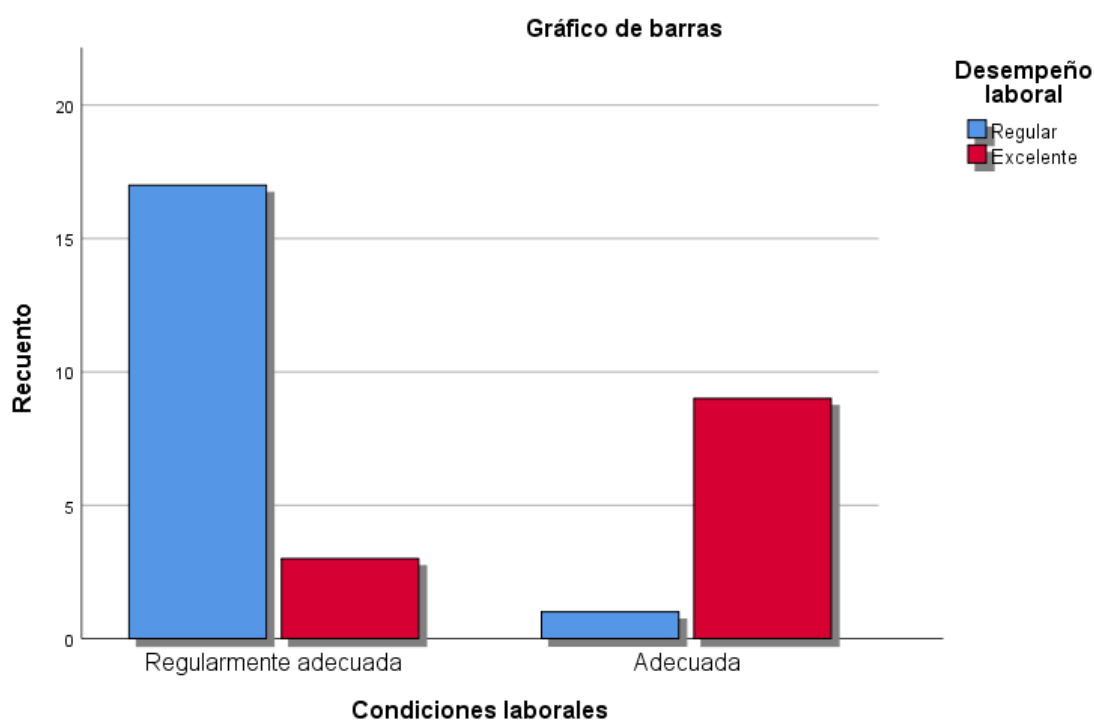
De la tabla 10 se observa que, de un total de 30 profesionales de enfermería evaluados, el 63.3% de los profesionales tienen una motivación en un nivel regular en su entorno laboral, mientras que el 36.7% opinaron que su motivación es excelente.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 11. Condiciones laborales y desempeño laboral

		Desempeño laboral		Total	
		Regular	Excelente		
Condiciones laborales	Regularmente adecuada	fi	17	3	20
		%	56.7%	10.0%	66.7%
	Adecuada	fi	1	9	10
		%	3.3%	30.0%	33.3%
Total		fi	18	12	30
		%	60.0%	40.0%	100.0%

Figura 11. Condiciones laborales y desempeño laboral

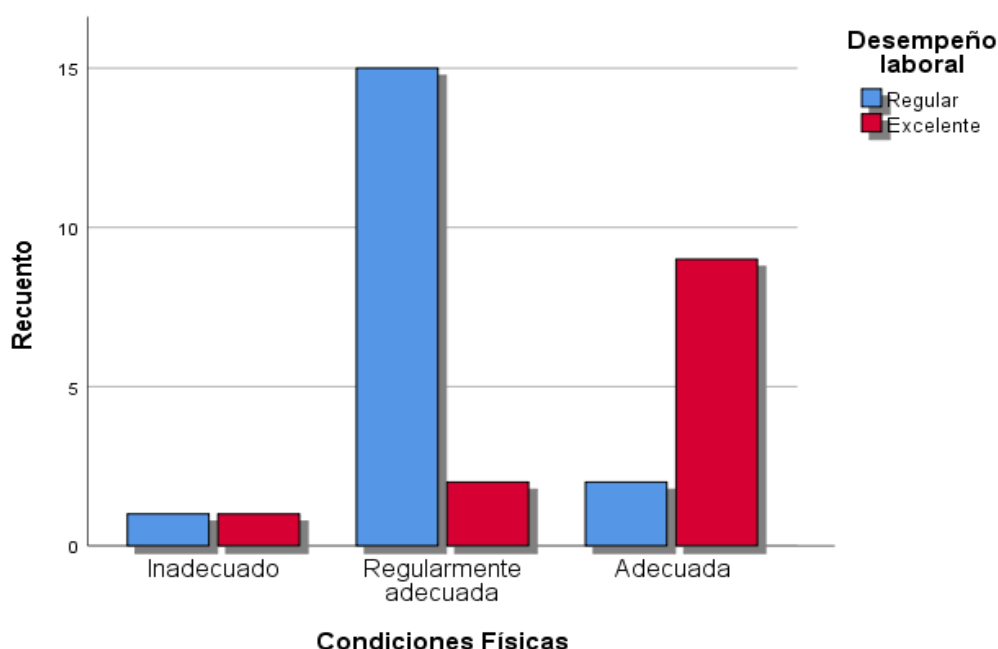


En la tabla 11 y figura 11 se evidencia que del 100,00% (30) de los profesionales de enfermería, el 56.7% opinaron que sus condiciones laborales son regularmente adecuadas, en consecuencia, su desempeño laboral es regular, el 30.0% con condiciones laborales adecuadas tienen un desempeño laboral excelente y el 10.0% de los profesionales con condiciones laborales regularmente adecuadas indicaron tener un desempeño laboral excelente.

Tabla 12. Condiciones físicas y desempeño laboral

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Excelente	
Condiciones Físicas	Inadecuado	fi	1	1	2
		%	3.3%	3.3%	6.7%
	Regularmente adecuada	fi	15	2	17
		%	50.0%	6.7%	56.7%
	Adecuada	fi	2	9	11
		%	6.7%	30.0%	36.7%
Total		fi	18	12	30
		%	60.0%	40.0%	100.0%

Figura 12. Condiciones físicas y desempeño laboral

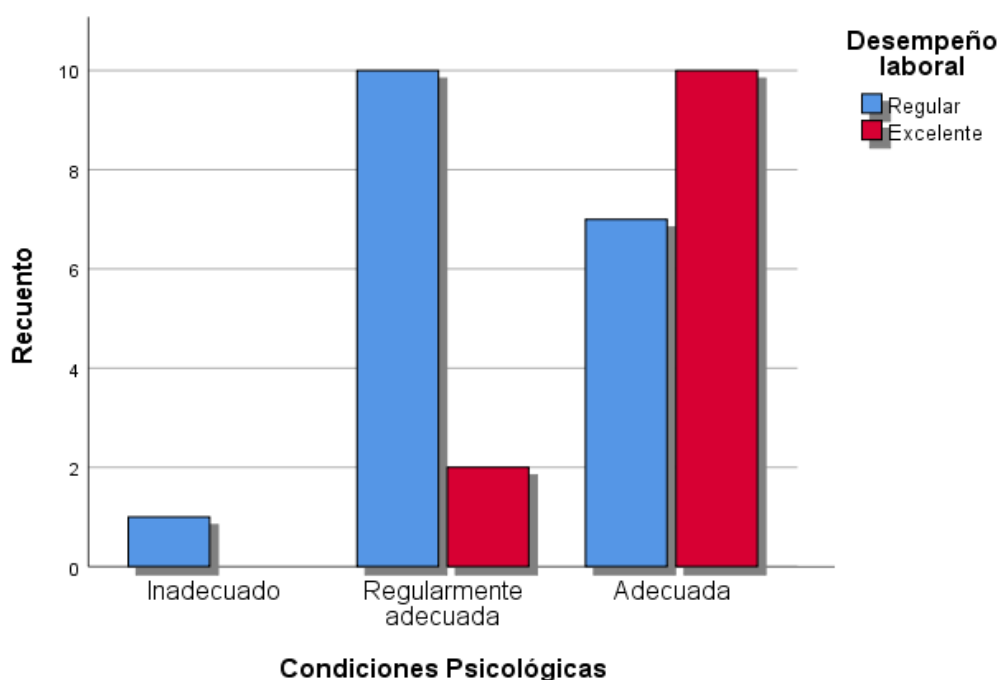


En la tabla 12 y figura 12 se evidencia que del 100,00% (30) de los profesionales de enfermería, el 30.0% indicaron que las condiciones físicas del ambiente laboral son adecuadas y presentaron desempeño laboral excelente. Asimismo, el 50.0% de los profesionales que tienen condiciones físicas regularmente adecuadas tienen un desempeño laboral regular. Por otro lado, se puede observar que un porcentaje de 6.7% de los profesionales con condiciones físicas regulares presentan un desempeño laboral excelente.

Tabla 13. Condiciones psicológicas y desempeño laboral

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Excelente	
Condiciones Psicológicas	Inadecuado	fi	1	0	1
		%	3.3%	0.0%	3.3%
	Regularmente adecuada	fi	10	2	12
		%	33.3%	6.7%	40.0%
	Adecuada	fi	7	10	17
		%	23.3%	33.3%	56.7%
Total		fi	18	12	30
		%	60.0%	40.0%	100.0%

Figura 13. Condiciones psicológicas y desempeño laboral

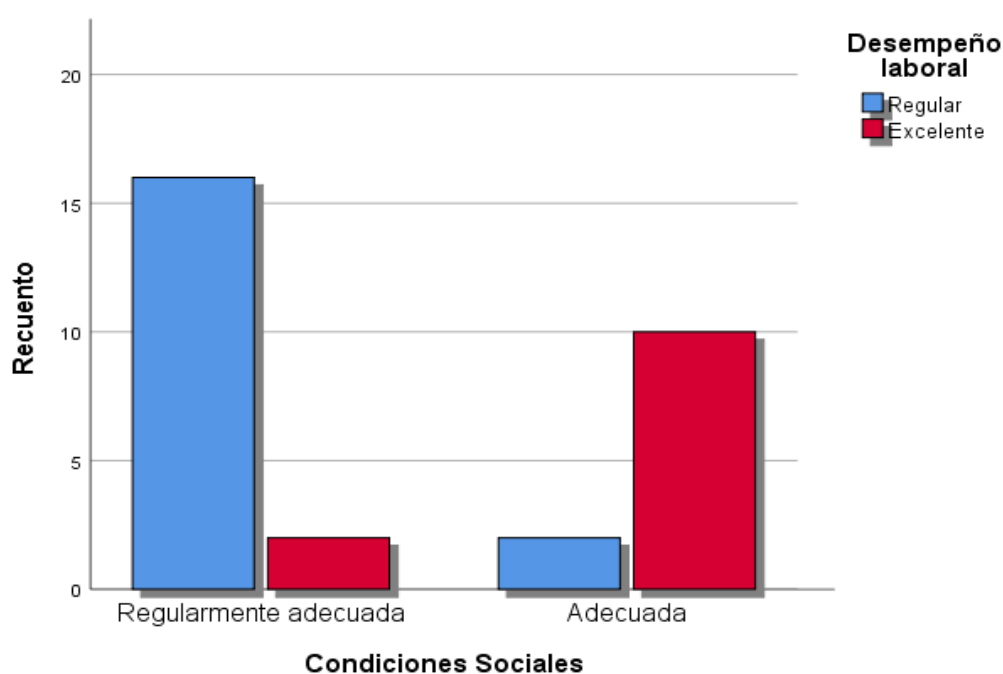


En la tabla 13 y figura 13 se evidencia que del 100,00% (30) de los profesionales de enfermería, el 33.3% con condiciones psicológicas regularmente adecuadas presentó desempeño laboral regular, el 23.3% de las enfermeras con condiciones psicológicas adecuadas presentó desempeño laboral regular, mientras que el 33.3% presentó desempeño excelente.

Tabla 14. Condiciones sociales y desempeño laboral

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Excelente	
Condiciones Sociales	Regularmente adecuada	fi	16	2	18
		%	53.3%	6.7%	60.0%
	Adecuada	fi	2	10	12
		%	6.7%	33.3%	40.0%
Total		fi	18	12	30
		%	60.0%	40.0%	100.0%

Figura 14. Condiciones sociales y desempeño laboral



En la tabla 14 y figura 14 se evidencia que del 100,00% (30) de los profesionales de enfermería, el 53.3% indicó que sus condiciones sociales son regularmente adecuadas y presentó desempeño laboral regular, el 33.3% con condiciones sociales adecuadas presenta un desempeño laboral excelente, el 6.7% con condiciones sociales regularmente adecuadas presenta un desempeño laboral excelente.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

a) Hipótesis general

- **Ho:** No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023

Tabla 15. Correlación entre condiciones laborales y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	,722**
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

**.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión estadística: La tabla 15 muestra que el coeficiente de correlación entre las variables es ($r_s = 0,722$) y el valor de p (0,000) es menor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis general de que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023.

b) Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

- **Ho:** No existe relación significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023

Tabla 16. Correlación entre condiciones físicas y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Condiciones Físicas	Coefficiente de correlación	,560**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conclusión estadística: La tabla 16 muestra que el coeficiente de correlación entre las variables es ($r_s = 0,560$) y el valor de p ($0,001$) es menor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 1 de que existe una relación significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023.

Hipótesis específica 2

- **Ho:** No existe relación significativa entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023

Tabla 17. Correlación entre condiciones psicológicas y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	,443*
Rho de Spearman	Condiciones Psicológicas	Sig. (bilateral)	0.014
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conclusión estadística: La tabla 17 muestra que el coeficiente de correlación entre las variables es ($r_s = 0,443$) y el valor de p ($0,014$) es menor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 2 de que existe una relación significativa entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023.

Hipótesis específica 3

- **Ho:** No existe relación significativa entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023

Tabla 18. Correlación entre condiciones sociales y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	,722**
Rho de Spearman	Condiciones Sociales	Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

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

Conclusión estadística: La tabla 18 muestra que el coeficiente de correlación entre las variables es ($r_s = 0,722$) y el valor de p (0,000) es menor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 3 de que existe una relación significativa entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Al evaluar las variables del estudio, se pudo encontrar que el 66.7% de los profesionales de enfermería opinaron que sus condiciones laborales se encuentran en un nivel regularmente adecuado, mientras que el 33.3% indicaron que son adecuadas. Por otro lado, en lo que respecta a las condiciones físicas, el 56.7% de los profesionales opinaron que son regularmente adecuadas. En cuanto a las condiciones psicológicas, el 56.7% afirmaron que son adecuadas. Asimismo, el 60.0% de los profesionales indicaron que las condiciones sociales dentro del área laboral son regularmente adecuadas. En lo que se refiere al desempeño laboral, el 60.0% de los profesionales de enfermería afirmaron que su desempeño es regular, mientras que el 40.0% sostuvieron que es excelente.

Los hallazgos de este estudio son consistentes con los resultados de otros estudios previos. Por ejemplo, Chara et al. (9) encontraron en Ecuador en el año 2021 que las condiciones laborales regulares, como los salarios bajos y un mal clima organizacional, pueden afectar negativamente el desempeño de los empleados. Además, el estudio de Dos Santos et al. (10) realizado en Brasil en el año 2020, sugiere que las condiciones laborales regulares o precarias en enfermería pueden llevar al desgaste de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, afectar la calidad de la atención al paciente.

En cuanto a las condiciones físicas, psicológicas y sociales, la mayoría de los profesionales de enfermería percibieron que estas eran adecuadas o regularmente adecuadas. Los resultados del estudio de Leitón y Arteaga (13) en la ciudad de Trujillo en el año 2022, también indican que la mayoría de las enfermeras perciben sus condiciones laborales como regulares. En particular, la dimensión física de las condiciones laborales se valoró como regular en la

mayoría de las enfermeras, y las condiciones psicológicas y sociales también se valoraron como regulares en una proporción significativa de enfermeras. Por otro lado, el estudio de Silva (14) en Lima, Perú, indica que la mayoría del personal de salud posee condiciones laborales en un rango regularmente adecuado y que el desempeño laboral se ubica en un nivel moderado. Además, se encontró una correlación positiva moderadamente alta y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los profesionales consideran que sus condiciones laborales son regulares, lo que ha afectado regularmente en su desempeño laboral, ya que una proporción significativa de ellos considera que su desempeño regular.

Por otro lado, la hipótesis planteada es que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023. Para contrastar y demostrar la hipótesis, se utilizó la tabla 13 que muestra que existe una correlación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023.

Los resultados del estudio son similares al de Auccapure (16), en su estudio en Cusco en el 2019, evidenció que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud, este estudio sugiere que las mejoras en las condiciones laborales pueden tener un impacto positivo en el desempeño laboral en diversas áreas profesionales. Por otro lado, en la investigación de Barzola y Huamán (15), ejecutada en Junín se encontró una correlación moderada positiva entre las condiciones laborales y el

rendimiento laboral en enfermería, mientras que en el estudio de Silva (14) desarrollada en Lima en el año 2021, se encontró que mejores condiciones de trabajo del personal de enfermería del centro de salud Nocheto llevaron a un mayor desempeño laboral en beneficio del centro de salud.

La teoría de Nola Pender se enfoca en la promoción de la salud y la comprensión de los comportamientos relacionados con la salud, con el objetivo de ayudar a los individuos a alcanzar su bienestar y potencial de mejora en cuanto a la salud. La enfermera tiene un papel importante como educadora e informadora para transmitir los conocimientos necesarios y fomentar conductas que mejoren el estilo de vida y la salud. Los hallazgos del estudio realizado encontraron una correlación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en enfermería, lo que es relevante para la teoría de Nola Pender y la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Al mejorar las condiciones laborales, se puede tener un impacto positivo en la salud y el bienestar de los trabajadores de enfermería, lo que a su vez puede mejorar su desempeño laboral y su capacidad para brindar atención de calidad a los pacientes.

En ese sentido, estos hallazgos sugieren que las condiciones laborales son un factor importante que influye en el desempeño laboral de los profesionales de la salud, incluidos los enfermeros. Las condiciones laborales pueden afectar la satisfacción laboral, el compromiso, la motivación y la salud mental y física de los trabajadores. Además, las condiciones laborales también pueden influir en la calidad de atención al paciente, ya que los trabajadores con mejores condiciones laborales pueden estar más motivados, sentirse más satisfechos y tener menos estrés, lo que puede traducirse en una atención de mayor calidad para los pacientes.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Durante la realización de la tesis titulada "Condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros", se llevó a cabo un estudio que requirió una responsabilidad ética rigurosa. Los participantes fueron informados sobre el estudio y se les solicitó su consentimiento informado para participar. Se garantizó la confidencialidad de la información recopilada y se utilizaron métodos de investigación rigurosos para garantizar la validez y la fiabilidad de los resultados. Durante la ejecución del estudio, se aseguró que los participantes se sintieran cómodos y seguros, y que no se les expusiera a ningún riesgo físico o psicológico. Además, se aplicaron medidas para evitar la identificación de los participantes y se mantuvo la privacidad de la información recopilada.

VII. CONCLUSIONES

1. De los resultados se evidenció que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023, lo que se confirma con el valor de significancia $p=0.000$, esto sugiere que las condiciones laborales son un factor importante a considerar para garantizar un desempeño laboral óptimo de los profesionales de enfermería.
2. Del análisis se demostró que existe una relación significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023, lo que se confirma con el valor de significancia $p=0.001$, lo que sugiere que la calidad de las condiciones físicas como una buena iluminación, ventilación y comodidad del lugar de trabajo puede mejorar el entorno laboral del profesional de enfermería.
3. Del análisis se comprobó que existe una relación significativa entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac – 2023, lo que se confirma con el valor de significancia $p=0.014$. lo que sugiere que las condiciones psicológicas como el estrés y la ansiedad pueden tener un impacto negativo en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería y la calidad de atención al paciente.
4. Del análisis se constató que existe una relación significativa entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac

– 2023, lo que se confirma con el valor de significancia $p=0.000$, del cual se infiere que la falta de comunicación y la falta de colaboración pueden afectar la capacidad para trabajar en equipo, lo que puede llevar a un deficiente desempeño laboral del profesional enfermero.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda estimular una mayor participación del personal de enfermería en el proceso de toma de decisiones que afecte directamente su práctica profesional y entorno laboral. Esto podría incrementar su satisfacción y compromiso laboral, lo cual puede tener un efecto positivo en su rendimiento. Para ello, se podría implementar una gestión participativa, incentivando la retroalimentación y la propuesta de ideas para la mejora continua de la calidad asistencial.
2. Es esencial asegurar un ambiente de trabajo seguro, confortable y adecuado para el personal de enfermería, prestando atención a factores ambientales como la iluminación, la ventilación, el nivel de ruido y el equipamiento disponible. La inversión en la mejora de estas condiciones puede potenciar la eficiencia laboral y reducir la probabilidad de accidentes.
3. Se sugiere promover una comunicación efectiva y una colaboración estrecha entre los profesionales de enfermería y otros miembros del equipo de salud. Esto podría mejorar la capacidad del personal de enfermería para trabajar en equipo, tomar decisiones acertadas y ofrecer una atención de calidad al paciente. Para ello, se podrían implementar estrategias como la realización de reuniones periódicas y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo.
4. Es importante proporcionar apoyo emocional y reconocimiento a los profesionales de enfermería. Esto puede incrementar su satisfacción laboral, reducir el estrés y, en consecuencia, mejorar su capacidad para desempeñar sus tareas de manera efectiva. Estrategias como programas

de apoyo psicológico y reconocimiento al mérito laboral pueden ser de gran utilidad en este aspecto.

5. Se recomienda proporcionar oportunidades de formación continua y desarrollo profesional para los profesionales de enfermería. Esto puede mejorar su conocimiento y habilidades, lo que a su vez puede incrementar su rendimiento laboral y la calidad de la atención que brindan al paciente. Para ello, se pueden considerar la realización de talleres, cursos y programas de capacitación que permitan mantener actualizado el conocimiento y las habilidades del personal de enfermería.

XIV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Resquin LV. Repercusión de condiciones y medio ambiente de trabajo con el estado de salud de los recursos humanos de enfermería. *Salud, Cienc y Tecnol* [Internet]. 28 de noviembre de 2021;1:31. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/99>
2. Lin C-F, Lai F-C, Huang W-R, Huang C-I, Hsieh C-J. Satisfaction With the Quality Nursing Work Environment Among Psychiatric Nurses Working in Acute Care General Hospitals. *J Nurs Res* [Internet]. abril de 2020;28(2):e76. Disponible en: <https://journals.lww.com/10.1097/jnr.0000000000000350>
3. National Council for the Evaluation of Social Development Policy. Diagnostic study of the right to health 2018 [Internet]. Mexico, D.F; 2019. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Diag_derecho_Salud_2018.pdf
4. Molina Zavala BI, Zamora-Macorra M, Martínez Alcántara S. Working Conditions and the Components of Burnout Among Nursing Staff in a Public Hospital in Mexico City. *J Nurs Res* [Internet]. agosto de 2022;30(4):e219. Disponible en: <https://journals.lww.com/10.1097/jnr.0000000000000495>
5. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. abril de 2020;66(259):69–80. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069&lng=es&nrm=iso&tlng=es
6. Defensoría del Pueblo. Defensoría del Pueblo: imposibilidad de atención en los servicios de salud de Lima es inminente [Internet]. Lima Perú; 2020. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-imposibilidad-de-atencion-en-los-servicios-de-salud-de-lima-es-inminente/>
7. Sausa M. Ineficiencias del sector salud están afectando a millones de peruanos [Internet]. Perú21. 2018. Disponible en: <https://peru21.pe/peru/situacion-salud-peru-ineficiencias-sector-afectando-millones-peruanos-396225-noticia/>
8. Muñoz del-Carpio-Toia A, Zevallos-Rodríguez JM, Arias-Gallegos WL, Jara-Terrazas J, Chuquipalla-Zamalloa M, Alarcón-Guzmán X, et al. Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Rev Chil Neuropsiquiatr* [Internet]. septiembre de 2022;60(3):262–72. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272022000300262&lng=en&nrm=iso&tlng=en
9. Chara Plúa E, Torres Vivero N, Teresa Cañarte L. Condiciones laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de los negocios formales de la ciudad de jipijapa. *Ser Científica La Univ Las Ciencias Informáticas* [Internet]. 2021;14(8):156–69. Disponible en: <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/967>

10. Dos Santos TA, Santos Suto CS, Silva Santos J, Assis Souza E, da Conceição Silva Reis Góes MM, Meira Melo CM. Condições de trabalho de enfermeiras, técnicas e auxiliares de enfermagem em hospitais públicos. Reme Rev Min Enferm [Internet]. 2020;24. Disponible en: <http://reme.org.br/artigo/detalhes/1511>
11. Fuentes Carrillo G. Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. NURE Investig Rev Científica enfermería [Internet]. 2020;(107). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616808>
12. Orcasita Almarales AP, Ovalle Yaguna L. Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. Biociencias [Internet]. 7 de marzo de 2019;14(1):83–99. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334>
13. Leitón Espinoza ZE, Arteaga Lujan NE. Physical, psychological and social working conditions in emergency service nurses. SCIENDO [Internet]. 16 de marzo de 2022;25(1):29–39. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281>
14. Silva Quiñones MT. Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería de un centro de salud - Lima, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76717>
15. Barzola Misari LY, Huamán Yurivilca ML. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud [Internet]. Universidad Peruana Los Andes; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2326>
16. Auccapure-Vallenas L. Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. Rev Científica Integr [Internet]. 2019;2:195–210. Disponible en: <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
17. Alvarado Camones DL, Huaman Sanchez LE, Palacios Bobadilla KP. Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/6362>
18. Málvarez C. Panorama de la fuerza de trabajo en Enfermería en América del Sur. Washington DC: OPS-OMS; 2005.
19. Fawcett J, Garity J. valuating Research for Evidence-Based Nursing Practice. Boston: illustrated; 2009.
20. Cisneros F. Teorías y modelos de enfermería. [Internet]. Popayán: Universidad del Cauca; 2005. Disponible en: <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>
21. Aristizábal Hoyos GP, Blanco Borjas DM, Sánchez Ramos A, Ostiguín Meléndez RM. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. Enfermería Univ [Internet]. 13 de abril

- de 2018;8(4). Disponible en:
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2011.4.248>
22. Suárez Duarte RJ, Campos Sequeira LY, Villanueva JDS, Mendoza Castro C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Rev Electrónica Conoc Saberes y Prácticas* [Internet]. 30 de junio de 2020;3(1):104–19. Disponible en:
<https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
 23. Alarcón Nakamura D, Gaytán Díaz CC, Ruiz López S. Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Rev Electrónica Científica Investig Educ* [Internet]. 2018;4(1):503–13. Disponible en:
<https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
 24. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trab y Soc* [Internet]. 2017;(28). Disponible en:
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002
 25. Palacios Nava ME, Montes de Oca Zavala V. Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. *Cienc Trab* [Internet]. 2017;19(50):49–53. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>
 26. Delgado Páez DL. Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España [Internet]. Universidad de Alcalá; 2013. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=80412>
 27. Jaramillo Baanante M. Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en Perú: Gestión, Distribución, Normatividad, Regulación, Condiciones laborales y salariales y Formación [Internet]. Peru; 2006. Disponible en:
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/A0B2F504B897E93105257918006384D2/\\$FILE/InformeFinalRRHH_Salud_GRADE.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/A0B2F504B897E93105257918006384D2/$FILE/InformeFinalRRHH_Salud_GRADE.pdf)
 28. Cogollo Milanés Z, Marques Polo A, Guzmán AC, Gómez Bustamante E. Condiciones de trabajo de los egresados de enfermería en Cartagena. *Panor Económico* [Internet]. 1 de enero de 2019;27(1):105–15. Disponible en:
<https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/panoramaeconomico/article/view/2619>
 29. Arana Alfaro YM, Valencia Yucra FM. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa-2015 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1818>
 30. Cogollo Milanés Z, Gómez Bustamante E. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Av en enfermería* [Internet]. 2010;28(1):31–8. Disponible en:
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15625>

31. Patlán Pérez J. Calidad de vida en el trabajo [Internet]. Mexico; 2017. Disponible en: El Manual Moderno
32. Benito Martín B. La Relaciones Interpersonales de los Profesores en los Centros Educativos como fuente de Satisfacción. En: Convergencia con Europa y cambio en la universidad [Internet]. España: Revista Electrónica de Tecnología Educativa; 2006. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=273427>
33. Chiavenato I. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica y éxito de las organizaciones. [Internet]. 2da edició. McGRAW-HILL, editor. Mexico; 2009. Disponible en: https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Id_alberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
34. Castagnola Sanchez VR, Castagnola Rossini GM, Castagnola Rossini A del C. La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. Rev Investig Desarro e Innovación [Internet]. 2020 [citado 28 de noviembre de 2022];4(3):80–9. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/>
35. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med [Internet]. 15 de diciembre de 2019;20(1):123–32. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
36. Escalante Mariñas LP, Zapatel Ramirez NY. Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27813/escalante_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Jara C. R. El desempeño de los profesores noveles de ciencias: las competencias profesionales que desarrollan durante los primeros años de ejercicio profesional. Pensam Educ Rev Investig Educ Latinoam [Internet]. enero de 2020;57(1):1–18. Disponible en: <http://ojs.uc.cl/index.php/pel/article/view/25427>
38. Mazacón Gómez MN, Paliz Sánchez C del R, Caicedo Hinojosa LA. Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. Univ Cienc y Tecnol [Internet]. 11 de octubre de 2020;24(105):72–8. Disponible en: <https://www.uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/383>
39. Moreno Sinisterra JA, Martínez Garzón KM, Serna Pedreros D, Gaitán-Gómez OL. Competencias y habilidades de la y el profesional de enfermería, para aplicar el proceso enfermero durante el cuidado: revisión sistemática. Horiz Enferm [Internet]. 2022;33(1):109–25. Disponible en: <http://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/42455>
40. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Cienc y Tecnol [Internet]. 6 de mayo de 2022;2:12. Disponible en:

<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>

41. Zuta Arriola N, Castro Llaja L, Zela Pacheco LM. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. 2018;12(núm. 3):157–64. Disponible en: <http://localhost/backup/index.php/riv/article/view/151>
42. Triviño-Cervera MA, García-Ubaque JC, Garcia-Benitez PF. Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. Rev Salud, Hist Y Sanidad, . 2018;12(3):65–76.
43. Pérez Claros LL. Condiciones de salud y trabajo de los profesionales de Enfermería en América del Sur (Revisión integrativa) [Internet]. Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá Facultad de Enfermería; 2017. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62362>
44. Villalobos G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo [Internet]. Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana; 2005. Disponible en: <https://www.factorpsicosociales.com/disenio-de-un-sistema-de-vigilancia-epidemiologica-de-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo/>
45. Pinto Cornejo SF. Carga laboral en las enfermeras del servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017.
46. Pico Merchán M. Metodología de los panoramas de factores de riesgo ocupacional: Estrategia educativa en salud ocupacional. Hacia la promoción la salud [Internet]. 2001;6:13–1. Disponible en: <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1828>
47. Espinoza Corrales MS, Idme Vilcazán EI. Condiciones laborales y ansiedad en personal de salud que labora en contexto Sars-CoV-2 en el primer nivel de atención. Arequipa, 2020 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12756>
48. Ureta Jurado R. Condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en profesionales de enfermería en el Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia - Huancavelica [Internet]. Universidad Nacional de Huancavelica; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2060>
49. Tamayo y Tamayo M. El proceso de la investigación científica. 4ta edició. Mexico: Limusa; 2004.
50. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio M del P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: McGraw-Hill; 2014.
51. Serna G, Gutiérrez G, Zenozain C, Damián R, Yanowsky G, Vargas-Portugal K. Artículos científicos: Preparación, diseño y publicación [Internet]. Primera ed. Peru: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.084>
52. Arias González JL. Proyecto de tesis, guía para la elaboración. 1ra ed. Perú: Enfoques Consulting; 2020.

53. Martínez Ruiz H. Metodología de la investigación. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.; 2012.
54. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3a ed. Bogotá, Colombia: Pearson Educación; 2010.
55. Bernal CA. Metodología de la Investigación. Tercera ed. Colombia: Pearson Educación; 2010.
56. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario [Internet]. Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2011. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3020>
57. Mantilla Calisaya EY, Vargas Pari AP. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12857>
58. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill; 2018.

ANEXOS

ANEXO 1.
Matriz de consistencia

Título de la investigación

Condiciones laborales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital de Chincheros, Apurímac 2023

Problema de investigación	Objetivo de investigación	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023? - ¿Cuál es la relación entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023? - ¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023</p> <p>Problemas específicos - Establecer la relación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023 - Determinar la relación entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023 - Establecer la relación entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023</p> <p>Hipótesis específicas - Existe relación significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023 - Existe relación significativa entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023 - Existe relación significativa entre las condiciones sociales y el desempeño laboral del</p>	<p>Variable 2: Condiciones laborales</p> <p>Dimensiones Condiciones Físicas Condiciones Psicológicas Condiciones Sociales</p> <p>Variable 1: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Competencia profesional Motivación profesional</p>	<p>Diseño metodológico</p> <p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental - corte transversal</p> <p>Población y muestra La población se conformó por un total de 30 enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros, para hallar la muestra fue mediante el procedimiento de muestra censal estando constituida por toda población.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: La técnica es la Encuesta El instrumento es un Cuestionario</p>

el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023?	centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023	profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023		
--	--	--	--	--

ANEXO 2.

Instrumentos

INSTRUMENTO DE CONDICIONES LABORALES

Instrucciones:

Lea detenidamente el instrumento, responda a la encuesta con objetividad y veracidad y si tiene alguna duda, por favor, consulte al encuestador. A continuación, encontrará una serie de enunciados. Por favor, marque con una X aquellas respuestas que considere adecuadas de acuerdo a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	CONDICIONES FÍSICAS	1	2	3	4	5
1	Cuento con suficiente iluminación para realizar mis actividades diarias.					
2	Mi trabajo se desarrolla en un ambiente con excesivo ruido.					
3	En mi ambiente laboral existen temperaturas inadecuadas que no me permiten un buen desempeño en mi trabajo					
4	Existe suficiente material para realizar mis actividades diarias.					
5	Los ambientes donde trabajo cuentan con la ventilación adecuada.					
6	El lugar donde trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.					
7	El lugar donde yo trabajo cuenta con la privacidad necesaria para realizar mis actividades					
8	Cuanto con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.					
	CONDICIONES PSICOLÓGICAS	1	2	3	4	5
9	Existe una dotación adecuada de personal considerando la relación Enfermera – Paciente.					
10	Considero que tengo sobrecarga laboral.					
11	Considera que está lo suficientemente preparada para un buen desempeño en su trabajo					
12	Se encuentra satisfecha en el lugar donde trabajo					
13	Tengo motivación en mi área laboral					
14	Respeto a las personas sin considerar edad, genero, etnia, raza, condición social, tipo de enfermedad, etc					
	CONDICIONES SOCIALES	1	2	3	4	5

15	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución.					
16	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros.					
17	Existe respeto entre mis compañeros.					
18	Las remuneraciones que usted recibe son justas y apropiadas para el nivel de desempeño profesional que usted realiza.					
19	Considera que su clima laboral entre sus compañeras de trabajo favorece a sus actividades diarias.					
20	Considera que su clima laboral entre sus jefes inmediatos superiores favorece sus actividades diarias.					
21	Considera usted que en su trabajo le permiten desarrollarse personal y profesionalmente.					
22	Es frecuente en su centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de las autoridades.					

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Lea detenidamente el instrumento, responda a la encuesta con objetividad y veracidad y si tiene alguna duda, por favor, consulte al encuestador. A continuación, encontrará una serie de enunciados. Por favor, marque con una X aquellas respuestas que considere adecuadas de acuerdo a su criterio.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
	D1: COMPETENCIA PROFESIONAL					
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece el desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.	1	2	3	4	5
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
11	La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño	1	2	3	4	5
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño	1	2	3	4	5
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosa, facilitan mi desempeño	1	2	3	4	5

14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño	1	2	3	4	5
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño	1	2	3	4	5
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño	1	2	3	4	5
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño	1	2	3	4	5
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño	1	2	3	4	5
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.	1	2	3	4	5
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.	1	2	3	4	5
21	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	1	2	3	4	5
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica	1	2	3	4	5
D2: MOTIVACIÓN PROFESIONAL						
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir motivado.	1	2	3	4	5
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir motivado.	1	2	3	4	5
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir motivado.	1	2	3	4	5
28	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir motivado.	1	2	3	4	5
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional en forma eficiente me hace sentir motivado.	1	2	3	4	5
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir motivado	1	2	3	4	5
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir motivado	1	2	3	4	5
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir motivado.	1	2	3	4	5
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir motivado.	1	2	3	4	5
34	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir motivado	1	2	3	4	5
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir motivado.	1	2	3	4	5
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir motivado.	1	2	3	4	5
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir motivado.	1	2	3	4	5
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir motivado.	1	2	3	4	5

ANEXO 3.

Consentimiento informado

El presente estudio tiene como título: **Condiciones laborales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital de Chincheros, Apurímac 2023**, con el objetivo de Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Chincheros - Apurímac - 2023. El tiempo estimado para la entrevista será aproximadamente de 20 minutos.

Riesgos y beneficios: El estudio no conlleva ningún riesgo y el participante no recibe ningún beneficio.

Compensación: No se dará ninguna compensación económica por participar.

Confidencialidad: El proceso será estrictamente confidencial. Su nombre no será utilizado en ningún informe, se hará uso de un seudónimo y los resultados serán utilizados solo con fines académicos.

Participación voluntaria: La participación es estrictamente voluntaria.

Derecho de retirarse del estudio: El participante tendrá el derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento. No habrá ningún tipo de sanción o represalias.

Si desea participar, favor de llenar el talonario de autorización.

AUTORIZACION

He leído el procedimiento descrito arriba. La investigadora me ha explicado el estudio y ha absuelto mis dudas.

Yo, _____,
Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el presente estudio.
Así mismo, dejo constancia que he recibido una copia de este documento.

FIRMA INVESTIGADORA

FIRMA PARTICIPANTE

CHINCHEROS, _____ DEL 2023

ANEXO 4.

Base de datos

	CONDICIONES LABORALES																					
	CONDICIONES FÍSICAS								CONDICIONES PSICOLÓGICAS							CONDICIONES SOCIALES						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3
2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3
3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3
4	4	2	2	3	4	3	2	3	2	1	1	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2
5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4
6	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3
7	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
8	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
9	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3
10	5	3	2	2	4	1	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2
11	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
12	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
13	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5
14	3	2	2	4	2	1	4	4	3	4	3	4	5	3	2	2	5	2	4	4	4	2
15	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	5	2	5	4	4	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	2
18	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2
19	4	2	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
20	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3
21	4	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	1	2	3	4	3
22	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3
23	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2
24	2	1	2	3	1	1	3	4	4	1	5	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	3
25	3	1	2	3	1	1	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	3
26	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	4	2	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
28	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3
29	4	2	5	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4

		DESEMPEÑO LABORAL																																									
		COMPETENCIA PROFESIONAL																								MOTIVACIÓN PROFESIONAL																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38				
1		3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4		
2		4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3		
3		3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4		
4		3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3		
5		4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	4			
6		3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	2	3	5	2	4	4	3			
7		4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3		
8		5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4		
9		5	3	2	5	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	1	1	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10		4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
11		3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12		4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
13		3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	
14		3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3		
15		4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	4	4		
16		4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3		
17		5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	
18		2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	5	5	5	4	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5		
19		3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20		4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21		3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
22		4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23		3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
24		3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
25		4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
26		4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	5	3	3	4	4		
27		5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	
28		5	3	2	5	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	1	1	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	
29		4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	
30		4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	

