



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**ACTITUD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA
PRIVADA, CHICLAYO - 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Autora

Bach. Vasquez Cabrera Rosa Elvira

<https://orcid.org/0009-0003-2285-2589>

Asesora

Dra. Espino Carrasco Danicsa Karina

<https://orcid.org/0000-0001-8013-0398>

Línea de Investigación

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

Sublínea: Acceso y cobertura de los sistemas de atención sanitaria

Pimentel - Perú

2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy EGRESADA del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

**ACTITUD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DE UNA CLÍNICA PRIVADA, CHICLAYO - 2023**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Vasquez Cabrera Rosa Elvira	DNI: 16777968	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 20 de mayo de 2024

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS FINAL ROSA ELVIRA VASQUEZ CA
BRERA 22-10-2024.docx**

RECuento DE PALABRAS

7188 Words

RECuento DE CARACTERES

39511 Characters

RECuento DE PÁGINAS

30 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

63.3KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 26, 2024 12:03 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 26, 2024 12:03 AM GMT-5

● 23% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**ACTITUD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DE UNA CLÍNICA PRIVADA, CHICLAYO – 2023**

Aprobación del jurado

DRA. BARRETO ESPINOZA LUZ ANTONIA

Presidente del Jurado de Tesis

MG. SEGURA MÍÑOPE SUSSAN GIOVANA

Secretario del Jurado de Tesis

DRA. ESPINO CARRASCO DANICSA KARINA

Vocal del Jurado de Tesis

ACTITUD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, CHICLAYO – 2023

Resumen

Introducción: Hoy en día el desempeño de los profesionales de la salud depende de las características demográficas de los pacientes o usuarios atendidos, trabajadores sanitarios, sistemas sanitarios y entorno que determinan las condiciones laborales. **Objetivo:** Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023. **Métodos:** Fue un estudio de tipo básico-cuantitativo, de diseño observacional con nivel correlacional; donde participaron una muestra de 53 profesionales de enfermería. **Resultados:** Respecto a las características demográficas, predominó las edades del personal enfermero entre 25 a 30 años de edad con 58.5%; asimismo, predominó el sexo femenino con 94.3% y concerniente a sus ingresos la mayoría tuvo por encima del sueldo mínimo con 66%. Así como también, referente a la actitud que tiene los profesionales de enfermería prevaleció los niveles buenos con 83% y un porcentaje menor tuvo una actitud de nivel regular y mala. Finalmente, en base al desempeño laboral se concluyó niveles altos de desempeño laboral con 86.8% y un porcentaje menor tuvo niveles medios y bajos en su desempeño laboral. **Conclusión:** Existe relación significativa entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica investigada, siendo moderada de $Rho=0.556$ con una significancia bilateral de $p<0.01$.

Palabras clave: Actitud, desempeño laboral, enfermería.

Abstract

Introduction: Nowadays, the performance of health professionals depends on the demographic characteristics of the patients or users served, health workers, health systems and the environment that determine working conditions. Objective: To determine the relationship between attitude and job performance of nursing professionals in a Private Clinic, Chiclayo - 2023. Methods: It was a basic-quantitative study, with an observational design and correlational level; where a sample of 53 nursing professionals participated. Results: Regarding demographic characteristics, the ages of the nursing staff were between 21 and 30 years old with 58.5%; Likewise, the female sex predominated with 94.3% and concerning their income, the majority had above the minimum wage with 66%. As well as, regarding the attitude of nursing professionals, good levels prevailed with 83% and a smaller percentage had a regular and bad attitude. Finally, based on job performance, it was concluded that 86.8% had high levels of job performance and a smaller percentage had medium and low levels of job performance. Conclusion: There is a significant relationship between the attitude and job performance of the nursing professional of the investigated Clinic, being moderate $Rho=0.556$ with a bilateral significance of $p<0.01$.

Keywords: Attitude, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que hay 59,2 millones de trabajadores sanitarios remunerados en todo el mundo. También, la OMS ha establecido umbrales de densidad mínima para que los colaboradores de la salud alcancen el alto volumen de acción necesario con la finalidad de lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), estimando que existe una escasez crítica de 2,4 millones de médicos y enfermeras en 57 países. Los cambios demográficos y epidemiológicos están provocando modificaciones en la salud de los pobladores a los que los profesionales sanitarios deben prepararse para responder y brindar una atención de calidad. Las políticas de financiación, los avances tecnológicos y las expectativas sanitarias están cambiando las necesidades de los profesionales sanitarios de todo el mundo (1).

Asimismo, la OMS señala que durante muchos años se creyó que el mal desempeño laboral estaba relacionado con la falta de conocimiento tanto teórico y práctico, pero ahora se cree que el desempeño de los profesionales de la salud está dependiendo de distintos factores, como las características demográficas de los pacientes o usuarios atendidos, trabajadores sanitarios, sistemas sanitarios y entorno que determinan los escenarios laborales del personal de la salud. (1).

De acuerdo a la OPS; expresó que las enfermeras constituyen la mayor fuerza laboral sanitaria, representando más del 50% de la fuerza laboral total, pero su escasez afecta el objetivo global de lograr la salud para todos para 2030. De tal modo la directora de la OPS, señaló que en muchas regiones del mundo las enfermeras son el primer y a veces el único recurso humano que entra en contacto con los pacientes, sostuvo que invertir en cuidados significa avanzar hacia el

acceso universal a la atención y cobertura de salud que afecta la salud y el bienestar en el mundo (2).

En una institución de salud pública de Buenos Aires, Argentina, indicó que más del 96% de las enfermeras de la muestra tenían un desempeño profesional promedio en términos de cognición, actitud o tecnología, y enfatizó que no había enfermeras de alto desempeño (3). Del mismo modo, en un estudio realizado en Omán, se demostró que el 70,7% de las enfermeras de urgencias tenían una calidad de vida profesional baja, el 29,3% tenía un nivel medio y el 70,1% tenía un nivel medio de satisfacción laboral, lo que se refleja las actitudes profesionales en el rendimiento durante el trabajo (4).

También; en Venezuela, indicaron que el 75% del personal de enfermería estaba motivado y creía que el ambiente de trabajo y la relación con el superior eran necesarios para lograr la satisfacción laboral como factores que inciden en la satisfacción laboral; respecto al desempeño laboral en funciones administrativas fue alto; la función docente fue media, la función investigadora fue baja representando el 25% (5).

En un estudio realizado en el Callao – Perú, se ha manifestado que las enfermeras tienen un desempeño bajo con un porcentaje de 24,5%, y un desempeño promedio de 73,1. Luego se reagruparon los niveles de rendimiento de bajo a inadecuado y medio, y también expresaron que el 24,5% de los sujetos presentaron un rendimiento inadecuado. Igualmente se observó que el 66,7% del total de enfermeros titulados tienen ≥ 6 años de experiencia, siendo una problemática el desempeño laboral de los profesionales enfermeros (6).

De manera similar; en Cajamarca existe una problemática referente al desempeño laboral en el profesional enfermero, donde demostraron que el 35% del personal de enfermería de los hospitales del MINSA tiene un desempeño moderadamente bajo, el 30% tiene un rendimiento moderadamente alto, sólo el 18% tiene un rendimiento alto y el 17% tiene bajo. Depende del nivel de calidad de la atención; el 42% de los pacientes está satisfecho con la calidad de la atención en proceso y sólo el 21% está satisfecho con la calidad de la atención mejorable (7).

Así también; en Lima, se ha evidenciado que el bajo desempeño del personal de enfermería, asciende al 24,5%, estuvo determinado por la falta de equipamiento, sobrecarga de trabajo, falta de motivación y no estar en el lugar de trabajo de acuerdo con el orden profesional de los profesionales de enfermería. De manera similar, la falta de capacitación, el estrés del trabajo primario de enfermería y la falta de acceso a las instalaciones mientras las enfermeras están trabajando se asocian con un desempeño deficiente (8).

Del mismo modo, en Ferreñafe, en un hospital indicaron que la actitud del profesional enfermero en general es insuficiente (66%) porque algunos de ellos no muestran una buena actitud hacia los pacientes durante su atención y lo más importante no tienen la suficiente adaptabilidad en el entorno cambiante; además, dado que la mayoría de los profesionales realizan demasiadas actividades en el trabajo, la tasa de sobrecarga llega al 70%; por lo tanto, sus tareas requieren de una alta concentración e incluso de ciertas habilidades para solucionar todas las incidencias laborales (9).

Por tal razón; hoy en día el personal enfermero ya sea de clínicas o de

hospitales estatales deben estar preparados para tener una buena actitud y relación humana, demostrando actitudes como respeto, empatía, tolerancia, humanismo entre otras actitudes; asimismo, ofreciendo un buen desempeño laboral. Además, el personal enfermero tiene que dominar capacidades, técnicas y habilidades asociadas con una buena comunicación hacia los pacientes y familiares en beneficio de todos los involucrados. Así también, en la Clínica de Nefrología del Inka S.A.C. de Chiclayo se han evidenciado factores que limitan el cumplimiento total de los servicios que brinda el personal enfermero, siendo algunas deficiencias como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la falta de motivación, la insatisfacción laboral, la presión laboral, entre otros aspectos. Asimismo, las actitudes negativas conllevan al ausentismo del personal y a una rotación frecuente de personal, por lo que la atención al paciente o usuario no es la adecuada.

A nivel internacional, de acuerdo a Vicente, (10), en el 2020, en España, cuyo objetivo fue describir las actitudes del personal sanitario hacia la enfermedad mental en Vigo y los factores influyentes en las actitudes del personal de enfermería. En la investigación empleó el autor el método descriptivo transversal donde fueron partícipes 4.000 profesionales de la salud. En cuanto a la actitud de los seres queridos frente a las actitudes de enfermería, el nivel de los factores de expresión de reacción de ira (2,7) y miedo (3,1) fue bajo, así como el factor de aislamiento (3) relacionado con la comodidad de las restricciones mentales, ya sea de interés propio o interés público. Se concluyó que existe una significancia negativa en las actitudes de los profesionales de la salud en relación a las características sociodemográficas. Los empleados de los grupos de menor edad obtuvieron puntuaciones más altas en ayudar a personas con enfermedades

mentales.

Igualmente, Campos et al., (11), 2019, en Colombia, el propósito fue establecer si la actitud por rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería se encontraban relacionados, en un instituto especializado; teniendo una muestra de 29 enfermeras. Encontrando como resultados que el 93.1% fueron de sexo femenino; 34.5% tuvo entre 41 y 50 años de edad; 62.0% de las encuestadas fueron casadas, 75.9% tuvo un cargo laboral nombrada. Concerniente a la actitud laboral por rotación: 58.6% se mostró indiferente, 20.7% tuvo actitudes adecuadas y 20.7% no adecuadas. Respecto al desempeño laboral 55.2% moderado, 27.6% bajo y 17.2% alto. Concluyendo que no hubo correlación significativa entre la actitud por rotación y desempeño laboral, siendo $p > 0.05$.

Los autores Alvarado, Pinduisaca, (12), en el 2019, Ecuador; tuvo como finalidad la determinación de los factores que afectan el desempeño del personal de enfermería en los servicios hospitalarios de un hospital. Este fue un estudio cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 50 enfermeras. Se encontró que los factores que más afectan al desempeño del personal de enfermería son las limitaciones en la formación debido a la falta de apoyo de los altos directivos de la unidad (52%), la incapacidad de proporcionar estabilidad laboral (56%), la falta de reconocimiento (40%) y el exceso de trabajo en la experiencia laboral (el 52% refleja una actitud negativa). Como factores positivos se citaron la adaptación al trabajo (88%), la puntualidad y el cumplimiento de las políticas y procedimientos hospitalarios (70%). Se concluyó que la sobrecarga de carga de trabajo, la motivación y las limitaciones de los programas de capacitación pueden afectar negativamente el desempeño laboral del personal enfermero.

A nivel nacional, de acuerdo a Dionicio, Mendoza, (13), 2021, en el Callao; la finalidad de su investigación fue determinar la relación entre las actitudes hacia la rotación y el desempeño laboral entre enfermeras del Servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión durante la pandemia. La investigación utilizada fue cuantitativa y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 45 enfermeras. Los resultados mostraron que el 76% de las enfermeras tuvo una actitud regular hacia la rotación durante la epidemia, el 16% tuvo una mala actitud y el 9% tuvo una buena actitud, y el 75% de las enfermeras encuestadas tuvo desempeño regular, por otro lado, el 11% tuvo desempeño deficiente y 17% presentaron desempeño eficiente. Concluyeron que el Rho de Spearman entre las dos variables fue de 0,691, lo que se interpretó como una correlación positiva moderada entre las variables, $\rho = 0,01$ ($\rho < 0,05$).

De manera similar; Venturo, (14), en el 2019, en Lima - Miraflores; su trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer si las relaciones interpersonales y el desempeño laboral entre enfermeras se encontraban relacionados, de la Clínica Cape. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, no experimental y correlativo. La muestra procedía del censo e incluyó a 200 trabajadores de enfermería. Los resultados mostraron que el 62,7% de las personas tenía relaciones interpersonales moderadamente desfavorables y sólo el 2,5% tenía buenas relaciones interpersonales. En términos de desempeño laboral, el 59,3% dijo que su desempeño laboral fue normal y el 15% dijo que su desempeño laboral fue malo. El análisis de las facetas reveló que existe una correlación entre la comunicación, la actitud con el desempeño laboral con un valor p de 0,0001.

Del mismo modo, Cervantes, (15), en el 2024, Lima; el objetivo del estudio

fue establecer la correlación entre la satisfacción y el rendimiento en el trabajo del personal de enfermería en un hospital PNP. El método empleado en este estudio fue de naturaleza cuantitativa aplicada, con un diseño no experimental, un nivel relacional y transversal. El grupo de estudio consistió en 80 enfermeros asistenciales. El informe indica que, según los resultados de la muestra, la variable satisfacción laboral exhibe un nivel bajo de 32,5%, un nivel medio de 48,8% y un nivel alto de 18,7%. Por otro lado, la variable rendimiento laboral exhibe un nivel bajo de 13,8%, un nivel medio de 47,5% y un nivel alto de 38,8%. Se deduce que hay una relación positiva, excelente y relevante entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento en el trabajo.

A nivel local, según Calloma, (16), en el 2020, Chiclayo; el propósito de la investigación fue establecer la correlación entre la actitud y el exceso de trabajo en enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo; se utilizó una metodología cuantitativa, con una población de 56 enfermeros como muestra. Se identificó un conjunto de mujeres solteras, cuyas edades varían entre 25 y 36 años, con un período de servicio de 1 a 2 años. Igualmente, el 66% considera que la actitud de los profesionales es inadecuada, dado que algunos de ellos no exhiben una postura positiva hacia los pacientes que son tratados. Finalmente, se determinó que hay una correlación moderadamente negativa y muy relevante entre la actitud y el exceso de trabajo de ($Rho = -0,460$; $p = ,000$).

La justificación teórica de la investigación, permitió el análisis y contrastación de bases teóricas actualizadas que permitan conocer o describir la relación de la actitud y desempeño laboral de enfermería conscientes de mejorar el quehacer diario, es fundamental señalar la profundización de los saberes previos a fin de

servir como estudio previo para próximas investigaciones similares al tema.

A su vez, contribuye a mejorar la atención que reciben los pacientes y sus familias y aumenta la comprensión de los profesionales de la salud sobre la importancia de las necesidades del paciente y su familia y cómo comunicarse de manera efectiva. Además, este estudio puede contribuir a las enfermeras a diseñar y desarrollar la educación en enfermería y desarrollar mejores estrategias para promover y aumentar la conciencia en términos de las actitudes y el desempeño laboral del profesional enfermero.

El estudio se basó en la teoría de los sistemas de atención de enfermería de Dorothea Orem, que incluyen enfermeras, pacientes y eventos continuos, incluidas las interrelaciones con familiares y amigos. Además, la teoría divide este sistema en tres categorías: sistemas de compensación; este tipo de sistema es fundamental para que la enfermera realice tareas primarias de reembolso a los pacientes. Esto significa que la enfermera se responsabiliza del cumplimiento con los requisitos generales de autocuidado del paciente hasta que pueda reanudar el autocuidado o aprender a adaptarse a una posible discapacidad (17).

En segundo lugar, los sistemas parcialmente compensados: este tipo de sistema de atención no requiere la misma escala o intensidad de atención que un sistema compensado completamente. El personal de enfermería desempeña un rol compensatorio, pero los pacientes se centran más en su autocuidado en términos de que tienen que tomar cualquier decisión y acción. Finalmente, está el sistema de apoyo educativo: este sistema de atención está diseñado para pacientes que tengan la capacidad de desarrollar las actividades de autocuidado que lo requieran y son capaces de aprender a adaptarse a nuevas condiciones, pero que en ciertos

momentos requieren cuidados de enfermería, lo que en alguna ocasión se puede significar que los pacientes están alertados (17).

Concerniente a la variable actitud; los autores indican que la actitud es un estado mental y neurológico, organizado a través de la experiencia, que tiene un efecto directo o dinámico sobre la reacción de un individuo ante todos los objetos y situaciones que encuentra (18). Otros autores, también tienen una definición para la actitud; son emociones y creencias que pueden determinar las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral, el compromiso con la acción y, en última instancia el comportamiento (19).

Asimismo, la actitud es la tendencia de las personas a responder positiva o negativamente a un concepto. Tiene tres componentes: cognitivo, emocional y conductual. Una actitud cognitiva implica lo que una persona cree, ya sea verdadero o falso. Las actitudes afectivas incluyen sentimientos que se evocan hacia un objeto; finalmente, las actitudes conductuales reflejan el comportamiento actual de las personas independientemente de si es consistente con otros componentes (20).

Referente a la variable desempeño laboral, Chiavenato lo define como comportamientos y acciones de los colaboradores o trabajadores que son fundamentales para el logro de las metas de toda organización. Afirma que el buen desempeño laboral es un activo organizacional importante (21).

De acuerdo, a otro autor, define que el desempeño laboral es la capacidad de un empleado para realizar las respectivas tareas o funciones, donde la evaluación es una valoración personal basada en el esfuerzo individual (22). Por lo que entonces; Robbins, Judge coincidió con Acosta en cuanto al desempeño,

conceptualizando el desempeño como la capacidad de un asociado para desarrollar efectivamente sus funciones (23).

Para Stoner et al., el desempeño laboral es un proceso dinámico y sostenido en el tiempo en el que un individuo utiliza conocimientos, habilidades y buen juicio relevantes para su carrera. Los autores expresaron que la calidad del trabajo es un tema moderno, pero su esencia es muy compleja y tiene varias interpretaciones, algunas de las cuales tienen significados que expresan las siguientes ideas: Calidad del trabajo en una empresa como autoridad: suele surgir al decidir qué problemas y tareas pertenecen a las características del trabajo directo de un determinado profesional o profesionales; así como a las características del trabajo formativo: lo utilizan para enfatizar la preparación, la técnica, los conocimientos y las habilidades. Siendo los conocimientos profesionales que una persona adquiere durante sus estudios (24).

Respecto a las responsabilidades laborales se conocen como el conjunto de recursos y habilidades necesarios para que un individuo realice una tarea. En este sentido, el concepto está relacionado con el buen desempeño, que es el proceso de integrar nuevas herramientas para que funcione en el mundo. La palabra responsabilidad también puede referirse a la posibilidad positiva de cualquier elemento. Esta condición está relacionada con el proceso de aprendizaje y uso de estas habilidades. En primer lugar, una persona puede ser incompetente en una actividad y no ser consciente de esta condición; entonces la persona se da cuenta de su falta de responsabilidad; el siguiente paso es la adquisición y utilización consciente de los recursos; eventualmente la habilidad se vuelve inconsciente; es decir, una persona puede realizar tareas sin ser consciente de lo que está haciendo

(24).

Así también, el trabajo en equipo, señalaron: dentro de las funciones administrativas se refiere a la calidad del trabajo de los empleados, a cómo centrarse en el conocimiento y la experiencia. Afirmar que estas experiencias son formativas y se pueden lograr en equipo a lo largo de la vida activa (24).

De la misma manera, otra función es el compromiso institucional, se refiere a la capacidad o habilidad emocional para comprometerse con la calidad del trabajo profesional. Es un sentimiento reflejado personalmente que todo profesional enfatiza con su esfuerzo laboral, el cual se evidencia en su vida diaria. Diversas carencias se encuentran relacionadas con las necesidades de las personas que utilizan el servicio (24).

Por consiguiente, la importancia del desempeño laboral radica; según García, el grado en que se valora el movimiento o el desempeño laboral radica en la gestión eficaz de una empresa, es decir si se conoce el desempeño de los empleados, se analiza qué tan activa y eficientemente se realiza el trabajo realizado por sus integrantes. Para lograr las metas trazadas, los directivos pueden tomar decisiones beneficiosas para la institución, ya que todos los esfuerzos conducen al logro de la misión y visión propuestas. Si esto no sucede, entonces es el momento de implementar medidas de mejora (25).

Por su parte, Robbins mencionó que es muy importante el desempeño del puesto, porque brinda la información necesaria al departamento de RRHH para implementar decisiones, que son principalmente ascensos, traslados, rotaciones y despidos. Por otro lado, permite la solicitud de Identificar empleados para

capacitarlos o ayudarlos a desarrollarse (26).

Las dimensiones del desempeño laboral consisten en habilidades prácticas, relaciones interpersonales y satisfacción laboral: para Goleman, las habilidades prácticas pueden ser habilidades sociales, habilidades socioemocionales o habilidades de inteligencia emocional que determinan y mejoran el potencial para desarrollar habilidades prácticas. Permite un mejor desarrollo en el ámbito personal, laboral y familiar. También tiene subdimensiones como la autoconciencia: es el conocimiento de los propios sentimientos que se desarrolla en nuestras experiencias diarias y se utiliza para tomar decisiones sobre algo. Entre los indicadores de esta dimensión se mencionan a la: conciencia emocional y automotivación, confianza en uno mismo (27).

Autorregulación: capacidad de controlar nuestras emociones, lo que permite crear un ambiente de trabajo saludable y adecuado para realizar eficazmente las tareas y, lo más importante, contribuir a la consecución de los objetivos. Entre los indicadores de esta dimensión se encuentra el: autocontrol y confiabilidad, integridad y adaptabilidad. Automotivación: Esto incluye saber tomar las mejores decisiones para lograr un objetivo específico y ser una estrategia creativa y de acercamiento a los seguidores que permita actuar con perseverancia y optimismo ante los contratiempos que pueda encontrar en el camino. Aquí todo el mundo busca motivos e ilusión para seguir adelante. Los indicadores de esta dimensión incluyen: innovación y motivación de logro, compromiso e iniciativa (27).

La empatía: Se refiere a la capacidad de tolerar la situación y los sentimientos de otra persona para poder brindar cualquier ayuda que la persona pueda necesitar. Entre los indicadores de esta dimensión se detalla a la:

comprensión del otro y orientación al servicio, uso de la diversidad y conciencia política. Habilidades sociales: son las habilidades necesarias para el desarrollo social efectivo de un individuo; este comportamiento permite al individuo actuar con flexibilidad para intentar resolver disputas, negociar e interactuar eficazmente con los demás. Entre los indicadores de esta dimensión mencionan a: liderazgo y comunicación, resolución de conflictos, habilidades en equipo (27).

La segunda dimensión de las relaciones interpersonales, se refiere a la capacidad de un individuo para cooperar y trabajar con colegas, establecer metas alcanzables y organizar el trabajo diario de tal manera que no interfiera con las actividades profesionales de los demás. Todas las personas desarrollan muchas relaciones a lo largo de su vida con sus padres, amigos o colegas en el trabajo y la escuela. A través de ellos intercambian sentimientos y maneras de ver la vida; también tienen necesidades, intereses y sentimientos comunes (28).

De tal modo, puedes cultivar buenas relaciones con otras personas para comunicarte de manera efectiva, practicar la interacción y considerar que todos son diferentes, definir el buen o mal comportamiento en función de las características de cada persona. Las relaciones entre unos a otros mejoran cuando se conoce al individuo, dándole agencia y respeto (28). Las interrelaciones en una empresa son cruciales porque interactuar con personas que tienen diferentes creencias, ideas, percepciones o educación puede afectar los resultados laborales para bien o para mal, permitiendo o dificultando el logro de los objetivos organizacionales (28).

Por último, la dimensión satisfacción laboral; de acuerdo a Robbins, Coulter definen a la satisfacción laboral como la actitud general de una persona hacia su trabajo. Las personas con alta satisfacción laboral tienen una actitud positiva hacia

su trabajo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Cuando los humanos hablan de las actitudes del personal, normalmente hacen referencia a la satisfacción laboral (29).

Asimismo; Robbins, Judge señalaron que cuando se habla de actitudes de los colaboradores, generalmente se refiere a la satisfacción laboral, que describe los sentimientos positivos sobre el trabajo que surgen al evaluar las características del mismo. Los seres humanos que tienen satisfacción laboral altamente muestran sentimientos efectivos y auténticos referente a su ámbito laboral, en cambio los seres humanos insatisfechos muestran sentimientos contradictorios (29).

Para Grönroos, considera satisfacción laboral a un sentimiento agradable o positivo que experimenta el sujeto cuando realiza un trabajo que le interesa en un entorno en el que se siente cómodo, en una empresa u organización que le resulta atractiva. Percibe una serie de compensaciones psicosociales en función de sus expectativas. Asimismo, la insatisfacción laboral se define como los sentimientos desagradables o negativos que experimenta el sujeto al realizar un trabajo poco interesante en un ambiente desagradable dentro de una empresa u organización, donde no le resulta atractivo, y por ello recibe varias compensaciones económicas psicosociales que no cumplen con sus expectativas (30).

De manera similar, la satisfacción laboral se produce cuando el esfuerzo culmina en el desempeño y logro de las metas personales. Sin embargo, la búsqueda de la satisfacción se basa en los siguientes factores: valor del incentivo, expectativas de desempeño, habilidades y rasgos de personalidad, y consideraciones de la tarea y las condiciones de trabajo. Los individuos esperan diferentes recompensas posibles de las organizaciones. La satisfacción laboral

tiene consecuencias fundamentales tanto para los individuos como para la propia organización (30).

Desde hace muchos años, la enfermería ha sido considerada una práctica con base teórica, técnica y científica que opera desde la salud holística o el cuidado del paciente y su entorno. La enfermería abarca todos los ámbitos de la salud en la prevención, tratamiento, rehabilitación y, no menos importante, la promoción, que juegan un papel importante en la labor de los profesionales para mantener a la población en un estado de salud óptimo (31).

De esta manera, las enfermeras desempeñan un papel vital en el proceso de la salud humana, desarrollando competencias, habilidades y actitudes con el único objetivo del bienestar, y para que logren ese objetivo se debe abordar diferentes aspectos en el desarrollo del cuidado profesional de enfermería siendo el desempeño laboral. Asimismo, el esfuerzo laboral es de crucial importancia para la salud de las personas, por lo que actualmente se están realizando grandes esfuerzos para recibir una atención de calidad por parte del sistema sanitario. Es útil pensar en la enfermería como una forma de garantizar un proceso de cuidado eficaz (31).

Centrándose en el campo de la enfermería, el esfuerzo de enfermería se expresa como la actividad social real del enfermero, y en relación a la realidad del servicio de atención a la salud, el trabajo de enfermería no sólo realiza el reconocimiento de la realidad, sino que también la realiza su propia transformación (32).

Asimismo, el desempeño laboral es quien determina los resultados

alcanzados y el logro de las metas trazadas, las cuales deben ser monitoreadas y evaluadas. La evaluación del desempeño laboral permite identificar las necesidades individuales de cada enfermera y determinar las necesidades del grupo. También, es un procedimiento estructurado y sistemático para medir, evaluar e influir en las características, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como en los niveles de ausentismo, para conocer qué tan productivo es un empleado y si puede mejorar su desempeño futuro. La práctica de la enfermería se desarrolla a lo largo del tiempo y es muy importante para nuestra profesión que la enfermería se base en gran medida en la práctica (33).

En la investigación se plasmó como interrogante del problema: ¿Qué relación existe entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023?

Como hipótesis se planteó: Ho: No existe relación entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023. Hi: Existe relación entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.

El estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023. Y como objetivos específicos: Caracterizar demográficamente al profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023. Identificar los niveles buenos o malos de la actitud laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023. Evaluar los niveles de desempeño laboral según las dimensiones habilidad práctica, relaciones interpersonales y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODO

El tipo de investigación utilizada en el estudio fue básico; con enfoque cuantitativo; de acuerdo a Yucra, Bernedo; manifestaron que la investigación cuantitativa se suma al paradigma de los hechos, la estructura de la ciencia, la prueba de hipótesis o la investigación realizada para cambiar los hechos; además, se considera una inferencia estadística del método científico. Este tipo de estudio abarca dos términos diferentes, pero a la vez complementarios del conocimiento científico (34).

El diseño que se empleó en el estudio es observacional, de nivel correlacional; es observacional ya que no se intervino en las variables, se observa en su contexto natural (35). De nivel correlacional, ya que mide dos variables y analiza la estadística de ambas sin influenciar en ninguna variable y transversal, por lo que el instrumento fue tomado en un determinado tiempo.

Una población de investigación es un conjunto de casos definido, limitado y disponible que forma la referencia para la selección de la muestra y que cumple con un conjunto de criterios predeterminados (36). En el estudio la población fue muestral, donde lo conformó 53 enfermeras de la Clínica de Nefrología del Inka S.A.C.

Criterios de inclusión: Lo constituyeron todo el personal enfermero que laboran en la clínica nefrológica, mayores de 18 años de ambos sexos y que firme el consentimiento informado. Criterios de exclusión: Lo constituyó el personal enfermero que no labore en la clínica, que se encuentre discapacitado y le impida participar en el estudio, y personal que se encuentre de vacaciones.

Una muestra es una parte representativa de una población que tiene las mismas características generales que la población (37). La muestra en la investigación estuvo representada por las 53 enfermeras de dicho escenario de investigación por ser una población muestral, es decir, se seleccionó a toda la población por ser manejable y pequeña.

El muestreo fue empleado el no probabilístico; por lo que no se aplicó fórmula para determinar la muestra, siendo la muestra la misma que la población.

La encuesta es la técnica que se empleó en el estudio; de acuerdo a Arias, donde se hace usando una herramienta llamada cuestionario, que está diseñada para permitir a las personas proporcionar información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. Además, las encuestas pueden tener resultados cuantitativos o cualitativos y centrarse en preguntas preestablecidas con una secuencia lógica y un sistema de respuesta escalonado. Por tanto, la mayoría de los datos obtenidos son numéricos (38).

El cuestionario fue el instrumento que se empleó en la investigación; se define como un instrumento de recolección de datos informativos donde mayormente se utiliza en investigaciones científicas. También radica en un conjunto de preguntas enumeradas en tablas, junto con una gama de posibles respuestas a las que el encuestado o investigado debe dar la respectiva contestación. Por lo que, no hay respuestas correctas o incorrectas, todas las respuestas producen resultados distintos y se aplican a la población humana (38).

El estudio cuenta con 2 instrumentos; el primero sobre la variable actitud, la cual consta de tres dimensiones y 14 ítems; el segundo cuestionario consta de

cuatro dimensiones y tiene 23 ítems y con posibles respuestas de 1=TD, 2=D, 3=I, 4=A y 5=TA. Asimismo, el instrumento fue validado por la opinión de juicios de 3 expertos y la confiabilidad del cuestionario se realizó mediante el alfa de Cronbach donde fue 0.973, quien mide la consistencia y la construcción del instrumento.

Primeramente, se coordinó con el director de la clínica estudiada, con la finalidad que brinde la autorización para desarrollar la investigación. Después se aplicó el instrumento a la muestra mediante el Google Forms, con una duración de 30 minutos; luego de recoger la información proporcionada por los sujetos investigados, los resultados fueron tabulados en una hoja de cálculo de Excel 2019; para seguidamente ser analizados en tablas de frecuencias a través de la estadística descriptiva y también se utilizó la estadística inferencial mediante la correlación de Spearman, esto se realizó en el programa Spss V26.

Los criterios que se emplearon en dicho estudio son los principios básicos propuestos por Belmont (39); siendo: Por tanto, el respeto a las personas se divide en dos exigencias: el reconocimiento de la autonomía y la protección de las personas cuya autonomía se ve perjudicada. En este principio el investigado es una persona autónoma capaz de considerar cuidadosamente sus objetivos y actuar en base a estas consideraciones consideradas. El respeto es valorar las opiniones y elecciones de los investigados ya que son personas autónomas y abstenerse de realizar acciones que las perturben, a menos que esas acciones perjudiquen claramente a otros. Mostrar falta de respeto a un investigado autónomo es negarle los juicios de esa persona, negarle la libertad de actuar según esos juicios, o negarle la información necesaria para emitir tal juicio sin una razón convincente. Sin embargo, por lo que, no todo los encuestados son capaz de autodeterminarse.

La beneficencia, en este criterio los investigados son tratados éticamente, no sólo respetando su situación y protegiéndose de cualquier daño, sino también velando que se garantice su bienestar del participante en la investigación. Tal actitud corresponde al principio de "misericordia"; El término se entiende generalmente como un acto de buena voluntad o caridad que va más allá de las obligaciones estrictas. En este sentido, se formulan dos reglas generales como expresiones mutuamente complementarias de conducta benevolente: 1) no causar daño; 2) extender los beneficios y disminuir los peligros potenciales de los encuestados (39).

La justicia, en el sentido distributiva o equitativa, ocurre cuando un investigado es privado o limitado de ciertos beneficios a los que tiene derecho sin causa razonable, o cuando se le impone injustamente una carga. Otra forma de entender el principio de justicia es la igualdad de trato, por los que los investigados fueron tratados a todos por igualdad (39).

Por último, el consentimiento informado, requiere que a los sujetos se les dé la oportunidad, dentro de sus posibilidades, de elegir lo que les suceda o no. Esta opción se brindó si se cumplen los estándares apropiados de consentimiento informado. La importancia del consentimiento informado es incuestionable, pero su naturaleza y posibilidades siguen siendo controvertidas; sin embargo, se acepta generalmente que el proceso de consentimiento consta de tres elementos: (a) el informe; b) comprensión; c) voluntariedad (39).

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1. Grado de relación entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.

Correlaciones			Actitud	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000	0,556**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	53	53
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	53	53

Se observa, que entre las variables actitud y desempeño laboral del personal enfermero de la clínica escenario investigado existe relación moderada y significativa, encontrando que el Rho de 0.556, con un valor significativo de p igual a 0 siendo p menor a 1.

Tabla 2. Caracterización demográficamente al profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.

		Frecuencia	porcentaje
Edad	25 a 30 años	31	58.5
	Mayores de 30 años	22	41.5
Sexo	Femenino	50	94.3
	Masculino	3	5.7
Ingresos	Mayor al sueldo mínimo	35	66.0
	Menor al sueldo mínimo	18	34.0
	Total	53	100.0

Se observa las características demográficas, concerniente a la edad que 31 enfermeras que representa a 58.5% tenían entre 25 a 30 años y sólo 22 encuestados haciendo referencia a 41.5% eran mayores de 30 años de edad. Asimismo, 94.3% que representa a 50 profesionales de enfermería eran de género femenino y 5.7% que representa a 3 encuestados era se sexo masculino. Así como también, el 66% que hace referencia a 35 encuestados manifestaron que sus ingresos superan el sueldo mínimo, y 34% que representa a 18 encuestados sus ingresos están por debajo del sueldo mínimo.

Tabla 3. Identificación de niveles buenos o malos de la actitud laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.

Actitud	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1.9
Regular	8	15.1
Buena	44	83.0
Total	53	199.0

Se observa en la tabla, referente a la actitud del personal enfermero de una Clínica Privada de Chiclayo que el 83% tuvo niveles buenos haciendo referencia a 44 encuestados, el 15.1% que representa a 8 encuestados manifestaron niveles de actitud regular y sólo 1.9% tuvo niveles de actitud mala.

Tabla 4. Evaluación de los niveles de desempeño laboral según las dimensiones habilidad práctica, relaciones interpersonales y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.

Dimensiones		Frecuencia	porcentaje
Habilidad práctica	Bajo	1	1.9
	Medio	4	7.5
	Alto	48	90.6
Relaciones interpersonales	Bajo	1	1.9
	Medio	2	3.8
	Alto	50	94.3
Satisfacción laboral	Bajo	1	1.9
	Medio	15	28.3
	Alto	37	69.8
Desempeño laboral	Bajo	1	1.9
	Medio	6	11.3
	Alto	46	86.8
Total		53	100.0

Se observa referente a la variable desempeño laboral del personal enfermero de la Clínica investigada, el 86.8% que hace referencia a 46 encuestados expresaron niveles altos y 11.3% tuvieron niveles medios. Respecto a las dimensiones: en habilidad práctica presentaron niveles altos de 90.6% y 7.5% tuvo niveles medios; en relaciones interpersonales los encuestados presentaron niveles altos con 94.3% y 3.8% tuvo niveles medios; y finalmente en satisfacción personal lo enfermeros

expresaron tener niveles altos con 69.8% y 28.3% tuvieron niveles medios.

3.2. Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación sobre la actitud y desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023, fueron que existe relación moderada y significativa, siendo la correlación de Spearman Rho de 0.556, con un valor significativo de $p < 0.01$. Por lo que, si las actitudes de los profesionales enfermeros son de niveles buenos entonces el desempeño laboral también son de niveles altos frente a la atención de los pacientes o usuarios de dicha Clínica.

El estudio se asemeja con el de López, (15), en el 2018, Lima; donde se mostraron que el 15% de los cuidadores con malas actitudes socioemocionales mostraron un desempeño laboral deficiente, y el 32,5% de los cuidadores con buenas actitudes socioemocionales mostraron un desempeño laboral normal. El estudio también concluyó que existe una correlación significativa entre las variables que trabajan las enfermeras en el hospital del estudio. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,750 y el valor p es 0,000.

Los resultados del estudio se comparan con el de Dionicio, Mendoza, (13), 2021, en el Callao; donde se mostraron que el 76% de las enfermeras tuvo una actitud regular hacia la rotación durante la epidemia, el 16% tuvo una mala actitud y el 9% tuvo una buena actitud, y el 75% de las enfermeras encuestadas tuvo desempeño regular, por otro lado, el 11% tuvo desempeño deficiente y 17% presentaron desempeño eficiente. Concluyeron que el Rho de Spearman entre las dos variables fue de 0,691, lo que se interpretó como una correlación positiva

moderada entre las variables, $p = 0,01$ ($p < 0,05$).

Respecto a las características demográficas en el personal de enfermería de la clínica investigada de Chiclayo, donde 31 enfermeras que representa a 58.5% tenían entre 25 a 30 años y sólo 22 encuestados haciendo referencia a 41.5% eran mayores de 30 años de edad. Asimismo, 94.3% que representa a 50 profesionales de enfermería eran de género femenino y 5.7% que representa a 3 encuestados era se sexo masculino. Así como también, el 66% que hace referencia a 35 encuestados manifestaron que sus ingresos superan el sueldo mínimo, y 34% que representa a 18 enfermeras sus ingresos están por debajo del sueldo mínimo.

El estudio se compara con el de Campos et al., (11), 2019, en Colombia, el propósito fue determinar la relación entre la actitud de rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado, teniendo una muestra de 29 enfermeras. Encontrando como resultados que el 93.1% fueron mujeres; 34.5% con edad entre 41 y 50 años; 62.0% con estado civil casadas, 75.9% con condición laboral nombradas.

Concerniente a la actitud del personal enfermero de una Clínica Privada de Chiclayo se encontró que el 83% tuvo niveles buenos haciendo referencia a 44 encuestados, el 15.1% que representa a 8 encuestados manifestaron niveles de actitud regular y sólo 1.9% tuvo niveles de actitud mala. Estos resultados de niveles altos son debido a que enfermería si presenta actitudes buenas como cognoscitivas, afectivas y conductuales frente a la atención que brindan hacia los pacientes o usuarios. Los hallazgos difieren con el estudio de Campos et al., (11), 2019, en Colombia, donde la actitud laboral por rotación: 58.6% se mostró indiferente, 20.7% tuvo actitudes adecuadas y 20.7% no adecuadas. Respecto al

desempeño laboral 55.2% moderado, 27.6% bajo y 17.2% alto. Concluyendo que no se encontró relación significativa entre rotación y desempeño laboral, siendo $p>0.05$.

Referente a la variable desempeño laboral del personal enfermero de la Clínica investigada, el 86.8% que hace referencia a 46 encuestados expresaron niveles altos y 11.3% tuvieron niveles medios; si bien es cierto, el desempeño laboral del profesional de enfermería fue alto, pero tiene que seguir mejorando ya que ellos son la columna vertebral del sistema de salud, tienen que brindar un trato humanizado, una atención y cuidados adecuados hacia los pacientes o usuarios. Respecto a las dimensiones: en habilidad práctica presentaron niveles altos de 90.6% y 7.5% tuvo niveles medios; en relaciones interpersonales los encuestados presentaron niveles altos con 94.3% y 3.8% tuvo niveles medios; y finalmente en satisfacción personal lo enfermeros expresaron tener niveles altos con 69.8% y 28.3% tuvieron niveles medios.

Los hallazgos se comparan con el de Venturo, (14), en el 2019, en Lima - Miraflores; donde los resultados mostraron que el 62,7% de las personas tenía relaciones interpersonales moderadamente desfavorables y sólo el 2,5% tenía buenas relaciones interpersonales. En términos de desempeño laboral, el 59,3% dijo que su desempeño laboral fue normal y el 15% dijo que su desempeño laboral fue malo.

Los hallazgos se fundamentan con la teoría de los sistemas de atención de enfermería de Dorothea Orem, que incluyen enfermeras, pacientes y eventos continuos, incluidas las interacciones con familiares y amigos. Además, la teoría divide este sistema en tres categorías: sistemas de compensación; este tipo

de sistema es necesario para que la enfermera realice tareas primarias de reembolso a los pacientes. Esto significa que la enfermera asume la responsabilidad de cumplir con los requisitos generales de autocuidado del paciente hasta que pueda reanudar el autocuidado o aprender a adaptarse a una posible discapacidad (17).

En segundo lugar, sistemas parcialmente compensados no requiere la misma escala o intensidad de atención que un sistema totalmente compensado. Las enfermeras desempeñan un papel compensatorio, pero los pacientes se involucran más en su propio cuidado en términos de toma de decisiones y acción. Finalmente, está el sistema de apoyo educativo está diseñado para pacientes que son capaces de realizar las actividades de autocuidado necesarias y son capaces de aprender a adaptarse a nuevas situaciones, pero que actualmente requieren cuidados de enfermería, lo que en ocasiones puede significar que estas alertado (17).

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica investigada, siendo moderada de $Rho=0.556$ con una significancia bilateral de $p<0.01$. Por tal motivo, si la actitud del profesional enfermero es de niveles buenos entonces el desempeño laboral también son de niveles altos.

Respecto a las características demográficas, predominó las edades del personal enfermero entre 25 a 30 años de edad con 58.5%; asimismo, predominó el sexo femenino con 94.3% y concerniente a sus ingresos la mayoría tuvo por encima del sueldo mínimo con 66%.

Así como también, referente a la actitud que tiene los profesionales de enfermería prevaleció los niveles buenos con 83% y un porcentaje menor tuvo una actitud de nivel regular y mala.

Finalmente, en base al desempeño laboral se concluyó niveles altos de desempeño laboral con 86.8% y un porcentaje menor tuvo niveles medios y bajos en su desempeño laboral.

4.2. Recomendaciones

A la Clínica escenario investigado, implementar incentivos financieros o políticas de reconocimiento para motivar a las enfermeras, mejorar la rotación de personal para reducir la carga de trabajo, aumentar la flexibilidad en los planes de atención de acuerdo con el marco regulatorio actual y mejorar el equipamiento hospitalario con la finalidad de seguir mejorando las actitudes y el desempeño laboral que incide en la atención de calidad al paciente.

Al director de la Clínica Privada investigada, implementar programas ocupacionales basados en evaluaciones periódicas de las enfermeras y retroalimentación al personal. Asimismo, desarrollar capacitaciones y talleres con la finalidad que se siga mejorando la actitud del profesional.

A la escuela profesional de enfermería de la USS, implementar actividades educativas que ayuden a fortalecer el conocimiento y la práctica de la enfermería.

A la Universidad Señor de Sipán, seguir desarrollando investigaciones de calidad concerniente a los temas de actitudes y desempeño laboral; ya que el personal enfermero es el umbral del sistema de salud y tiene que brindar un trato humanizado hacia los pacientes y usuarios. También dichas investigaciones sirvan como estudio previo para otras investigaciones nacionales e internacionales.

REFERENCIAS

1. Chen L, Evans T, Anand S, Boufford JI, Brown H, Chowdhury M et al. Human resources for health: overcoming the crisis. Lancet, [Internet]. 2004 [Citado el 15 de agosto del 2023], 364:1984–1990. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15567015/>
2. OPS. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Internet]. 2019. [Citado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
3. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud ciencia tec. [Internet]. 2022. [Citado el 20 de setiembre del 2023];2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
4. Al-Maskari M, Dupo J, Al-Sulaimi N. Calidad de vida laboral entre las enfermeras de Omán. Revista médica de la Universidad Sultan Qaboos. [Internet]. 2020. [Citado el 20 de setiembre del 2023],20(4): e304–e311. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7757918/>
5. Lira CM. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Revistas Index. [Internet]. 2022. Citado el 15 de agosto del 2023. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253>
6. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un

hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col). [Internet]. 2020. [Citado el 21 de setiembre del 2023]; 20(1): 123-132.

Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,puesto%20de%20trabajo%20%5B1%5D.>

7. Salazar RP. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. [Tesis de posgrado]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRPD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Quintana DI. Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3
9. Calloma CC, León NJ. Actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo. [Tesis de pregrado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10231/Calloma%20Barturen%20De%20Chavez%20Cecilia%20%26%20Leon%20Zamora%20Nadia.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
10. Vicente S. Actitudes de los profesionales sanitarios hacia la enfermedad

mental. [Tesis de posgrado]. España: Universidad de Vigo. 2020. Disponible en: <https://www.investigobiblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/1557>

11. Campos PI, Gutiérrez H, Matzumura JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista CUIDARTE [Internet]. 2019. [Citado el 12 de octubre del 2023], 10(2), 6-0. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6952980>

12. Alvarado MC, Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del hospital materno infantil Dra. Matilde hidalgo de procel del periodo mayo – agosto 2019. [Tesis de pregrado]. Guayaquil: Universidad de Guayaquil Facultad de ciencias médicas carrera de enfermería. 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>

13. Dionicio G, Mendoza KV. Actitud de enfermería frente a la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de medicina interna del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2021. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Nacional del Callao. 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6129>

14. Venturo DI. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Peruana Unión. 2019. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2214/Demetrio_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Cervantes M. Satisfacción y desempeño laboral del personal asistencial de enfermería en un hospital PNP, 2024. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener. 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11594>
16. Calloma C. Actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un hospital público Chiclayo 2020. [Tesis]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10231>
17. Pérez A, Suárez M, Valdés Y, Vasallo M. Modelo de autocuidado. Su aplicación en el proceso de atención de enfermería en Cuba. Rev Méd Electrón [Internet]. 2005 [citado 21 Ene 2024];27(1). Disponible en: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/190>
18. Robbins P, Judge T. Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. Comportamiento Organizacional, Internet. 2009. Citado el 18 de setiembre del 2023; 72–101. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/s1665-7063\(14\)70928-5](https://doi.org/10.1016/s1665-7063(14)70928-5)
19. Davis K, Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo México: Editorial McGraw-Hill. 2003.
20. Llanos LF, Velásquez JE, Ventosilla R, Reyes RC. Actitudes hacia la prevención y promoción en salud en estudiantes de medicina de una universidad peruana. Rev Med Hered, Internet. 2006. Citado el 22 de setiembre del 2023; 17(2),81. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v17n2/v17n2ao4.pdf>

21. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Décima Edición. México DF, México, 2017. Disponible en: https://www.ingeboc.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104
22. Acosta N. ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Retrieved. Internet. 2019. Citado el 17 de agosto del 2023. Disponible en: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolaboral>
23. Robbins P, Judge A. Comportamiento Organizacional. (Pearson, Ed.) (15a.). México. Internet. 2013. Citado el 13 de setiembre del 2023. Disponible en: https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
24. Stoner J, Freeman R, Gilbert D. Administración. 6ta edición. México: Pearson Educación. 2003. Disponible en: https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr
25. Benavides C, Quintana C. Gestión del Conocimiento y calidad total. Madrid: Edición Díaz de Santo. 2006. Disponible en: <https://books.google.cl/books?id=ICC5BqAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
26. Robbins P. Comportamiento Organizacional. México: Pearson Education. 2004. <https://hopelchen.tecnm.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r130943.PDF>

27. Goleman, D. (1998). Inteligencia Emocional. Buenos Aires: Javier Vergara Editor S.A.
28. Hanco MS, Carpio A, Laura ZL, Flores E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comuni@cción, [Internet]. 2021. [Citado el 24 de noviembre del 2023], 12(3), 186-194. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186#:~:text=Las%20relaciones%20interpersonales%20constituyen%20un,el%20logro%20de%20los%20objetivos
29. Robbins S, Coulter M. Administración. México: Pearson Prentice Hall; 2010.
30. Grönroos, C. Marketing y gestión de servicios. La gestión de los momentos de la verdad y la competencia en los servicios. Madrid, España: Díaz de los Santos; 2011.
31. González AE, Rodríguez RG. Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería Del Hospital Nacional "San Pedro" Departamento De Usulután, febrero a septiembre 2019. [Tesis de posgrado]. El Salvador: Universidad De El Salvador; 2103. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>
32. Espinosa A, Gibert MP, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana Enfermería [Internet]. 2016. [Citado el 11 de octubre del 2023]; 32(1):87-97. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011

33. Pérez CB. Relación del grado de compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de un hospital público. [Tesis de pregrado]. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León; 2103. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>
34. Yucra T, Bernedo LZ. Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOVERNANZA*, [Internet]. 2020. [Citado el 10 de octubre del 2023]; 3(12), 107–120. Disponible en: <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>
35. Manterola C, Otzen T. Estudios observacionales. los diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación clínica. *Int.J. Morphol.* [Internet], 2014. [Citado el 20 de setiembre del 2023]; 32(2):634-645. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>
36. Arias J, Villasís MÁ, Miranda MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.* [Internet]. 2016 [Citado el 15 de setiembre del 2023];63(2):201-206. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
37. Condori P. Universo, población y muestra. [Internet]. *Aacademica*. 2020. [Citado el 22 de setiembre del 2023. Disponible en: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
38. Arias JL. Técnicas e instrumentos de investigación científica. Primera edición digital: Arequipa. 2020. Disponible en: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf

39. Informe de Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. [Internet]. 1979. [Citado el 11 de octubre del 2023].

Disponible en: https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos

INSTRUMENTO SOBRE ACTITUD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

INSTRUCCIONES:

Estimado licenciado (a) le presento los siguientes cuestionarios para la recolección de datos que serán aplicados en la investigación, dicha información solo será utilizada con fines académicos.

Por favor marque con un número del 1 al 5 en el casillero que usted crea por conveniente: Gracias por su participación voluntaria.

DATOS GENERALES

- 1- Edad: ...
- 2- Sexo: ...
- 3- Ingresos:.....

1	2	3	4	5
TD	D	I	DA	TA

Nº	Ítems	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión 1: Cognoscitiva						
1	Considera que se está presentando escasos niveles de relajamiento y distracción personal.					
2	Muestra el personal de enfermería capacidad apropiada en su desempeño profesional.					
3	Considera usted					

	apropiado el rendimiento del personal de enfermería en el entorno laboral donde trabaja.					
4	Considera usted mejoramiento en los estándares del personal de enfermería.					
5	Durante sus horas laborales aplica valores en su atención al paciente.					
Dimensión 2: Afectiva						
6	Usted experimenta algún tipo de sentimiento durante sus horarios laborales.					
7	Se preocupa demasiado por los problemas de salud de los pacientes.					
8	Le es fácil relajarse y estar calmado ante una situación complicada.					
Dimensión 3: Conductual						
9	Considera que existe cambios de actitud por carga laboral.					
10	Considera usted incremento en los niveles de estrés ocupacional.					

11	Cree que el personal de enfermería presenta incremento de agotamiento físico y mental.					
12	Considera apropiado la capacidad de comunicación del personal enfermero en la atención de los pacientes.					
13	Considera usted una buena actitud del personal enfermero hacia los pacientes.					
14	Se siente satisfecho con el cuidado que brinda a los pacientes.					

Instrumento sobre desempeño laboral

	Ítems	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión 1: habilidad práctica					
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa					
3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
4	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.					
5	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
6	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
7	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
8	Aplica nuevos conocimientos en sus funciones.					
9	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					

10	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
11	Es empático con sus compañeros de trabajo.					
12	Colabora con actividades extraordinarias a su función.					
13	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.					
14	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo.					
Dimensión 2: Relaciones interpersonales						
15	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
16	Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.					
17	Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior de la clínica.					
18	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					

19	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
21	Demuestra respeto hacia los pacientes.					
22	Demuestra respeto a sus directivos y colegas.					
23	Se muestra de acuerdo con las ideas y decisiones de todo el equipo de trabajo.					
Dimensión 3: satisfacción laboral						
24	Se siente motivado con frecuencia.					
25	Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo.					
26	Se siente satisfecho con los beneficios salariales.					
27	Se siente satisfecho con sus funciones y horarios establecidos.					

Validación del instrumento



1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ	Fiorella Vanessa Li Vega	
2.	PROFESIÓN	Estadística
	ESPECIALIDAD	Estadística
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Ciencias
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	8 años
	CARGO	Docente - Investigadora Renacyt.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ACTITUD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, CHICLAYO - 2023.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Rosa Elvira Vásquez Cabrera
3.2	PROGRAMA DE POSGRADO	Escuela de Enfermería
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo () Encuesta ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.	
	ESPECÍFICOS Caracterizar demográficamente al profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.	
	Identificar los niveles buenos o malos de la actitud laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.	
Evaluar los niveles de desempeño laboral según las dimensiones habilidad práctica, relaciones interpersonales y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO: Estimados participantes, el presente cuestionario consta de 23 preguntas donde responderá de manera anónima, usted tendrá como alternativas: Desacuerdo (1), Indiferente (2), Acuerdo (3). Cabe recalcar que este instrumento solo tiene fines académicos respetando su privacidad como participante.	

DATOS DEMOGRÁFICOS		
Edad: _____		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
Sexo: _____		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
Ingresos: a. Mayor al sueldo mínimo b. Menor al sueldo mínimo		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
VARIABLE: ACTITUD		
DIMENSIÓN 1: Cognoscitiva		
01	Considera que se está presentando escasos niveles de relajamiento y distracción personal.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	Muestra el personal de enfermería capacidad apropiada en su desempeño profesional.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	Considera usted apropiado el rendimiento del personal de enfermería en el entorno laboral donde trabaja.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	Considera usted mejoramiento en los estándares del personal de enfermería.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
05	Durante sus horas laborales aplica valores en su atención al paciente.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 2: AFECTIVA		
06	Usted experimenta algún tipo de sentimiento durante sus horarios laborales.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
07	Se preocupa demasiado por los problemas de salud de los pacientes.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	Le es fácil relajarse y estar calmado ante una situación	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

	complicada.		
DIMENSIÓN 3: Conductual			
09	Considera que existe cambios de actitud por carga laboral.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
10	Considera usted incremento en los niveles de estrés ocupacional.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
11	Cree que el personal de enfermería presenta incremento de agotamiento físico y mental.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
12	Considera apropiado la capacidad de comunicación del personal enfermero en la atención de los pacientes.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
13	Considera usted una buena actitud del personal enfermero hacia los pacientes.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
14	Se siente satisfecho con el cuidado que brinda a los pacientes.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			
DIMENSIÓN 1: Habilidad Práctica			
01	Produce o realiza un trabajo sin errores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
03	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
05	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
06	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
07	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	

	trabajo.		
08	Aplica nuevos conocimientos en sus funciones.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
09	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
10	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
11	Es empática con sus compañeros de trabajo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
12	Colabora con actividades extraordinarias a su función.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
13	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
14	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales			
15	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
16	Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
17	Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior de la clínica.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
18	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
19	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	

	de trabajo.		
21	Demuestra respeto hacia los pacientes.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
22	Demuestra respeto a sus directivos y colegas.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
23	Se muestra de acuerdo con las ideas y decisiones de todo el equipo de trabajo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral			
24	Se siente motivado con frecuencia.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
25	Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
26	Se siente satisfecho con los beneficios salariales.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
27	Se siente satisfecho con sus funciones y horarios establecidos.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES			
<i>Cuestionario apto para aplicación.</i>			
7. OBSERVACIONES			



Juez Experto

DNI: 44375244

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Donfora Jeeleén Gustavo Adolfo
2.	PROFESIÓN	Político
	ESPECIALIDAD	Docente en Investigación científica
	GRADO ACADÉMICO	Maestro
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	6 años
	CARGO	Docente universitario
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ACTITUD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, CHICLAYO - 2023.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Rosa Elvira Vásquez Cabrera
3.2	PROGRAMA DE POSGRADO	Escuela de Enfermería
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS Caracterizar demográficamente al profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.</p> <p>Identificar los niveles buenos o malos de la actitud laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.</p> <p>Evaluar los niveles de desempeño laboral según las dimensiones habilidad práctica, relaciones interpersonales y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.</p>
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO: Estimados participantes, el presente cuestionario consta de 23 preguntas donde responderá de manera anónima, usted tendrá como alternativas: Desacuerdo (1), Indiferente (2), Acuerdo (3). Cabe recalcar que este instrumento solo tiene fines académicos respetando su privacidad como participante.	

DATOS DEMOGRÁFICOS	
Edad: _____	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
Sexo: _____	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
Ingresos: a. Mayor al sueldo mínimo b. Menor al sueldo mínimo	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
VARIABLE: ACTITUD	
DIMENSIÓN 1: Cognoscitiva	
01	Considera que se está presentando escasos niveles de relajamiento y distracción personal. A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	Muestra el personal de enfermería capacidad apropiada en su desempeño profesional. A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	Considera usted apropiado el rendimiento del personal de enfermería en el entorno laboral donde trabaja. A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	Considera usted mejoramiento en los estándares del personal de enfermería. A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
05	Durante sus horas laborales aplica valores en su atención al paciente. A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 2: AFECTIVA	
06	Usted experimenta algún tipo de sentimiento durante sus horarios laborales. A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
07	Se preocupa demasiado por los problemas de salud de los pacientes. A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	Le es fácil relajarse y estar calmado ante una situación A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

	complicada.		
DIMENSIÓN 3: Conductual			
09	Considera que existe cambios de actitud por carga laboral.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
10	Considera usted incremento en los niveles de estrés ocupacional.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
11	Cree que el personal de enfermería presenta incremento de agotamiento físico y mental.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
12	Considera apropiado la capacidad de comunicación del personal enfermero en la atención de los pacientes.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
13	Considera usted una buena actitud del personal enfermero hacia los pacientes.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
14	Se siente satisfecho con el cuidado que brinda a los pacientes.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			
DIMENSIÓN 1: Habilidad Práctica			
01	Produce o realiza un trabajo sin errores.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
03	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
04	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
05	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
06	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	A (X) SUGERENCIAS:	D ()
07	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de	A (X) SUGERENCIAS:	D ()

	trabajo.		
08	Aplica nuevos conocimientos en sus funciones.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
09	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
10	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
11	Es empática con sus compañeros de trabajo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
12	Colabora con actividades extraordinarias a su función.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
13	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
14	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales			
15	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
16	Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
17	Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior de la clínica.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
18	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
19	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas	A (X)	D ()
		SUGERENCIAS:	

	de trabajo.	
21	Demuestra respeto hacia los pacientes.	A (X) D () SUGERENCIAS:
22	Demuestra respecto a sus directivos y colegas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
23	Se muestra de acuerdo con las ideas y decisiones de todo el equipo de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral		
24	Se siente motivado con frecuencia.	A (X) D () SUGERENCIAS:
25	Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
26	Se siente satisfecho con los beneficios salariales.	A (X) D () SUGERENCIAS:
27	Se siente satisfecho con sus funciones y horarios establecidos.	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES : Apto para aplicar		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto

Ventura sección Gustavo Adolfo
76963739

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

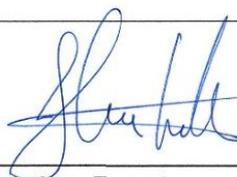
1. NOMBRE DEL JUEZ		Herry Lloclla Gonzales
2.	PROFESIÓN	Biólogo
	ESPECIALIDAD	Microbióloga
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	20
	CARGO	Director Investigación UCV
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ACTITUD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, CHICLAYO - 2023.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Rosa Elvira Vásquez Cabrera
3.2	PROGRAMA DE POSGRADO	Escuela de Enfermería
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS Caracterizar demográficamente al profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.</p> <p>Identificar los niveles buenos o malos de la actitud laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.</p> <p>Evaluar los niveles de desempeño laboral según las dimensiones habilidad práctica, relaciones interpersonales y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.</p>
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO: Estimados participantes, el presente cuestionario consta de 23 preguntas donde responderá de manera anónima, usted tendrá como alternativas: Desacuerdo (1), Indiferente (2), Acuerdo (3). Cabe recalcar que este instrumento solo tiene fines académicos respetando su privacidad como participante.	

DATOS DEMOGRÁFICOS		
Edad: _____		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
Sexo: _____		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
Ingresos: a. Mayor al sueldo mínimo b. Menor al sueldo mínimo		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
VARIABLE: ACTITUD		
DIMENSIÓN 1: Cognoscitiva		
01	Considera que se está presentando escasos niveles de relajamiento y distracción personal.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	Muestra el personal de enfermería capacidad apropiada en su desempeño profesional.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	Considera usted apropiado el rendimiento del personal de enfermería en el entorno laboral donde trabaja.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	Considera usted mejoramiento en los estándares del personal de enfermería.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
05	Durante sus horas laborales aplica valores en su atención al paciente.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 2: AFECTIVA		
06	Usted experimenta algún tipo de sentimiento durante sus horarios laborales.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
07	Se preocupa demasiado por los problemas de salud de los pacientes.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	Le es fácil relajarse y estar calmado ante una situación	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

	complicada.		
DIMENSIÓN 3: Conductual			
09	Considera que existe cambios de actitud por carga laboral.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
10	Considera usted incremento en los niveles de estrés ocupacional.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
11	Cree que el personal de enfermería presenta incremento de agotamiento físico y mental.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
12	Considera apropiado la capacidad de comunicación del personal enfermero en la atención de los pacientes.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
13	Considera usted una buena actitud del personal enfermero hacia los pacientes.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
14	Se siente satisfecho con el cuidado que brinda a los pacientes.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			
DIMENSIÓN 1: Habilidad Práctica			
01	Produce o realiza un trabajo sin errores.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa	A (X) D () SUGERENCIAS:	
03	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
04	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
05	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
06	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	A (X) D () SUGERENCIAS:	
07	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de	A (X) D () SUGERENCIAS:	

	trabajo.	
08	Aplica nuevos conocimientos en sus funciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Es empática con sus compañeros de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Colabora con actividades extraordinarias a su función.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales		
15	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior de la clínica.	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	A (X) D () SUGERENCIAS:
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas	A (X) D () SUGERENCIAS:

	de trabajo.		
21	Demuestra respeto hacia los pacientes.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
22	Demuestra respecto a sus directivos y colegas.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
23	Se muestra de acuerdo con las ideas y decisiones de todo el equipo de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral			
24	Se siente motivado con frecuencia.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
25	Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
26	Se siente satisfecho con los beneficios salariales.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
27	Se siente satisfecho con sus funciones y horarios establecidos.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
PROMEDIO OBTENIDO:		A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES			
<i>Instrumento aplicable</i>			
7. OBSERVACIONES			



Juez Experto

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,973	41

Anexo 02: Consentimiento informado

Yo, Vasquez Cabrera Rosa Elvira; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con ACTITUD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, CHICLAYO - 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Chiclayo.....de.....del.....2024

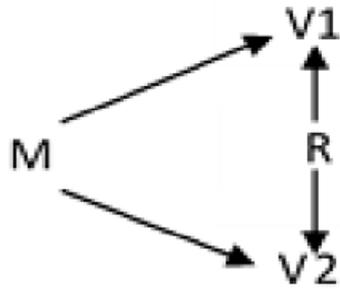
Firma del participante

Anexo 03: Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Actitud	Los autores indican que la actitud es un estado mental y neurológico, organizado a través de la experiencia, que tiene un efecto directo o dinámico sobre la reacción de un individuo ante todos los objetos y situaciones que encuentra (18).	La variable será medida mediante un cuestionario en relación a la actitud del personal de enfermería.	Cognitivo	Conocimiento Creencias Valores	1,2,3, 4,5	Cuestionario	Mala: 14 a 33 puntos Regular: 33 a 51 puntos Buena: 51 a 70 puntos	Numérica	Nominal
			Afectivo	Sensibilidad Temor Ansiedad	6,7,8				
			Conductual	Responsabilidad Comodidad Aceptación Vocación	9,10, 11,12, 13,14				

Desempeño laboral	El autor lo define como comportamientos y acciones de los empleados que son fundamentales para el logro de las metas organizacionales. Afirma que el buen desempeño laboral es un activo organizacional importante (21).	La variable será medida a través de un cuestionario concerniente al desempeño del personal enfermero.	Habilidad práctica	Calidad de trabajo Empatía, trabajo en equipo, capacidad de adaptación	1,2,3, 4,5,6, 7,8 9,10,11, 12,13, 14	Cuestionario	Bajo: 27 a 63 puntos Medio: 63 a 99 puntos Alto: 99 a 135 puntos	Numérica	Nominal
			Relaciones interpersonales	Habilidades, responsabilidad Toma de decisiones, iniciativa, participación	15,16, 17,18, 19,20, 21,22, 23				
			Satisfacción laboral	Motivación Clima laboral Beneficios salariales Condiciones laborales	24,25, 26,27				

Anexo 04: Esquema de la investigación es el siguiente:



Donde:

M: Muestra: Personal de enfermería

V1: Actitud

V2: Desempeño laboral

r: relación entre variables

Anexo 05: Carta de autorización para la recolección de la información.

MODELO DE CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Chiclayo, 08 de setiembre del 2023

Quien suscribe:

Gerente General: Dennis Tay San

Representante Legal – Empresa – Empresa Nefrología del Inka S.A.C.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: Actitud y desempeño laboral del profesional de Enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023.

Por el presente, el que suscribe, gerente general Dennis Tay San de la empresa Nefrología del Inka S.A.C., AUTORIZO a la estudiante Rosa Elvira Vásquez Cabrera, identificado con DNI N° 16777968, estudiante del Programa de Estudios de la escuela profesional de Enfermería autor del trabajo de investigación denominado "Actitud y desempeño laboral del profesional de Enfermería de una Clínica Privada, Chiclayo – 2023" al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

NEFROLOGIA DEL INKA S.A.C.

DENNIS TAY SAN
GERENTE

Nombre y Apellidos: Dennis Tay San

DNI N°: 17449431

Cargo de la empresa: Gerente General

Anexo 06: PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Actitud	Desempeño laboral
N		53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media	56,66	111,19
	Desv. Desviación	6,992	15,194
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,179	,144
	Positivo	,109	,086
	Negativo	-,179	-,144
Estadístico de prueba		,179	,144
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,008 ^c

Corrección de significación de Lilliefors

Hi: La prueba no tiene distribución normal $p < 0.05$

Ho: La prueba tiene distribución normal $p > 0.05$

Por lo tanto, la distribución de la prueba no es normal para ambas variables ya que es $p < 0.05$; asimismo, se utiliza la correlación de Spearman para pruebas no paramétricas.