

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el centro  
quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Centro Quirúrgico

**Autora:**

Bertha Fiorela Medina Vasquez

**Asesora:**

Mg. Yanela K. Ricalde Castillo

Lima, 28 de marzo del 2026

# DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

## ACADÉMICO

Yo, Yanela K. Ricalde Castillo, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE TARAPOTO, 2025”** de la autora Bertha Fiorela Medina Vasquez tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 28 días del mes de marzo del año 2026.



---

Mg. Yanela K. Ricalde Castillo

**Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el  
centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad  
profesional de enfermería: Centro Quirúrgico

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'C' followed by a horizontal line and a vertical stroke, positioned above a horizontal line.

Mg. Celeste Abigail Mauricio Esteban

Dictaminador

Lima, 28 de marzo del 2026

## Índice

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema .....	2
Formulación del Problema .....	4
Justificación.....	5
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	8
Antecedentes de la Investigación .....	8
Marco Conceptual .....	13
Bases Teóricas.....	16
Definición de Términos.....	17
Metodología .....	18
Descripción del Lugar de Ejecución.....	18
Población y Muestra .....	18
Tipo y Diseño de Investigación.....	19
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos .....	22
Proceso de Recolección de Datos.....	23
Procesamiento y Análisis de Datos .....	23
Consideraciones Éticas .....	24
Administración del Proyecto de Investigación .....	26
Referencias bibliográficas.....	28
Apéndices.....	33

## Resumen

El presente estudio tendrá como objetivo determinar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto durante el año 2025. La investigación adoptará un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y de corte transversal. La muestra estará conformada por la totalidad de profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico, por lo que se empleará un muestreo de tipo censal. Para la recolección de datos se aplicará la “Escala de Desempeño Laboral”, desarrollada por Goodman y Svyantek, instrumento que presenta validez de contenido ( $V$  de Aiken  $> 0.80$ ) y validez de constructo confirmada mediante análisis factorial confirmatorio en AMOS, con adecuados índices de ajuste ( $\chi^2/df < 3$ , CFI  $> 0.90$ , TLI  $> 0.90$ , SRMR  $< 0.05$ , RMSEA  $< 0.08$ ). Asimismo, muestra alta confiabilidad, con coeficientes alfa de Cronbach y  $\omega$  de McDonald superiores a 0.80 en sus tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Los datos serán analizados mediante el software SPSS versión 25, utilizando estadísticos descriptivos para presentar los niveles de desempeño laboral y tablas y gráficos para facilitar la interpretación de los resultados. Finalmente, los hallazgos del estudio podrán aportar evidencia útil para fortalecer la gestión del talento humano y mejorar la calidad del cuidado en el ámbito quirúrgico.

Palabras clave: Desempeño laboral, Rendimiento Laboral, Enfermería quirúrgica, Evaluación del desempeño.

## **Planteamiento del Problema**

### **Identificación del Problema**

El personal de enfermería representa uno de los pilares más numerosos y esenciales dentro de los sistemas de salud a nivel mundial, conformado por una fuerza laboral que supera los 30 millones de profesionales. (Organización Mundial de la Salud, 2025). Debido a esto, su participación resulta decisiva para garantizar una atención segura, oportuna y de alta calidad, tal como señalan diversos estudios que destacan su rol estratégico en los servicios asistenciales (Tarqui & Quintana, 2019).

A nivel internacional, una revisión sistemática realizada en Arabia Saudita, por Almutairi et al (2022) evidenció que el desempeño laboral del personal de enfermería está fuertemente influido por factores asociados al entorno laboral, tales como la organización del servicio, la carga asistencial, la disponibilidad de recursos, el apoyo institucional y la dinámica del equipo de trabajo. Los autores señalan que condiciones inadecuadas generan disminución en la eficiencia, mayor probabilidad de errores y afectación en la calidad del cuidado, especialmente en contextos de alta demanda clínica. Estos hallazgos permiten entender que el desempeño laboral es un proceso complejo y multidimensional, y resaltan la necesidad de evaluarlo en entornos críticos como los centros quirúrgicos, donde las exigencias técnicas y emocionales son elevadas.

Asímismo, una revisión sistemática realizada en china por Krijgsheld et al (2022) analizaron los factores asociados al desempeño y la satisfacción laboral del personal de enfermería en hospitales de distintos países. Los autores identificaron que aspectos como el clima organizacional, las cargas de trabajo, el apoyo institucional, la disponibilidad de recursos y la dinámica del equipo influyen directamente en el rendimiento profesional y en la calidad de la atención. Por lo cual, se evidenció que condiciones laborales inadecuadas generan disminución del

desempeño, agotamiento emocional y mayor riesgo de errores en la práctica clínica. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de evaluar de manera integral el desempeño laboral en entornos críticos como los centros quirúrgicos, donde las exigencias técnicas y la complejidad asistencial demandan un alto nivel de competencia del personal de enfermería.

En el ámbito latinoamericano, diversos estudios han evidenciado que el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico presenta brechas importantes en cuanto al desarrollo de competencias esenciales para la atención perioperatoria. Una investigación realizada en Brasil evaluó las competencias de enfermeros que laboran en el bloque quirúrgico y encontró limitaciones significativas en la gestión del cuidado, la toma de decisiones clínicas, el liderazgo durante los procedimientos y la capacidad para responder adecuadamente ante situaciones críticas. El estudio identificó que, aunque los profesionales poseen conocimientos técnicos básicos, existen deficiencias en competencias específicas como la planificación del cuidado, la integración con el equipo quirúrgico y la ejecución segura de prácticas asistenciales (Sousa et al., 2019).

En el ámbito local, un estudio realizado en el departamento de San Martín evaluó la relación entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería, encontrando que niveles elevados de carga emocional y demanda laboral se asocian con un menor rendimiento en las actividades asistenciales, en la investigación se encontró que las condiciones laborales, el ambiente institucional y la presión inherente a los servicios de salud influyen directamente en el desempeño del personal, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión del talento humano en la región. Estos resultados reflejan problemáticas similares a las que pueden presentarse en el Centro Quirúrgico del hospital de Tarapoto, justificando la importancia de evaluar el desempeño laboral en este contexto especializado (Gómez et al., 2023).

En la actualidad, el desempeño laboral se comprende como un proceso multidimensional influido por la productividad, la eficacia, la eficiencia y factores cognitivos, afectivos y psicomotores. Sin embargo, en los centros quirúrgicos de la región nororiental, especialmente en los hospitales de Tarapoto, existe limitada información sobre el nivel real de desempeño del personal de enfermería, a pesar de las altas exigencias técnicas y la complejidad del entorno quirúrgico. Esta falta de evidencia dificulta la planificación de estrategias de mejora y el fortalecimiento de las competencias profesionales. Por ello, el presente estudio busca determinar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025, aportando información útil para la toma de decisiones y la mejora de la calidad del cuidado.

### **Formulación del Problema**

#### ***Problema General***

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025?

#### ***Problemas Específicos***

¿Cuál es el nivel de desempeño contextual de los profesionales de enfermería en la dimensión capacidad cognitiva en el centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la dimensión capacidad afectiva en el centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral contraproducente de los profesionales de enfermería en la dimensión capacidad psicomotora en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025?

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Determinar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025.

### ***Objetivos Específicos***

Analizar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la dimensión de productividad en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025.

Analizar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la dimensión de eficacia en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025.

Analizar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la dimensión de eficiencia en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025.

## **Justificación**

### ***Justificación Teórica***

El presente estudio contribuirá al avance del conocimiento teórico al analizar el desempeño laboral desde una perspectiva integral que incluye la productividad, eficacia y eficiencia. Estos aportes permitirán fortalecer la comprensión conceptual del desempeño laboral en áreas altamente especializadas, complementando los modelos existentes y adaptándolos a la realidad sanitaria nacional.

Asimismo, los resultados servirán como punto de partida para futuras investigaciones, ya que proporcionarán información empírica que podrá ser comparada con otros entornos clínicos, replicada en diferentes regiones del país o utilizada para explorar nuevas variables relacionadas, como la carga laboral, el clima organizacional, la satisfacción del personal o la seguridad del paciente. De este modo, este estudio ayudará a reducir los vacíos teóricos existentes y promoverá

el desarrollo de nuevas líneas de investigación en el área de enfermería quirúrgica, fortaleciendo la base científica que sustenta la práctica profesional.

### ***Justificación Metodológica***

El presente estudio se fundamenta en una metodología cuantitativa de tipo descriptivo y de corte transversal, la cual permite obtener información precisa y actualizada sobre el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico. La elección de este enfoque se sustenta en su capacidad para describir con claridad las características y dimensiones del fenómeno en estudio, facilitando la identificación de patrones, tendencias y áreas de mejora.

El instrumento utilizado “la Escala de Desempeño Laboral” ha sido previamente aplicado en investigaciones nacionales e internacionales en el ámbito de enfermería y gestión hospitalaria, y cuenta con adecuada validez de contenido, demostrada mediante V de Aiken superior a 0.80, así como validez de constructo confirmada a través de análisis factorial confirmatorio. Su confiabilidad se respalda en coeficientes alfa de Cronbach y  $\omega$  de McDonald superiores a 0.80 en todas sus dimensiones, garantizando consistencia interna.

La metodología propuesta asegura una recolección sistemática y objetiva de los datos, fortaleciendo la calidad y reproducibilidad del estudio. Asimismo, la estructura del diseño permite que la investigación pueda ser replicada en otros hospitales o servicios quirúrgicos, generando oportunidades para estudios comparativos, análisis longitudinales o ampliación hacia otras variables relacionadas con el desempeño laboral. Se empleará el software SPSS versión 25 para el procesamiento estadístico, lo cual permitirá obtener resultados fiables y fundamentados técnicamente.

### ***Justificación Práctica y Social***

Los resultados del presente estudio tendrán un impacto directo en la mejora de la atención en el centro quirúrgico, ya que permitirán identificar fortalezas y áreas de mejora en el desempeño de los profesionales de enfermería. Asimismo, los hallazgos beneficiarán a pacientes, profesionales y la institución, al contribuir a la seguridad del paciente, eficiencia operativa y calidad del servicio, fortaleciendo la gestión hospitalaria y la práctica profesional de enfermería.

### **Línea de Investigación**

La presente investigación se desarrolla dentro de la línea de investigación 00317 Gerencia y gestión del cuidado en enfermería el cual se entiende como el proceso mediante el cual la enfermera organiza, planifica, coordina y evalúa los recursos humanos, materiales y actividades necesarias para brindar un cuidado seguro, continuo y de calidad al paciente, asegurando que las intervenciones se realicen de manera eficiente, ética y centrada en las necesidades de las personas y sus familias.

## **Desarrollo de las Perspectivas Teóricas**

### **Antecedentes de la Investigación**

#### *Antecedentes Internacionales*

En el ámbito internacional, una revisión sistemática desarrollada por Almutairi et al (2022) analizó el efecto del entorno laboral en el desempeño de los profesionales de enfermería, evidenciando que factores como la organización del servicio, la carga laboral, la disponibilidad de recursos, el apoyo institucional y el clima laboral influyen significativamente en la calidad y eficiencia del desempeño. El estudio señala que condiciones inadecuadas afectan directamente la seguridad del paciente, la productividad del personal y el rendimiento general en las actividades asistenciales. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería en contextos de alta demanda, como el centro quirúrgico, donde las exigencias técnicas y emocionales son elevadas.

En el contexto latinoamericano, un estudio realizado por Carreón (2025) en México sobre el desempeño laboral en enfermería según estilos de liderazgo, con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el desempeño laboral en enfermería y los estilos de liderazgo del personal del Hospital de Segundo Nivel en Xalapa, Veracruz, esta investigación es de enfoque cualitativo, de tipo no experimental, asimismo de corte transversal, descriptivo correlacional, con una muestra aleatoria de los cuales están conformadas por profesionales de enfermería, los instrumentos utilizados fueron cuestionarios los cuales medirán las variables de “Desempeño laboral y estilos de liderazgo”, Como resultado el estudio evidenció que el liderazgo transformacional obtuvo los puntajes más altos (3.8–5.0;  $M \approx 4.3$ ) y correlaciones positivas significativas con el desempeño laboral ( $r=0.20-0.40$ ), mientras que el *laissez-faire* presentó

puntajes bajos (1.0–3.5;  $M \approx 2.2$ ) y correlaciones negativas ( $r \approx -0.10$ ). El liderazgo transaccional mostró valores intermedios (2.0–4.5;  $M \approx 3.1$ ) con asociaciones moderadas ( $r \approx 0.20$ ). Además, el turno matutino registró mayor satisfacción con el apoyo institucional (mediana  $\approx 4.1$ ), en comparación con el vespertino ( $\approx 4.0$ ) y el nocturno ( $\approx 3.6$ ). En conjunto, los resultados confirman que los estilos transformacional y democrático favorecen el desempeño, mientras que los estilos autoritario y laissez-faire lo afectan negativamente.

Asimismo, en México se realizó un estudio por González et al. (2024), sobre evaluación de desempeño laboral de enfermería en áreas críticas, con el objetivo de comprar el diseño laboral del personal de enfermería del nivel operativo y jefas de áreas críticas, de un hospital de Cd Madero Tamaulipas., este estudio es cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y comparativo. Con una población de 206 enfermeros, donde se aplicó una cédula de datos sociodemográficos, y para diferencias por tipo de empleado, se empleó U de Mann-Whitney, así mismo para las diferencias de las dimensiones por las variables categoría y servicio laboral, se empleó la prueba de Kruskal-Wallis. El estudio evidenció diferencias en el desempeño laboral según categoría, antigüedad y servicio, mostrando mejores resultados en las enfermeras operativas, especialistas y con más de 20 años de experiencia. La UTIP destacó con los puntajes más altos en desempeño, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, capacidad de síntesis y capacidad analítica, mientras que el servicio de urgencias obtuvo los valores más bajos, con 65.54 en desempeño laboral, 67.15 en calidad del trabajo y 64.40 en capacidad de síntesis. Estos hallazgos contrastan con estudios previos en los que 70.2% del personal no recibe capacitaciones y se reportan niveles superiores de desempeño, como 100% en planificación, 87% en evaluación de resultados y 35% que considera que la planificación mejora el rendimiento. Aunque se hallaron diferencias según categoría laboral, antigüedad y tipo de servicio, no se observaron

variaciones según nivel académico ni turno, predominando en la muestra mujeres especialistas con más de 20 años de servicio.

En Colombia, un estudio realizado por Vallejo et al (2024), con el propósito de analizar los “Factores que afecta el desempeño laboral en el personal de la salud den una OPS del primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023”. Esta investigación tuvo como enfoque mixto con un diseño descriptivo de corte transversal, se utilizó como instrumento una encuesta, aplicada a 25 colaboradores de la IPS. En una muestra de 25 colaboradores de una IPS de primer nivel en Candelaria, el 76 % fueron mujeres y el 88 % contó con contrato indefinido, con igual porcentaje que percibe un salario mínimo legal vigente. En cuanto al sentido de pertenencia, el 100 % manifestó sentirse motivado para cuidar su salud mientras trabaja (56 % totalmente de acuerdo y 44 % de acuerdo) y el 88 % percibe una cultura que promueve el equilibrio trabajo–vida, aunque un 12 % no lo reconoce así y un 24 % considera que su voz no participa en la toma de decisiones. Se identificaron áreas críticas: en trabajo en equipo hay desacuerdos que alcanzan hasta 36 % en aspectos como confianza, reconocimiento y participación; en comportamiento y funcionamiento/desempeño laboral los desacuerdos oscilan entre 4 % y 20 %, sobre todo en gestión del tiempo, presión laboral y oportunidades de capacitación; y en liderazgo, hasta un 28 % discrepa sobre la forma en que se gestionan las renuncias y el estilo de dirección. En conjunto, los autores concluyen que, aunque existen elementos positivos del clima organizacional, es necesario fortalecer la participación, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y el liderazgo para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral del personal de salud.

En Ecuador, Escobar (2023) realizó un estudio sobre Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del “Hospital San Vicente de Paúl”, con el objetivo de

determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería, este estudio tiene un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, correlacional y transversal, con una muestra de 118 enfermeros. Los resultados hallados respecto al desempeño laboral indican que existen buen profesionalismo, con un 18.6% expresa un riesgo al compromiso moderado con la carga horaria, asimismo un 44.9% expresa limitación del desarrollo profesional el cual enmarca la inestabilidad laboral, y 79.7% comprende una falta de preparación académica del cuarto nivel. Llegando a la conclusión que el balance de estabilidad laboral y personal facilitan el cumplimiento de manera eficaz y oportuna el rol de cuidado directo.

### ***Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales***

En Lima, se llevó a cabo una investigación por Soto (2024) con el objetivo de determinar la relación entre riesgo de estrés del personal de enfermería del centro quirúrgico cirugía de día y desempeño laboral en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen, este estudio es diseño no experimental, relacional con un corte transversal, el método hipotético deductivo, con una población de 30 profesionales de enfermería que laboran en el área quirúrgica, a los cuales se les aplico como instrumento un cuestionario para la variable “riesgo de estrés”, “desempeño laboral”, con una escala de Likert. Como resultado de la investigación se evidencio el riesgo de estrés fue moderado con 80% (24) y alto con un 20% (6) y fue regular en el desempeño laboral con un 40% (12) seguidamente bueno con un 36.7(11) y malo con un 23% (7). En cuanto a la relación entre el riesgo de estrés y desempeño laboral se obtuvo una significancia de correlación de Pearson de 0,687, se demostró que  $p=0,000<0.05$ , el cual indica que se acepta la hipótesis de investigación. En conclusión, existe relación entre las variables riesgo de estrés y desempeño laboral.

En Saavedra (2024) realizó una investigación en Lima con el objetivo de determinar la relación entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería. Esta

investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, con una muestra confirmada por 113 profesionales de enfermería. A los cuales se les aplico como instrumentos dos encuestas “Estilo de liderazgo”, “Desempeño laboral”, obteniendo como resultado que el 66.4 % de los encuestados muestran un nivel alto de liderazgo, así mismo para la variable desempeño laboral el 66.4% mostraron un nivel alto. En resultados de correlación, existe relación directa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral, ( $Rho = 0.814$ ) mostrando una correlación directa de nivel muy alta y el valor de significancia de  $p = 0.000$  lo cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); en cuanto a sus dimensiones liderazgo transformacional y desempeño laboral, el valor Rho fue de 0.659, liderazgo transaccional y desempeño laboral (Rho) fue 0.754, dimensión liderazgo Laissez Faire y desempeño laboral (Rho) fue 0.811. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima.

Orcon (2024) realizó un estudio en Satipo con el objetivo de establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Este estudio es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, y una metodología descriptiva correlacional, con una muestra no probabilística, conformada por 30 profesionales de enfermería asistenciales, en los cuales se aplicó como instrumento una encuesta que evaluará las percepciones sobre la motivación el cual está usando la escala de Likert. En los resultados específicos, en cuanto al desempeño laboral, los niveles fueron "a veces" en un 40% y "casi siempre" en un 60%. En la dimensión de desempeño de tareas, los resultados fueron "a veces" en un 23.3%, "casi siempre" en un 73.3% y "siempre" en un 3.3%. Para la dimensión de condiciones laborales, los niveles fueron "a veces" en un

43.3% y "casi siempre" en un 56.7%. En la dimensión de relaciones sociales, los niveles fueron "a veces" en un 46.7% y "casi siempre" en un 53.3%. Las conclusiones indicaron que existió una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki de Sapito en 2024, con un nivel de significancia estadística de  $p\text{-valor} = 1.000$  y una correlación positiva baja ( $Rho = 0.000$ ).

Salazar (2019) realizó una investigación en Chiclayo con el objetivo de establecer la relación entre el desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA en Cajamarca. Esta investigación es no experimental, descriptivo, transversal, de diseño correlacional. Se tuvo una población de 139 personas y la muestra fue censal, se utilizó criterio aleatorio simple, se aplicó un instrumento de "Escala de Núñez" para medir la variable de "desempeño laboral" y para medir la variable de calidad se utilizó la escala de SERVQUAL. Los resultados obtenidos reflejan que el 35% de profesionales de enfermería de este hospital tienen un nivel de desempeño laboral "Medio Bajo", el 30% tienen un nivel "Medio Alto", mientras que sólo el 18% alcanzó un nivel "Alto" y el 17% un nivel "Bajo". Según el nivel de Calidad de Atención; El 42% de pacientes perciben un nivel de satisfacción "En Proceso", seguido del 37% que perciben un nivel de satisfacción "Aceptable" y el 21% un nivel de satisfacción "Por Mejorar" en la calidad de atención. En todo momento se tuvo en cuenta los criterios de rigor científico y los principios éticos.

## **Marco Conceptual**

### ***Desempeño Laboral***

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan, de esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado, por lo que implica la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo. El

desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo (Tarqui & Quintana, 2020).

Asímismo, Sely (2019) refiere que el desempeño laboral son las formas de ejecutar las actividades de acuerdo de las diferencias personales y la interacción de los profesionales con su lugar de trabajo por lo cual requiere experiencia, como la adquisición de técnicas y conocimientos que logren la resolución de problemas individuales, y del equipo laboral de la institución.

**Características del Desempeño Laboral.** El desempeño laboral se caracteriza por ser pertinente, ya que las labores del trabajador deben responder de manera específica a su función y a las necesidades de la organización, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, es multidimensional, pues integra los diversos roles y funciones asignados dentro de la organización, reflejando una estructura compleja en la que cada individuo manifiesta distintos comportamientos que contribuyen al funcionamiento global del equipo y al cumplimiento de la misión institucional (Andrade et al., 2023).

***Desempeño Laboral del Personal de Salud.*** Se refiere al grado en que los trabajadores cumplen eficazmente sus funciones, condicionando los resultados obtenidos y el logro de las metas organizacionales. Su valoración es fundamental, ya que influye directamente en la calidad de la atención y en la salud de la población, constituyéndose en un elemento clave para garantizar un proceso de cuidado efectivo (Hua & Bui, 2024).

**Desempeño Laboral del Personal de Enfermería.** El desempeño del personal de enfermería se entiende como el comportamiento real del profesional en su entorno laboral, incluyendo su preparación técnica, eficacia en la toma de decisiones y habilidad para realizar

procedimientos, reflejando su capacidad para asumir responsabilidades y resolver problemas en el cuidado del paciente (Trinidad, 2021).

**Factores que Influyen en el Desempeño del Personal de Salud.** El desempeño del personal de salud está influenciado por diversos factores que pueden potenciar su productividad y la calidad de la atención. Entre ellos se encuentran una supervisión objetiva e imparcial; salarios aceptables y puntuales; incentivos económicos; permisos para el desarrollo de competencias; y mejoras en la infraestructura y condiciones de trabajo que reduzcan los riesgos laborales. La aplicación de estrategias prácticas y de bajo costo en estos ámbitos permite lograr mejoras significativas en la disponibilidad, competencia, capacidad de reacción y productividad del personal sanitario (Tarqui & Quintana, 2020).

#### **Dimensiones del Desempeño Laboral.**

***Desempeño en la Tarea.*** Se refiere al cumplimiento efectivo de las responsabilidades y actividades específicas asignadas a un empleado según la descripción de su puesto, evaluándose mediante la calidad, cantidad, velocidad, precisión y diversidad de las tareas realizadas, contribuyendo directamente al logro de los objetivos organizacionales (Cavazos et al., 2023).

***Desempeño Contextual.*** Es el comportamiento del empleado orientado a mantener y mejorar el entorno organizacional, social y psicológico en el que se desempeña, incluyendo acciones como colaborar voluntariamente en tareas adicionales y fomentar buenas relaciones interpersonales (Marcel et al., 2022).

***Desempeño Laboral Contraproducente.*** Es el conjunto de comportamientos del empleado que resultan perjudiciales para la organización, incluyendo acciones como incumplimiento de tareas, indisciplina, robo, abuso de sustancias, ausentismo y presentismo, afectando negativamente la eficiencia y el clima laboral (Marcel et al., 2022).

## **Bases Teóricas**

### ***Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem***

La Teoría del Autocuidado propuesta por Dorothea Orem sostiene que los individuos poseen la capacidad de realizar acciones orientadas a mantener su salud, bienestar y funcionamiento. Cuando esta capacidad se ve limitada, el profesional de enfermería interviene para suplir, apoyar o educar al paciente en la realización de dichas actividades. La teoría de Orem se vincula directamente con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico, ya que este entorno exige que el personal cuente con competencias técnicas y cognitivas para identificar rápidamente las necesidades del paciente antes, durante y después de la intervención quirúrgica. (Tanaka, 2022).

### ***Teoría del Entorno de Florence Nightingale***

Florence Nightingale planteó que la salud del paciente está influenciada por factores ambientales como la ventilación, iluminación, temperatura, limpieza, ruido, alimentación y organización del espacio. Su teoría del entorno sostiene que un ambiente adecuado favorece la recuperación del paciente y contribuye al desempeño eficiente del personal de enfermería. En el caso del centro quirúrgico, la teoría de Nightingale se relaciona directamente con el desempeño laboral, ya que este depende en gran medida de la calidad del entorno de trabajo. Condiciones como infraestructura adecuada, disponibilidad de equipos, organización del quirófano, control de infecciones, iluminación adecuada y buena comunicación dentro del equipo impactan en la eficiencia y seguridad de las acciones enfermeras (Turkowski & Turkowski, 2024).

## **Definición de Términos**

Profesional de enfermería. Persona capacitada en cuidados de salud, responsable de planificar, ejecutar y evaluar acciones de atención y recuperación de los pacientes en distintos ámbitos clínicos (Amezcuca, 2024).

Competencia profesional de enfermería. Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten al personal de enfermería desempeñarse adecuadamente en su rol dentro del centro quirúrgico (Tapia et al., 2022).

Centro quirúrgico. Área especializada del hospital destinada a la realización de procedimientos quirúrgicos, equipada con recursos técnicos y humanos para garantizar atención segura y eficaz (Palomeque et al., 2024).

## **Metodología**

### **Descripción del Lugar de Ejecución**

El presente estudio se llevará a cabo en el Hospital Público de Tarapoto, institución de referencia regional del Ministerio de Salud (MINSA) categorizada como establecimiento II-1. Su centro quirúrgico se encuentra equipado para la atención de procedimientos de distinta complejidad y cuenta con salas de operaciones, área de recuperación posanestésica, unidad de esterilización y ambientes de apoyo asistencial que permiten la continuidad del servicio.

El estudio se realizará específicamente en el área quirúrgica, la cual dispone de salas debidamente implementadas y de un equipo multidisciplinario conformado por médicos cirujanos, anestesiólogos y profesionales de enfermería con formación en cuidados perioperatorios. El personal de enfermería cumple funciones esenciales en la seguridad del paciente, la organización del servicio y la ejecución de procedimientos durante el acto quirúrgico, lo que convierte a este entorno en un espacio crítico para evaluar el desempeño profesional.

El estudio se desarrollará durante el periodo enero–junio de 2025, tiempo en el cual se recolectará, analizará e interpretará la información correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería en este servicio crítico.

### **Población y Muestra**

#### ***Población***

La población del presente estudio está constituida por el conjunto total de 50 profesionales de enfermería asistenciales nombradas y contratadas con tiempo de servicio mayor a dos años.

### ***Muestra***

Debido a que el tamaño de la población profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico es reducido y accesible, el tipo de muestreo seleccionado es de tipo Censal por lo cual la muestra estará conformada por 50 enfermeros.

### **Tipo y Diseño de Investigación**

El presente estudio será de enfoque cuantitativo, ya que se centra en medir y analizar numéricamente el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico (Castañeda, 2022). Su diseño es descriptivo, dado que busca únicamente describir los niveles de desempeño y sus dimensiones desempeño de tarea, contextual y contraproducente (Guevara et al., 2020). Además, el estudio tiene un alcance transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un momento específico, permitiendo obtener un panorama actualizado y representativo del desempeño laboral en este contexto hospitalario (Cvetkovic et al., 2021).

### **Formulación de Hipótesis**

El presente estudio no formula hipótesis, debido a que se enmarca en un enfoque cuantitativo descriptivo con una sola variable de análisis: el desempeño laboral. Los estudios descriptivos tienen como finalidad observar, caracterizar y detallar los fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin establecer relaciones de causalidad ni predicción entre variables; por ello, no corresponde plantear hipótesis general ni específicas.

### **Identificación de Variables**

El desempeño laboral se define como el conjunto de comportamientos, acciones y resultados que un trabajador ejecuta para cumplir efectivamente las funciones y responsabilidades asignadas a su puesto, demostrando competencia técnica, calidad en la ejecución de tareas, iniciativa y contribución al logro de los objetivos institucionales.

## Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral se entiende como la manifestación práctica de las competencias, habilidades y conocimientos que el profesional <sup>4</sup> de enfermería <sup>4</sup> aplica en el entorno quirúrgico para lograr los objetivos organizacionales y de atención al paciente (Tocancipá & Martínez, 2025).	El desempeño laboral del profesional de enfermería será evaluado mediante el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual validado por Geraldo (2022), el cual está compuesto por 14 ítems organizados en tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente. El instrumento utiliza una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = Nunca, 5 = Siempre), permitiendo clasificar el nivel de productividad, eficacia y eficiencia del desempeño laboral.	Ítem 1: Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.</li> <li>• He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.</li> <li>• He gestionado bien mi tiempo.</li> <li>• Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.</li> </ul>	Escala ordinal
			Ítem 2: Desempeño Contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.</li> <li>• He asumido responsabilidades adicionales.</li> <li>• He participado activamente en reuniones y/o consultas</li> <li>• He empeorado los problemas del trabajo.</li> <li>• Me he centrado en los aspectos negativos del</li> </ul>	

			<p>trabajo en lugar de los aspectos positivos,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.</li> </ul>
		<p>Ítem 3: Desempeño laboral contraproducente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.</li> <li>• He dejado tareas incompletas sin justificación</li> <li>• He evitado asumir responsabilidades que me corresponden.</li> <li>• He tenido conflictos innecesarios con mis compañeros.</li> </ul>

## **Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

### ***Técnica***

Se implementará la técnica de la encuesta como principal método para recolectar datos. Esta técnica se ha elegido por su eficacia en la obtención de información estandarizada. La encuesta permitirá recoger datos cuantitativos específicos sobre las competencias laborales de los enfermeros y cómo estas influyen en su desempeño laboral (Feria et al., 2020).

### ***Instrumento***

El instrumento que se utilizará se titula Escala de Desempeño Laboral Individual, adaptada para cualquier tipo de contexto laboral en Perú por el autor (Geraldo Campos, 2022) compuesta por 14 ítems distribuidos en tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Las respuestas se registraron mediante una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = Nunca, 5 = Siempre).

**Validez y Confiabilidad.** En cuanto a la validez, la escala presenta validez de contenido (V de Aiken >0.80) y validez de constructo, confirmada mediante análisis factorial confirmatorio en AMOS, utilizando máxima verosimilitud y evaluando el ajuste del modelo con Chi-cuadrado/df <3, CFI>0.90, TLI>0.90, SRMR<0.05 y RMSEA<0.08, lo que garantiza la estructura factorial adecuada de la escala. Respecto a la confiabilidad, se encontró alta consistencia interna, con alfa de Cronbach y  $\omega$  de McDonald superiores a 0.8 en los factores desempeño de tarea, contextual y contraproducente, demostrando que el instrumento es confiable y aplicable para medir el desempeño laboral en enfermeras.

### **Proceso de Recolección de Datos**

El proceso de recolección de datos se llevará a cabo en el año 2025, previa aprobación del Comité de Ética y de las autorizaciones administrativas emitidas por la Dirección y la Jefatura de Enfermería del Hospital de Tarapoto, garantizando así la viabilidad institucional del estudio.

Se convocará a los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico que cumplan con los criterios de inclusión. Durante la convocatoria, se les explicará de manera clara el objetivo del estudio, la importancia de su participación y el uso estrictamente académico de la información recopilada. Asimismo, se les informará que el cuestionario tiene una duración aproximada de 10 a 15 minutos, según el ritmo de respuesta de cada participante.

Posteriormente, se les solicitará la firma del Consentimiento Informado, asegurando su participación voluntaria, el anonimato de sus respuestas y la confidencialidad absoluta de los datos. El instrumento será aplicado de forma auto administrada en un ambiente adecuado, sin interferir con las actividades asistenciales de los profesionales.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Una vez recolectada, la información será depurada, codificada y organizada en una matriz electrónica utilizando el software SPSS para su procesamiento. El análisis estadístico descriptivo se centrará en el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, para las variables categóricas, y la media y desviación estándar, para los puntajes totales de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones. Finalmente, los resultados se contrastarán con los baremos del instrumento para determinar y presentar el nivel de desempeño laboral mediante tablas y gráficos.

## **Consideraciones Éticas**

El presente estudio se orientará a seguir lo previsto por el Informe Belmont, aplicando los siguientes principios:

### ***Respeto por la Dignidad Humana***

Este principio sostiene que la protección de la persona y el reconocimiento de su dignidad son esenciales para el ejercicio de sus derechos. En este estudio se asegura que los participantes puedan decidir libremente sobre su participación, respetando siempre su autonomía. Los cuestionarios estarán dirigidos únicamente a los objetivos de la investigación, evitando preguntas que puedan vulnerar la dignidad de los participantes o generar cualquier forma de intrusión.

### ***Autonomía y Responsabilidad Personal***

Las decisiones de los participantes deben ser tomadas de manera libre y consciente, buscando su propio bienestar. Por ello, se explicarán claramente los objetivos y procedimientos del estudio, y se solicitará la firma del consentimiento informado, garantizando que cada persona participe de manera voluntaria y plenamente informada.

### ***Beneficencia y Ausencia de Daño***

El estudio tiene como finalidad el bienestar de los participantes, asegurando que no se produzca daño físico, psicológico ni social. Los riesgos son inexistentes, y la información recopilada será utilizada exclusivamente con fines de investigación, garantizando la confidencialidad y el manejo seguro de los datos.

### ***Igualdad, Justicia y Equidad***

Todos los participantes serán tratados con equidad, sin importar su condición o características individuales. El estudio asegura la inclusión de todos de manera justa, respetando

las decisiones de cada persona durante todo el proceso y evitando cualquier forma de discriminación o trato desigual.

### **Limitaciones del Proyecto**

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentran el hecho de que se realiza en un solo hospital, asimismo, factores contextuales como la carga laboral, la disponibilidad de recursos y el clima organizacional, que pueden influir en el desempeño, no se miden directamente, y aunque la escala utilizada está validada en Perú, su adaptación al contexto quirúrgico puede requerir ajustes futuros.

## Administración del Proyecto de Investigación

### Cronograma de Ejecución

A continuación, se presenta el cronograma de ejecución

ACTIVIDADES DEL PROYECTO	MESES/2025						
	May	Jun	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Búsqueda de Información pertinente.	x	x	x				
Realización del plan de investigación			x	x	x		
Entrega y aprobación del proyecto investigación				x	x		
Aplicación del instrumento						x	
Codificación de ítems y paloteo de las encuestas manual						x	
Aplicación de paquete estadístico Spss						x	
Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.						x	
Elaboración del proyecto						x	
Presentación del proyecto al jurado						x	
Aprobación del proyecto de investigación							x
Sustentación del informe de tesis							x

## Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto para esta investigación. Este presupuesto incluye varias categorías como recursos humanos, materiales y viáticos, detallando la unidad de medida, cantidad, precio unitario y precio total para cada ítem:

Categoría	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Precio Unitario (S/)	Precio Total (S/)
Recursos Humanos					
Asesor de investigación	Honorarios mensuales	Mes	7	2000	2000
Ing. Estadístico	Honorarios mensuales	Mes	7	1500	1500
Materiales					
Cuestionarios	Papel y tinta para impresión	100 unidades	1	300	300
Material de oficina	Carpetas, bolígrafos, clips	Lote	1	200	200
Viáticos					
Transporte local	Movilización en Tarapoto	Viaje	20	20	400
Alimentación	Comidas durante el trabajo de campo	Día	60	30	1800
Otros					
Imprevistos	Contingencias diversas	Global	1	1000	1000
TOTAL					6200

### Referencias bibliográficas

- Almutairi, D. R., Alkorbi, S. A., Alghabbashi, M. T., Aly, S. M. M., & Alsulami, S. A. (2022). Effect of work environment on nurses' job performance: Systematic review. *International Journal of Health Sciences*, 6(S6), 4935-4950.  
<https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS6.10636>
- Amezcuca, M. (2024). La enfermería, una profesión y disciplina que avanza por sus valores. *Temperamentvm*, 20. <https://doi.org/10.58807/temperamentvm20246590>
- Andrade, W., Martínez, J., Noguera, L., & Aguilar, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Carreón García, E. L. (2025). *Estudio del Desempeño Laboral en Enfermería según Estilos de Liderazgo*. Universidad Veracruzana.
- Castañeda Mota, M. M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1).  
<https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Cavazos-Arroyo, J., Máynez-Guaderrama, A. I., Cavazos-Arroyo, J., & Máynez-Guaderrama, A. I. (2023). Modelo de desempeño en la tarea: Estudio empírico con PLS-SEM y mapa de importancia-rendimiento. *Estudios Gerenciales*, 39(168), 314-326.  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.168.5818>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., López, L. E. C., Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.  
<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

- Escobar Baldeón, C. A. (2023). *Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del “Hospital San Vicente de Paúl. 8(9).*
- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). *LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA.*
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología, 25(1), 63-81.*  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gómez, G. R., Molocho, D. N. M., & Palomino, D. T. (2023). Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto—EsSalud. *Investigación & Negocios, 16(28), 50-57.* <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
- González Salinas, J. F., Rivera Pérez, J. G., Fang Huerta, M. D. L. Á., Torres Ávila, S. P., Garza Hernández, R., & Meléndez Méndez, C. (2024). Evaluación del Desempeño Laboral de Enfermería en Áreas Críticas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(5), 6898-6912.* [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.14110](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14110)
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO, 4(3), 163-173.*  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hua Thanh, T., & Bui Thi, L. (2024). Fostering the Job Performance of Nurses: A Responsibility of an Ethical Hospital. *SAGE Open Nursing, 10, 23779608241267060.*  
<https://doi.org/10.1177/23779608241267060>

- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.  
<https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Marcel, K., Lars, T., & Floortje, S. (2022). Desempeño laboral en el sector sanitario: Una revisión sistemática. *Revista de Investigación de servicios de salud*, 22.
- Orcon Montero, R. del P. (2024). *Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico hospital manuel ángel higa arakak satipo—2024*. Universidad Nacional Del Callao.
- Organización Mundial de la Salud. (2025). *Aumenta el personal de enfermería, pero las desigualdades amenazan los objetivos mundiales en materia de salud*.  
<https://www.who.int/es/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
- Palomeque, M. S. D., Tapia, A. del R. C., García, J. T. E., & Franco, M. M. V. (2024). Rol de la enfermería en el manejo del paciente quirúrgico con comorbilidades: Desafíos y estrategias. *RECIAMUC*, 8(2), 651-664.  
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.\(2\).abril.2024.651-664](https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.(2).abril.2024.651-664)
- Saavedra, W. R. (2024). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de salud*. Universidad Nacional Del Callao.
- Salazar Saldaña, R. del P. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca*. Universidad Cesar Vallejo.
- Sely Rojas, L. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), e28-e28. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>

- Soto Ramos, M. E. (2024). *Riesgo de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico cirugía de día en el hospital Guillermo almenara Irigoyen. Lima-2024*. Universidad nacional del Callao.
- Sousa, K. H. J. F., Damasceno, C. K. C. S., Almeida, C. A. P. L., Magalhães, J. M., & Ferreira, M. de A. (2019). Humanização nos serviços de urgência e emergência: Contribuições para o cuidado de enfermagem. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 40, e20180263. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2019.20180263>
- Tanaka, M. (2022). Orem's nursing self-care deficit theory: A theoretical analysis focusing on its philosophical and sociological foundation. *Nursing Forum*, 57(3), 480-485. <https://doi.org/10.1111/nuf.12696>
- Tapia-Mieles, M. A., Chávez-Vélez, F. M., Guaranguay-Chaves, H.-C., Sánchez-Choez, L. M., Tapia-Mieles, M. A., Chávez-Vélez, F. M., Guaranguay-Chaves, H.-C., & Sánchez-Choez, L. M. (2022). Competencias del profesional de enfermería y perfil de egreso universitario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 6(12), 48-57. <https://doi.org/10.35381/s.v.v6i12.1990>
- Tarqui Mamani, C., & Quintana Atencio, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Tarqui Mamani, C., & Quintana Atencio, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

- Tocancipá Alvarino, M. C., & Martínez Delgado, L. (2025). Desempeño laboral de los profesionales de enfermería. *Cultura de los Cuidados*, 70. <https://doi.org/10.14198/cuid.22280>
- Turkowski, Y., & Turkowski, V. (s. f.). Florence Nightingale (1820-1910): The Founder of Modern Nursing. *Cureus*, 16(8), e66192. <https://doi.org/10.7759/cureus.66192>
- Vallejo-Rosero, C. A., Quesada-Paz, M. M., Londoño-Puentes, J. C., & López-Contreras, J. D. R. (2024). Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: Un análisis para el primer semestre del 2023. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 114-139. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/97>

## Apéndices

### Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

#### “Escala de Desempeño Laboral Individual”

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando, Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una “X” según la escala siguiente: Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4 Y Siempre=5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta.

N°	Items	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>						
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
3	He gestionado bien mi tiempo.					
4	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
<b>DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
5	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
6	He asumido responsabilidades adicionales.					
7	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
8	He empeorado los problemas del trabajo.					
9	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos,					
10	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
<b>DIMENSION 3: DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCTIVO</b>						
11	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					
12	He dejado tareas incompletas sin justificación					
13	He evitado asumir responsabilidades que me corresponden.					
14	He tenido conflictos innecesarios con mis compañeros.					

## Apéndice B

### Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado: “**Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2025**”. Afirmo que he comprendido toda la información que se me ha brindado en relación al presente estudio, por parte de la investigadora, por ende, entiendo que no es perjudicial y por el contrario existen beneficios tanto para mi persona, familia y sociedad.

Yo,.....identificado  
(a) con DNI:.....,soy consciente de que mi participación en el estudio de forma voluntaria y que sin embargo puedo retirarme de él, en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas de la encuesta me parece incómodas, tengo el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Fecha y hora:.....

.....

Firma del participante

### Apéndice C: Matriz de consistencia

**Título:** Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2025

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Enfoque:</b> cuantitativo
¿Cuál es el nivel de desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025?	Determinar el nivel de desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025.	Desempeño Laboral	El nivel de Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025 es óptimo.	<b>Diseño:</b> Descriptivo <b>Tipo:</b> Descriptivo <b>Corte:</b> Transversal  <b>Población:</b> Enfermeros que laboran en el centro quirúrgico
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>		<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Muestra:</b> Tipo Censal
¿Cuál es el nivel de desempeño Contextual de los profesionales de enfermería en la dimensión capacidad cognitiva en el Centro	Analizar el nivel de desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en la dimensión de productividad en el		El nivel de Desempeño de la tarea en la Dimensión de Capacidad Cognitiva de los profesionales de enfermería en el Centro	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Escala de desempeño laboral (Geraldo,2022)

<p>Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en la dimensión capacidad afectiva en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral contraproducente de los profesionales de enfermería en la dimensión capacidad psicomotora en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025?</p>	<p>Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025.</p> <p>Analizar el nivel de Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en la dimensión de eficacia en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025.</p> <p>Analizar el nivel de Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en la dimensión de eficiencia en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025.</p>		<p>Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025 es óptimo.</p> <p>El nivel de Desempeño Contextual en la Dimensión de Capacidad Afectiva de los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025 es óptimo.</p> <p>El nivel de Desempeño laboral contraproducente en la Dimensión de Capacidad Psicomotora de los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital de Tarapoto en el año 2025 es óptimo.</p>	
--	---	--	---	--

