

**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
EGRESADOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE
CHICLAYO -2024”**

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

AUTORA:

Bach. García Sánchez Naroky Antuane

ASESORA:

**Mg. Tello Azañero Nora Luz
ORCID: 0000-0002-2645-740X**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

Pimentel, Perú, 2024



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Mg. Nora Luz Tello Azañero**, asesor (a) del Programa/Escuela de ENFERMERIA ; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado/posgrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo Título es: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO 2024**. presentado por el (la) estudiante;

NAROKY ANTUANE GARCÍA SÁNCHEZ.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 7 %, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN** de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 23 de junio del 2024



Mg. Nora Tello Azañero
C.E.P.11673



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISION DE GRADOS Y TITULOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA TITULO PROFESIONAL

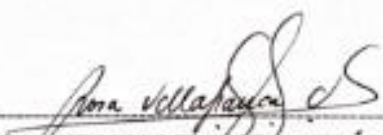
En Chiclayo, a los nueve días del mes de setiembre del año dos mil veinticuatro, ante el Jurado constituido por:

PRESIDENTE : **DRA. ROSA LUZ VILAFRANCA VELÁSQUEZ**
SECRETARIA : **DRA. CLEOTILDE DIAZ GÓMEZ**
VOCAL : **DRA. MARÍA AURELIA LAZO PÉREZ**

La Graduada : **GARCIA SANCHEZ NAROKY ANTUANE**

El título de la Tesis a sustentar es: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO – 2024;**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en **ENFERMERIA**, obteniendo el siguiente calificativo: Aprobada por **UNANIMIDAD**.



DRA. ROSA LUZ VILAFRANCA VELÁSQUEZ

Presidente



DRA. CLEOTILDE DIAZ GÓMEZ

Secretaria



DRA. MARÍA AURELIA LAZO PÉREZ

Vocal

DEDICATORIA

Con humildad y gratitud, dedico esta tesis a Dios, principal fuente de sabiduría y guía en mi camino académico.

A mi madre, cuya fortaleza y amor incondicional han sido el faro que ha guiado cada uno de mis pasos. Gracias por tu paciencia, sacrificio y por siempre creer en mí.

A mi querido padre, que ahora me cuida desde el cielo. Gracias por ser mi guía y mi inspiración. Tu amor y tus enseñanzas me acompañan en cada paso. Siempre te llevo en mi corazón mi ángel.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y ser mi guía con su infinita sabiduría para seguir adelante.

A mi asesora, Nora Tello Azañero, por su conocimiento y paciencia que han sido fundamentales en cada etapa, gracias por motivarme a alcanzar mis metas con pasión y compromiso.

A mis padres, por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sacrificios para hacer posible la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. DESARROLLO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo de investigación.....	14
3.2. Diseño de investigación.....	15
3.3. Variables y operacionalización	15
3.4. Población, muestra y muestreo	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.....	17
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	17
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	20
4.1. Resultados.....	20
4.2. Discusión	24
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

TABLA. 1. Factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024. Pág. 24

TABLA. 2. Detallar la satisfacción laboral en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024. Pág. 25

TABLA. 3. Identificar compensación y beneficios en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024. Pág. 26

TABLA. 4. Unificar las funciones esenciales en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024. Pág. 27

Resumen

El informe de tesis tiene como objetivo. Determinar factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024, En su estudio de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo. Con una población total de 40 egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo y una muestra de cantidad proporcional. El instrumento de recolección de datos es el cuestionario que mide el desempeño laboral. Teniendo como resultados que, Los factores que influyen en la investigación sobre el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, es la satisfacción laboral con 50% y las funciones esenciales con 0%. Así mismo los factores de satisfacción laboral en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, es el factor reconocimiento con un 60% y el factor material con un 10%. Y por otro lado los factores de compensación y beneficios en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, fueron los factores promoción con un 30% en cuanto a término de los factores reconocimiento con un 13.5%. Al unificar los factores de funciones esenciales en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, fueron los factores toma de decisiones 38% y el factor de recursos con un 7%.

Palabras claves: Desempeño laboral de los egresados.

Abstract

The objective of the thesis report is. To determine factors that influence the work performance of nursing graduates of the particular university of Chiclayo -2024, in a quantitative study, with a non-experimental, descriptive. With a population of 40 nursing graduates of the particular university of Chiclayo, and a sample of proportional amount. The data collection instrument is the questionnaire that measures job performance. The results show that the factors that influence the research on the job performance of the nursing graduates of the particular university of Chiclayo are job satisfaction (50%) and essential functions (0%). Likewise, the factors of job satisfaction in the nursing graduates of the particular university of Chiclayo are the recognition factor with 60% and the material factor with 10%. On the other hand, the factors of compensation and benefits in the nursing graduates of the particular university of Chiclayo were the promotion factors with 30% and the recognition factors with 13.5%. When unifying the factors of essential functions in the nursing graduates of the particular university of Chiclayo, the decision-making factors were 38% and the resources factor with 7%.

Key words: Pagganap ng trabaho ng mga nagtapos.

I. INTRODUCCIÓN

Según Minsa, quien es la entidad que está a cargo de los recursos del estado, es quien busca los perfiles de profesionales con licenciatura y colegiatura para la consideración en la convocatoria, además se le exige una experiencia no menor a 2 años según a los puestos que requieran personales para ocupar puestos de trabajo, es uno de los problemas de los egresados a sí mismo también una debilidad de los profesionales que están comprometido en cuidar la salud del usuario. ¹

En América Latina, se observó que, diez de cada 25 empresas tienen problemas para ubicar personal, uno de los países como es Argentina nos demuestra que 49% también Colombia 40% y nuestro país como es Perú en un 50%. Dentro del trabajo, presenta mayor impacto, ya que esta se vincula de una manera muy significativa con el autoconocimiento de los egresados que influye en nuestro medio laboral.² Por ello se requiere valerse esta capacidad con mucho empeño y hacer cumplir los derechos de los estudiantes en mantener un puesto donde postulen por competencia y demostrar al profesional todas sus habilidades. ³

Actualmente el recurso humano dentro de la institución ha demostrado la claridad de corrupciones que existen, por el rol que desempeñan con grandes cargos, ante ello, uno de los aspectos más relevantes es el desempleo. Así mismo es un factor que debilita alcanzar los objetivos, las instituciones quienes están al mando del estado peruano manejan un rol muy importante de tener calificadores quienes son profesionales con estudios superiores, el buen desempeño por trabajar es una de las etapas más importantes para los grandes empresarios quienes son los que se benefician en obtener mayores ganancias y dar crecimiento a su empresa. ⁴

La situación de la salud del Perú, el MINSA y EsSalud, que cobijan la mayor parte de la localidad con condicionados al recursos humanos y económicos, muestran un cambio muy claro en cuanto al nivel de insatisfacción de los

usuarios, como es lamentos y señuelos, acerca de solicitud presentadas en los establecimientos de atención. Estas interrogantes y las certezas se rigen en buena compostura hacia el aforo de contestación y el impacto laboral que proponen el profesional de salud, en personal a los que se dedican al esmero inmediata: las enfermeras entre otros.⁵

En la actualidad, no se elaboran capacitaciones acerca de recientes egresados, así mismo tampoco se dan las capacitaciones para mejorar la calidad de atención al usuario. Si todo este factor que presenta el diagnóstico de investigar sería más fácil encontrar el problema laboral, dentro de los grandes hospitales nos han venido demostrando que solo personales con gran trayectoria experiencias demostradas pueden trabajar además entre otros personajes quienes no se acoplen a los requisitos quedará netamente descalificados como son profesionales recientes que culminaron sus carreras profesionales de enfermería.⁶

El egresado de enfermería, siempre está comprometido en velar por la salud de los usuarios, con el fin de tener una población libre de enfermedades gracias a las múltiples sesiones que pueda presentar y exponerlas mediante su público esto abarca con el propósito de promocionar la salud, algunas de la habilidad de parte del personal de salud puede que sea más débil eso puede marcar significativamente que sea uno aquellos factores que pueda presentar el desempeño laboral una opción es tener oportunidad en clínicas donde el personal de consultorio tiene un salario económico menor al mercado. ⁷

En la provincia de Chiclayo, podemos observar que la mayor parte de centros de atención, sobre todo en las entidades de salud, las enfermeras (os) presentan manifestaciones de discomfort y tensión, algunas ellas no tienen el manejo de sus emociones y sentimientos, donde se encuentran en un estrés invariable, lo que está conllevando a vínculos negativos fomentando de esta forma un ambiente laboral opuesto.

Ante este escenario se formula la siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024?

En lo cual se justifica, ante la realidad que atraviesa el personal egresado de enfermería, donde manifiestan incomodidad por los cambios que viene presentando el ministerio de trabajo, donde se presenta requisitos de a ver culminado la carrera profesional además estar colegiados debido a la presencia de cientos de egresados.

La presente investigación resultará novedosa, ya que aporta conocimientos nuevos en relación a un tema gravitante, como es el desempeño laboral, pero siendo poco estudiado en el personal de enfermería, con evidente impacto económico, social, legal, sanitario y administrativo, existiendo vacíos en el conocimiento en relación a la pregunta planteada, cuya aplicación posterior podría constituirse en herramienta clave para las prácticas asistenciales en beneficio de los usuarios, quienes trabajan en las instalaciones de salud.

En cuanto al objetivo general.

Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024.

Objetivos específicos:

- Detallar la satisfacción laboral en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024
- Identificar compensación y beneficios en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024
- Unificar las funciones esenciales en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024

Se plantea la siguiente hipótesis

Ha: Existe un alto nivel sobre desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024

Ho: No existe un alto nivel sobre desempeño laboral en los egresados los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024

II. DESARROLLO

En cuanto al presente estudio se han considerado algunos antecedentes de investigación, las teorías y los enfoques conceptuales.

Los antecedentes de investigación a nivel internacional se tienen a Mantilla y Vargas (Argentina, 2021) en su investigación titulada “Talento entusiasta y desempeño laboral de una clínica san juan. Argentina, 2020” así que el objetivo es relacionar la correspondencia del desempeño laboral en enfermeras(os) de una clínica privada de Argentina 2021, en cuanto a los resultados que nos demuestra el desempeño de los trabajadores es muy notorio egresados que laboran en la clínica privada tiene 00% de egresados de enfermería en cuanto a licenciadas (os) sin colegiatura de la misma manera con 00% y enfermeras colegiadas 89% y en cuanto a enfermeras con más de 2 años de experiencia 19%. Se concluye que estas variables si presentan una relación muy significativa para el personal de enfermería así mismos también presenta un factor de riesgo para los egresados de diferentes universidades.⁹

Navarrete M. (Ecuador 2019), en su investigación que realiza para titulación sobre enfermera que tuvo como título la evolución laboral en los personales de enfermería Guayaquil 2019, presenta como eje principal el objetivo central determinar la evolución del personal que labora en un centro. la investigación tuvo como finalidad describir lo sucedido durante la etapa investigatoria, con enfoque cuantificable, con instrumento que presenta un cuestionario con una población investigada de 60 enfermeros de un centro de atención en cuanto a los resultados que presenta el factor desempeño el 44% pertenece al personal con cargo, 32% presentan los supervisores, 21% le hace falta integrarse al campo de trabajo donde se evalúa 97% entre bueno y excelente así demostrando algunas habilidades también donde se evalúa las habilidades orales demostrando con 91%. En conclusión nos

demuestra el investigador que mantienen algunas habilidades con un porcentaje muy elevado en aquellos profesionales de enfermería con un 50% demostraron que se sienten satisfechos con el personal de salud. ¹⁰

Duarte L y Gil L. (Colombia 2021) en su investigación que titula determinación laboral en aquellos egresados de salud de la universidad de Santander Colombia 2021, tiene como objetivo frecuente describir aquellos perfiles que presentan los egresados de enfermería, la investigación tiene como metodología de tipo observacional transversal y con un enfoque cuantificable, donde se tomó como herramienta a un cuestionario que fue elaborado por el autor, la investigación tiene una población estudiada de 109 profesionales egresados en cuanto a los resultados se evalúa el nivel general con conocimiento alto 86%, por otro lado se conoce que el 45% actualmente laboran como parte administrativo y el 38% trabajan en el sector público en cuanto al primado es el que prevalece con 68% de trabajadores. Se concluye al identificar que los egresados manejan un porcentaje muy adecuado para ejercer su profesión y que sus conocimientos les ha presentado un buen desempeño en su trabajo. ¹¹

A nivel nacional se tiene a Sixto (Lima, 2020) en su investigación titulada desempeño de los trabajadores de un centro de atención de lima 2020, presentó en la investigación como objetivo central es; determinar el desempeño de aquellos personales de un centro de atención. Lima 2020, la investigación es de tipo cuantitativo, con método hipotético deductivo y no experimental en la cual presenta una herramienta para juntar algunas identificaciones importantes para obtener resultados en la cual sea trabajado con una población de 40 trabajadores de salud, en cuanto a los resultados presentan mediante una prueba de spearman donde encontramos que en los egresados el 83% están desempleados y el 17% se encuentran laborando en centros de atención privados. Se concluye que egresados de salud se encuentran desempleados más de 50% y con un porcentaje muy menor ejercen su profesión en sectores públicos. ¹²

Choque C y Conde (Cusco, 2019) en su investigación titulada Desempeño en egresados de la salud. Público de cusco 2019, exhibió como objetivo central es determinar el desempeño en los egresados, la investigación presenta una corte transversal y por conveniencia con enfoque cuantificable, en la cual se ha tomado

como herramienta a un cuestionario con una población de 89 trabajadores de un hospital de cusco. En cuanto a los resultados que resaltan es el desempleo de los egresados más de la mitad de los que fueron estudiadas el 78% se encuentran desempleadas, 8% continúan estudiando especialidades, 2% buscan trabajo que no competa a su carrera y el 12% trabajan en sectores privados. Se concluye que el desempleo en los egresados de enfermería presenta una tasa muy elevada en la cual un pequeño porcentaje abandona la carrera en la cual se encomendaron por el periodo de 5 años. ¹³

Rojas (Trujillo, 2019) en su estudio “estrés y desempleo laboral en los egresados de salud de una casa de estudio de la libertad, 2019” en cuanto al objetivo central es estrés y desempleo laboral en los egresados de salud de una casa de estudio de la libertad, el estudio fue descriptivo, correlacional, transversal; Método deductivo, analítico, diseño no experimental, encuesta y observación, muy significativa entre estrés y desempleo laboral en los egresados de salud de la carrera de enfermería que finalizaron su formación preprofesional de una área de emergencias de un hospital de la libertad donde ($p= 0,000$) en la cual se hace la prueba de chi cuadrado donde nos demuestra favorable con un 5%. por lo cual significa que encontramos el desempleo de los egresados de enfermería. ¹⁴

A nivel local, Rodríguez M (2020). Realizó un estudio titulado "Apreciación del Desempeño Laboral de los Egresados de Enfermería en la Región de Lambayeque" con el objetivo de evaluar el trabajo laboral de los universitarios de Enfermería de las universidades de Lambayeque, analizando su inserción laboral, competencias profesionales y satisfacción laboral. Este estudio descriptivo transversal incluyó a 200 egresados entre 2015 y 2020. Los resultados indicaron que el 85% de los egresados trabajaba en el sector salud, mayormente en hospitales y clínicas privadas, y el 70% estaba satisfecho con su desempeño laboral, destacando en competencias de compromiso en unidad, disposiciones y empatía. Sin embargo, el 30% manifestó insatisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional y la remuneración. En conclusión, los egresados de Enfermería en Lambayeque tienen una buena inserción laboral y competencias adecuadas, pero se requieren mejoras en el desarrollo profesional y las condiciones económicas para aumentar la

satisfacción laboral, recomendándole el fortalecimiento de programas de formación continua y políticas laborales. ¹⁵

Carrasco N. (Chiclayo 2021), en su investigación que presento para su segundo grado académico como maestro en gestión donde realiza un estudio titulado modo del desempeño del personal de enfermería, tuvo como objetivo central detallar la vinculación que tiene que exista entre liderazgo y desempeño, el estudio fue de tipo cuantificable con mención a orientarse por un estudio correlacional y con mediación transversal que como herramienta de recojo información se consideró un cuestionario en cuanto a los resultados que era interpretar a través de un programa de estadística donde el 25% presentaron estilo de liderazgo en aquellos enfermeros y 60% determinaron que existe una relación muy cercana. Se concluye el presente antecedente que al relacionar el desempeño laboral presentan una relación muy notoria en el estudio que presenta. ¹⁶

Urupeque M (Chiclayo 2022), en su investigación que titula desempleo de los trabajadores de un centro hospitalario público de Chiclayo, 2022. En cuanto a su objetivo es conocer desempleo de los trabajadores de un centro hospitalario en los profesionales de enfermería, en cuanto a su estudio presenta de un modo cuantificable de tipo básica con diseño descriptivo, con una población estudiada de 70 enfermeros de un hospital en cuanto a los resultados que presenta el estudio la dimensión correlacional 38% concisa y con vigor 35% y la segunda variable 91% presenta el desempeño laboral donde se da valor a la hipótesis alterna, se concluye que perpetúa una semejante relación de manera positiva, donde se da valor a la hipótesis alterna donde las ambas variable presentaron 95% de confiabilidad. ¹⁷

En cuanto a la teoría de las relaciones interpersonales, el autor Hildegard Peplau es fundamental para comprender la ocupación laboral de los egresados de salud. Esta teoría, desarrollada en la década de 1950, se ajusta en la correspondencia enfermero y paciente y cómo esta interacción influye en el asunto de atención y el bienestar del paciente. Aplicar los principios de Peplau en el desempeño laboral de los enfermeros recién graduados logra mejorar significativamente la actividad de la atención y el agrado del usuario.

Dependencia Terapéutica Enfermero y Paciente

La teoría de Peplau enfatiza la categoría de instituir un trato de medicación entre el enfermero y usuario. Esta relación se desarrolla a través de varias fases: orientación, identificación, explotación y resolución ¹⁸. Los egresados de enfermería que comprenden y aplican estas fases pueden crear un entorno de confianza y comunicación abierta con los pacientes, lo cual es crucial para una atención efectiva. Un estudio destaca que la implementación de la suposición de Peplau en la experiencia clínica mejora la calidad de la dependencia enfermero y usuario y facilita mejores resultados de salud.

Comunicación y Habilidades Interpersonales

El desempeño laboral en enfermería se ve significativamente influenciado por la capacidad del enfermero para comunicarse eficazmente con los pacientes y sus familias. La teoría de Peplau subraya que las habilidades interpersonales son esenciales para asemejar las penurias del paciente y suministrar una atención equidistante en la persona. Los egresados de enfermería que dominan estas habilidades pueden manejar mejor las situaciones estresantes y ofrecer un cuidado más compasivo y personalizado. De acuerdo con un artículo de Hagerty, una buena comunicación basada en los principios de Peplau puede reducir la ansiedad del usuario y mejorar su deleite con el cuidado recibido ¹⁸.

Educación y Autonomía del usuario

Los aspectos significativos de la teoría de Peplau fueron la educación del paciente y la promoción de su autonomía. Los enfermeros desempeñan un papel crucial en educar a los pacientes sobre su salud y tratamientos, lo que les permite tomar decisiones informadas. Los egresados de enfermería que aplican este enfoque educativo pueden empoderar a los pacientes y animar su colaboración activa en el cuidado muestra que los enfermeros que adoptan un enfoque educativo basado en la teoría de Peplau pueden mejorar elocuentemente la adherencia al procedimiento y la autogestión de los pacientes ¹⁸.

Desarrollo Profesional Continuo

Peplau asimismo destaca la escala del desarrollo profesional continuo para los enfermeros. Los egresados de enfermería deben estar comprometidos con la formación continua y la actualización de sus conocimientos para mantener un alto nivel de competencia en su práctica. Peplau argumenta que el aprendizaje continuo es esencial para que los enfermeros puedan adaptarse a los cambios en el perfilado de la salud y optimizar su desempeño laboral. Según Benner, los programas de desarrollo profesional que incorporan la teoría de Peplau pueden ir avanzando desde el nivel de novato hasta el de experto, mejorando así su aforo para proporcionar un cuidado de alta calidad ¹⁸.

El desempeño en los egresados de los profesionales de enfermería estudios ejecutados de nivel internacional y nacional presentan algunos aportes al estudio que se está realizando con diferentes fuentes teórico que pueda respaldar a la investigación que encamina alcanzar en cuanto a las personas que fueron estudiadas eran mayor a 100 egresados de enfermería en la cual se presenta con enfoque científico y el segundo tramo que se midió a través de una herramienta de un cuestionario elaborado sobre desempleo laboral de los egresados hay estudios que revelan algunas discusiones sobre el tema el congreso del Perú en una instancia voto en validar que el internado se ha sumado como periodo de experiencia donde al final no fue valido solo el serum cuenta para el CV. ¹⁹

Klinger & Nabaldian, caracterizan de la vinculación entre la motivación y la capacidad en el trabajo como es la relacionada al desempeño laboral, es un periodo muy importante para el egresado en ello es la esperanza de continuar estudiando o reforzando su carrera profesional en la cual el egresado siempre están más debilitadas en respecto a su carpeta de experiencia. ¹⁴ el desempeño tiene a presentar una tasa de egresados que quieren emplearse en la cual es difícil debido a las convocatorias que se pueda encontrar con requisitos de licencia , colegiada y habilitada por su colegio perteneciente, en la cual la ministra de salud es muy difícil que elimine esos requisitos debido a que el egresado compensar por cuidar una vida de un ser humano en la cual el encargado tendrá que desarrollar problemas muy complejas y eso algunos a falta de experiencia desisten a solucionar problemas del usuario. ²⁰

La importancia del desempeño laboral, en la actualidad presenta un rol muy importante ya que como egresados tienen nuevas ideas de aplicar en el campo laboral en la cual las organizaciones de salud lo refieren al egresado como un objeto de inicio de aprendizaje. ¹⁶ también, es importante que los directores de equipo deben de asistir a su centro profesional con un nivel proporcionado, para poder alentar y ofrecer bienestar a su unidad de trabajadores ²¹

El desempeño laboral en aquellos profesionales que recién, están en la puerta de salir al campo laboral es de gran complejidad está influenciado por la calidad de su formación académica, la adquisición de competencias técnicas y habilidades interpersonales, así como su capacidad para manejar el estrés y adaptarse a situaciones cambiantes. Además, el apoyo y respaldo brindado por la institución de salud donde trabajan y su compromiso con la actualización continua también juegan un papel crucial en su éxito profesional.²²

Finalmente, la satisfacción laboral: según Álvarez y Tenorio P. en la cual identificar como dimensión de gran importancia para los egresados donde podrán conocer algunos factores que pueda presentar el egresado de enfermería en la cual de ellos buscan hacer respetar los derechos como estudiantes las personas que conocen saldrán a protestar o presentar quejas en las oficinas centrales con el fin de hacer conocer el sentir de aquellos futuros profesionales. ²³ además, se tiene al desempeño laboral que según Tenorio p, considera que la satisfacción laboral es un factor que favorece al empleador a sí mismo también al empleado por que alcanza a mover los indicadores de las empresas en fin de beneficiar a los empresarios. ²² en la cual también se debe de reconocer que como egresados están más propensos a tener diligencia en el trabajo debido a falta de experiencias adquiridas.

Desde la antigüedad el desempeño laboral ha marcado un punto de desigualdad en aquellos egresados de diferentes universidades en la cual afecta al estudiante que recién están saliendo al campo laboral uno de ellos es falta de experiencia y la ventaja es que los egresados de la actualidad manejan mucho mejor la tecnología en la cual enriquece al empresario a crecer ²³. Por su parte Dessler y Varela ²⁴, expusieron que alude a la potencia de compromiso con la que un representante despliega sus oficios para efectuar objetivos graduados, es la manera en que un

trabajador rescata sus obras constituyendo y poniendo en adiestramiento sus capacidades.

El autor Salazar c, que describió a la organización del desempeño laboral, a lo que es definido como el factor favorable con respecto al empleo de los egresados con el fin de mantener trabajadores con rendimiento laboral o también como es hacer crecer empresas formales en la cual el egresado puede ganar experiencia en el lado ocupacional donde hay más oportunidades de ganar un puesto de trabajo como egresada. ²⁵

El desempeño laboral ha venido demostrando desde otros estudios con objetivos claros en mejorar el campo laboral donde el egresado es donde busca la oportunidad de pertenecer a alguna entidad pública o privada en la cual pueda ejercer el egresado sus conocimientos aprendidos en su casa de estudio, es hacer crecer la productividad y levantar los indicadores de las empresas o entidades de salud es en bien de los encargados quien está a cargo de fiscalizar el crecimiento y rendimiento de los trabajadores o supervisores en la cual es el bienestar de mejora la atención de los usuarios con el fin de no afectar la economía de los egresados en la cual pueda pasar momentos muy difíciles como egresada. ²⁶

Como dimensiones del desempeño laboral se ha considerado agrado laboral: Habar priorizado el renombramiento laboral en la cual el personal participa de una manera muy eficaz con valores que hace sentir muy bien a sus compañeros de trabajo en la cual los indicadores es la presencia de ver participar, buscar oportunidades de mejoras en el campo laboral en la cual buscan por diferentes medios a sí mismo a encontrar materiales para mejorar la calidad de atención y ser remunerado mucho mejor según a sus desempeño que presenta el egresado. ²⁷

Como segunda dimensión se tiene el beneficio: reconocer ²⁷ la remuneración a una asistencia por tu labor que has realizado, el punto principal es premiar por una excelente labor, en la cual el indicador es; iniciar con un incentivo en la cual el trabajador también debe de ser reconocido la labor que está realizando. Para el investigador Newton lo presenta de una manera entendible como es en forma de una pirámide en la cual hace referencia los sueldos de licenciados y sueldo de egresados donde significativamente hay una desigualdad muy notoria.

Como tercera dimensión se tiene al trabajo en equipo: según Habar ²⁷ en la cual se presencia el compromiso de los trabajadores presentan alcanzar un objetivo que es buscar un trabajo digno en la cual se pueda tener una compensación económica muy igual al mercado de profesionales en ello se alude al acogerse a un trabajo exitosamente en la cual pueda beneficiar ambas partes tanto como empleador como empleado. ²⁸

Como cuarta dimensión se tiene a la Comunicación: según Habar. ²⁷ en la cual narra cómo se estará formando el funcionamiento de los trabajadores, el desarrollo de los empleados es buscar un buen desempeño laboral con el fin de convencer y hacer crecer algunos indicadores que busca cada empresario en la cual el autor Charry. ²⁹ para tramitar la noticia en las entidades estatales corresponde reconocer al argumento actual cambiante y profesional con un nivel de comunicación de intercambio y metodología, que sea competente de atender a sus personales, encaminado a transmitir equivalencia de forma transparente, en la cual busque encontrar la buena comunicación de los trabajadores.

Por última dimensión se tiene a las funciones esenciales: según Habar ²⁷ es el deber que tiene que cumplir todo trabajador y que esté con buena relación de salud al bienestar de los egresados con el fin de enfrentar el desempleo de aquellos profesionales en la cual cumplen en la mayoría de caso en estar bien de salud. Para el investigador Chiavenato. ²⁵ en la cual nos menciona que no se debe de hacer cumplir tus cosas si no que se debe de cumplir la misión del centro de trabajo o de la empresa con el fin de no desaparecer.

Finalmente, se tiene a los enfoques conceptuales: habilidades: se dirige a buscar estrategias y habilidades de cada trabajador que pertenezca a algún centro de atención donde también se busca convivencia del trabajador tanto como del usuario con el objetivo de cubrir toda la geografía designada. ²⁸

El campo de trabajo; según el investigador Espaderos. ³³ la incrementación del ambiente laboral ha crecido en lo privado y en lo público se han nombrado donde el egresado pierde oportunidad de ser parte de ese grupo, en la cual se tiene que esperar que alguien renuncie o se jubile de su centro laboral donde pasaría muchas épocas, donde recién tener una sola oportunidad de participar en las convocatorias.

Por ello se presenta excelencia de trabajo. En donde no se debe de presentar ningún tipo de errores ni inasistencia laboral en la cual el indicador del trabajador a diario debe de estar en crecimiento marcando un orden jerárquico con la finalidad de mostrar que los egresados vienen muy capacitados en diferentes ambientes. ³¹

El desempeño laboral de los egresados de enfermería es un factor crucial fuera en los perímetros de salud, debido a la impacta directamente en el esfuerzo de la atención al paciente, la eficiencia operativa de los establecimientos. Los enfermeros recién graduados, al ingresar al campo laboral, enfrentan el desafío de aplicar sus conocimientos teóricos en situaciones prácticas y reales, lo que exige una adaptación rápida y efectiva.

Disposición que brinda el cuidado al Paciente

El desempeño de los egresados de enfermería tiene un impacto significativo en la disposición de la atención brindada a los usuarios. Los enfermeros que poseen competencias clínicas sólidas y una formación adecuada pueden identificar y responder eficazmente a las necesidades de los pacientes, lo que mejora los resultados clínicos. Según un estudio de Aiken et al., la educación y el desempeño de los enfermeros están directamente relacionados con la mortalidad de los usuarios y el suceso de obstáculos en hospitales ²¹.

Eficiencia Operativa

La eficiencia operativa de las instituciones de salud asimismo estriba en gran compostura de la ocupación de los enfermeros. Los egresados que están bien preparados y capacitados pueden realizar sus tareas de manera más eficiente, lo que contribuye a una mejor gestión del tiempo y recursos. Esto es especialmente importante en entornos de alta presión, como los dispositivos de cuidados intensivamente y las habitaciones de emergencia. Un informe de Needleman señala que un mayor nivel de desempeño en enfermería se asocia con una reducción en los errores médicos y una mejora en la eficiencia operativa ²².

Satisfacción y Retención del Personal

La satisfacción laboral entre los egresados de enfermería está vinculada con su desempeño en el trabajo. Aquellos que se sienten competentes y apoyados en su transición al campo laboral tienden a experimentar mayor satisfacción laboral, lo que a su vez reduce la rotación de personal. La retención de enfermeros es crucial para mantener la continuidad y calidad de la atención al paciente. Un estudio de Kovner encontró que la percepción de un buen desempeño y un entorno de apoyo son factores clave para la retención de los enfermeros recién graduados ²³.

Desarrollo Profesional Continuo

El desempeño laboral de los egresados de enfermería también influye en su desarrollo profesional a largo plazo. Los primeros años de práctica son críticos para consolidar habilidades y conocimientos adquiridos durante la formación académica. Un enfoque en el desarrollo continuo y la educación permanente puede ayudar a los enfermeros a mantenerse actualizados con las mejores prácticas y adelantos de tecnología y campo de la salud. De acuerdo con Benner, el desarrollo profesional en enfermería es un proceso continuo que se ve reforzado por un desempeño efectivo en el entorno laboral ²⁴.

El desempeño laboral de los egresados de enfermería está influenciado por la calidad de su formación académica, la adquisición de competencias técnicas y habilidades interpersonales, así como su capacidad para manejar el estrés y adaptarse a situaciones cambiantes. Además, el apoyo y respaldo brindado por la institución de salud donde trabajan y su compromiso con la actualización continua también juegan un papel crucial en su éxito profesional.²¹

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es cuantitativa, porque se fundamentó principalmente en encontrar algunos participantes para llegar a probar la hipótesis de manera más sencilla mediante la estadística que nos pueda mostrar de una manera transparente y clara lo cual servirá para futuros estudios. ³²

3.2. Diseño de investigación

En el actual trabajo investigativo presenta un diseño de estudio descriptivo por otro lado también considerando por conveniencia, en la cual se aplicará una herramienta que es un cuestionario elaborado por el mismo autor en donde se busca conocer algunos datos de los egresados de enfermería.³³ por otro lado, busca encontrar algunos factores, Según Bernal ³⁴ los factores que se encontraron fueron muy a catadores al desempleo laboral. Según Lerma ³⁵ la indagación descriptiva tiene como objetivo narrar el cambio, las particularidades, factores y programaciones presentes y hechos que ocurren en forma original. En cuanto al finalizar este estudio busca conocer algunos factores que se pueda encontrar en el desempeño laboral de los egresados. ³⁶

3.3. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño laboral

3.4. Población, muestra y muestreo

Población: 40 egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo.

– Criterios de inclusión:

Egresados de enfermería de ambos sexos.

Egresados de enfermería que participaron de manera voluntaria en el estudio.

– Criterios de exclusión

Egresados de enfermería que estén con descanso médico o de vacaciones durante el tiempo que dure el estudio.

Egresados de enfermería que no participen de manera voluntaria en el estudio.

Muestra: Por ser la población pequeña, la muestra es la misma que la muestra es decir 40 Egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo.

Muestreo: Muestreo no probabilístico en la otra etapa considerando como por conveniencia del investigador.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La habilidad que se utilizó en el estudio es la encuesta. Al respecto Valderrama y Jaime ³⁶ que sirvió para obtener datos, se procesó la información obteniéndose resultados.

La herramienta que se utilizó en la exploración ayuda a recolectar algunas informaciones de los egresados de enfermería. En cuanto al autor Pino. ³⁷ menciona que el cuestionario es una herramienta muy importante para juntar o agrupar datos de los egresados de enfermería con la finalidad de encontrar algunos datos de los encuestados lo más importante es conocer los factores que tiene el desempeño laboral. El cuestionario ha sido adaptado del estudio de Sixto para el único variable desempeño laboral.

Viabilidad, es el porcentaje en el que el cuestionario busca medir las variables que pretenden conocer. ³² para determinar la veracidad antes de aplicarlos estos fueron consultados a un proceso de validación con profesionales con experiencia en el tema, a manera de juicio de expertos.

Por otra parte con respecto a la confiabilidad el instrumento de cálculo se refiere al porcentaje de conocer los factores del desempeño laboral en la cual es llegar alcanzar el objetivo de los encuestados. ³² para la medición de los resultados se llegó a utilizar el paquete estadístico actualizado en una máquina de última gama.

3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones

Se solicitó la autorización al encargado de investigación para el desarrollo del proyecto de investigación, con la autorización y encontrar datos que servirán para el autor en la cual se llegará a la aplicación de los instrumentos a los profesionales de la salud previa entrega del consentimiento informado, luego de la lectura y la respectiva aclaración a sus dudas autorizaron la participación en el estudio de manera voluntaria. Los cuestionarios fueron anónimos con la finalidad de cuidar la identidad de los participantes, por los que datos del encuestado no figuraban en ninguna parte del cuestionario. También se tuvo en cuenta la norma de bioseguridad estipulada por el gobierno. Una vez aplicadas las encuestas fueron tabuladas y se elaboró la base datos se someterá a un paquete estadístico lo más actualizado con el fin de tener porcentajes de datos de los egresados y luego pasar a ser interpretadas mediante las tablas de discusiones.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para finalizar la investigación todos los datos obtenidos de los egresados se juntaron en un programa de Excel última versión donde dio respuesta a los objetivos centrales y a los objetivos secundarios el siguiente paso fue tabular mediante tablas en estilo Vancouver en la que se presenó en frecuencia y porcentaje donde los resultados ayudarán a continuar a futuros estudios.

Consideraciones éticas:

La ética es muy importante de considerar en la investigación debido a la transparencia que tiene la indagación.

Aprobación del comité de ética:

El presente estudio está sometido a presentar por la casa de estudio un asesor con cargos de investigador y también 3 profesionales con rango de docentes en investigación para dar validez y valor a las tesis que encomendara el investigador.

Principio de Beneficencia y No Maleficencia:

- Beneficencia se considera a los egresados de la carrera de enfermería en donde el investigador les presentará todos sus conocimientos para conocer los factores que pueda presentar el desempeño laboral.
- En el actual estudio se evitó la maleficencia, el investigador se preocupó por la demanda de los empleadores de la carrera de enfermería con el fin de dar a conocer sin agresiones a otros profesionales egresados.

Principio de Autonomía:

El principio de autonomía al autor le permite expresar libremente o idealizar sin aprietos de nadie, por lo tanto como investigador antes de iniciar a realizar la encuesta es importante educar a nuestra población con el fin de que ellos conozcan sobre factores que pueda presentar el desempeño laboral, así mismo explicarles sus derechos del investigado que no es obligatorio estar hasta el final ya que como participante puede abandonar en cualquier momento.

Principio de Justicia:

La justicia maneja una balanza de igualdad en sus derechos como participantes así también como investigador, demostrarles la transparencia que presenta el autor quiere dar a conocer algunos factores que pueda

presentar el desempeño laboral en aquellos egresados, al final este estudio busca conocer los factores del desempeño que pueda encontrar.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

TABLA. 1.

Factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024.

Desempeño laboral	F.	%
Satisfacción laboral	20	50%
Compensación y beneficios	10	25%
Trabajo en equipo	5	12.5%
Comunicación	5	12.5%
Funciones esenciales	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Propia

Los factores que influyen en la investigación sobre el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, es la satisfacción laboral con 50% y las funciones esenciales con 0%.

TABLA. 2.

Detallar la satisfacción laboral en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024.

Satisfacción laboral	F.	%
Reconocimiento	20	60%
Remuneración	5	15%
Oportunidades	5	15%
Materiales	7	10%
Total	40	100%

Fuente: Propia

Los factores de satisfacción laboral en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, es el factor reconocimiento con un 60% y el factor material con un 10%.

TABLA. 3.

Identificar compensación y beneficios en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024.

Compensación y beneficios	F.	%
Promoción	15	30%
Recompensa	10	25%
Reconocimiento	5	13.5
Incentivos	6	16.5
Ascensos.	4	15
Total	40	100%

Fuente: Propia

Los factores de compensación y beneficios en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, fueron los factores promoción con un 30% y los factores reconocimiento con un 13.5%.

TABLA. 4.

Unificar las funciones esenciales en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo -2024.

Funciones esenciales	F.	%
Evaluación	8	18%
Información	6	16
Metas	11	21
Toma de decisiones	10	38
Recursos	5	7
Total	40	100%

Fuente: Propia

Al unificar los factores de funciones esenciales en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, fueron los factores toma de decisiones 38% y el factor de recursos con un 7%.

4.2. Discusión

Al determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, se adquirió como resultados en la **TABLA N° 1**. Que la satisfacción laboral con 50% y las funciones esenciales con 0%, del desempeño laboral que presentan los egresados de enfermería, al detallar la satisfacción laboral en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, es el factor reconocimiento con un 60% y el factor material con un 10%, al Identificar la compensación y beneficios en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, fueron los factores promoción con un 30% y los factores reconocimiento con un 13.5% y al unificar las funciones esenciales en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, fueron los factores toma de decisiones 38% y el factor de recursos con un 7%. Esto tiene semejanza de similitud al del autor, Urupeque M (Chiclayo 2022), en su investigación que titula desempleo de los trabajadores de un centro hospitalario público de Chiclayo, 2022. En cuanto a su objetivo es conocer desempleo de los trabajadores de un centro hospitalario en los profesionales de enfermería, en cuanto a su estudio presenta de un modo cuantificable de tipo básica con diseño descriptivo, con una población estudiada de 70 enfermeros de un hospital en cuanto a los resultados que presenta el estudio la dimensión correlacional 38% concisa y con vigor 35% y la segunda variable 91% presenta el desempeño laboral donde se da valor a la hipótesis alterna, se concluye que perpetúa una semejante relación de manera positiva, donde se da valor a la hipótesis alterna donde las ambas variables presentaron 95% de confiabilidad. ¹¹

En cuanto a la **TABLA N° 2**. Al detallar la satisfacción laboral en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, se logró a tener los siguientes resultados de una población total de 40 egresadas de enfermería, el factor reconocimiento con un 60% y el factor material con un 10%. Cuyos hallazgos se vinculan al del autor, Carrasco N. (Chiclayo 2021), en su investigación que presento para su segundo grado académico como maestro en gestión donde realiza un estudio que titula modo del desempeño del personal de enfermería, tuvo como

objetivo central detallar la vinculación que tiene que exista entre liderazgo y desempeño, el estudio fue de tipo cuantificable con mención a orientarse por un estudio correlacional y con mediación transversal que como herramienta de recojo información se consideró un cuestionario en cuanto a los resultados que era interpretar a través de un programa de estadística donde el 25% presentaron estilo de liderazgo en aquellos enfermeros y 60% determinaron que existe una relación muy cercana. Se concluye el presente antecedente que al relacionar el desempeño laboral presentan una relación muy notoria en el estudio que presenta. ¹⁰

En la penúltima **TABLA N° 3**. Al identificar compensación y beneficios en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, de una población registrada de 40 egresadas de enfermería finalizaron con los siguientes resultados, que el factor promoción con un 30% y los factores reconocimiento con un 13.5% de la población total encuestada, se asemejan a los autores. Choque C y Conde (Cusco, 2019) en su investigación titulada desempeño en egresados de la salud de un hospital público de Cusco 2019, exhibió como objetivo central determinar la inteligencia emocional y desempeño en los egresados, la investigación presenta una corte trasversal y por conveniencia con enfoque cuantificable, en la cual se ha tomado como herramienta a un cuestionario con una población de 89 trabajadores de un hospital de Cusco. En cuanto a los resultados que resaltan es el desempleo de los egresados más de la mitad de los que fueron estudiadas el 78% se encuentran desempleadas, 8% continúan estudiando especialidades, 2% buscan trabajo que no competa a su carrera y el 12% trabajan en sectores privados. Se concluye que el desempleo en los egresados de enfermería presenta una tasa muy elevada en la cual un pequeño porcentaje abandona la carrera en la cual se encomendaron por el periodo de 5 años. ¹² Rojas (Trujillo, 2019) en su estudio “estrés y desempleo laboral en los egresados de salud de una casa de estudio de la libertad, 2019” en cuanto al objetivo central es estrés y desempleo laboral en los egresados de salud de una casa de estudio de la libertad, el estudio fue descriptivo, correlacional, transversal; Método deductivo, analítico, diseño no experimental, encuesta y observación, muy significativa entre estrés y desempleo laboral en los egresados de salud de la carrera de enfermería ⁸

En cuanto al final de la **TABLA N° 4**. Al unificar las funciones esenciales en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, se inscribieron en el formulario de participantes 40 egresados de enfermería, se adquirieron como resultados de los investigados como factor de toma de decisiones 38% y el factor de recursos con un 7%. En la cual es objetivo se asemeja al del autor, Navarrete M. (Ecuador 2019), en su investigación que realiza para titulación sobre enfermera que tuvo como título la evolución laboral en los personales de enfermería Guayaquil 2019, presenta como eje principal el objetivo central determinar la evolución del personal que labora en un centro. La investigación tuvo como finalidad describir lo sucedido durante la etapa investigatoria, con enfoque cuantificable, con instrumento que presenta un cuestionario con una población investigada de 60 enfermeros de un centro de atención en cuanto a los resultados que presenta el factor desempeño el 44% pertenece al personal con cargo, 32% presentan los supervisores, 21% le hace falta integrarse al campo de trabajo donde se evalúa 97% entre bueno y excelente así demostrando algunas habilidades también donde se evalúa las habilidades orales demostrando con 91%. En conclusión nos demuestra el investigador que mantienen algunas habilidades con un porcentaje muy elevado en aquellos profesionales de enfermería con un 50% demostraron que se sienten satisfechos con el personal de salud. ⁴ y también se involucra al de los autores Duarte L y Gil L. (Colombia 2021) en su investigación que titula determinación laboral en aquellos egresados de salud de la universidad de Santander Colombia 2021, tiene como objetivo frecuente describir aquellos perfiles que presentan los egresados de enfermería, la investigación tiene como metodología de tipo observacional transversal y con un enfoque cuantificable, Se concluye al identificar que los egresados manejan un porcentaje muy adecuado para ejercer su profesión y que sus conocimientos les ha presentado un buen desempeño en su trabajo. ⁵

V. CONCLUSIONES

En dependencia a los resultados obtenidos y la discusión previa, se relatan las siguientes conclusiones:

1. Los factores de satisfacción laboral en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, es el factor reconocimiento con un 60% y el factor material con un 10%.
2. Los factores de compensación y beneficios en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, fueron los factores promoción con un 30% y los factores reconocimiento con un 13.5%.
3. Al unificar los factores de funciones esenciales en los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, fueron los factores toma de decisiones 38% y el factor de recursos con un 7%.
4. Los factores que influyen en la investigación sobre el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo, es la satisfacción laboral con 50% y las funciones esenciales con 0%.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Universidad Particular de Chiclayo mejorar el desempeño laboral de sus egresados de enfermería mediante capacitación continua, desarrollo de habilidades, prácticas profesionales ampliadas, retroalimentación constante, fomento de la investigación, participación en asociaciones profesionales y reforzamiento de la ética y responsabilidad profesional.

Se recomienda a los egresados de enfermería de la Universidad Particular de Chiclayo mantener una capacitación continua, participar en investigaciones, aprovechar las prácticas profesionales, involucrarse en asociaciones profesionales y siempre actualizar sus hojas de experiencias.

Se recomienda a la comunidad de la salud aumentar los estudios investigativos sobre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, para identificar áreas de mejora, implementar estrategias efectivas y asegurar una atención de calidad, basada en evidencia, que beneficie tanto a los pacientes como a los profesionales del sector.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gonzales J. habilidades gerenciales y el desempeño laboral. magister en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería 2022. Disponible de: <http://www.fundacionpass.org/que-es-la-inteligencia-emocional>
2. Management y empleo. Gestión.pe. 2020. Recuperado de: <https://cutt.ly/VpzD2UK>
3. Mantilla, E. Y., y Vargas, A. P. Desempeño laboral en enfermeras(os) de la Clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020 [Tesis de Licenciada en Enfermería] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa – Perú. 2021
4. Navarrete M. Desempeño laboral en el personal que labora en un Centro de Salud de Ecuador – 2019 [tesis de licenciada en enfermería] Universidad De Guayaquil - Ecuador 2020 disponible en: <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/1433-TESIS-NAVARRETE-LEON-LIC.MILKA%20LOZANO.pdf>
5. Girón, A. C. Duarte L y Gil L. Caracterización Laboral y Académica de los Egresados de Enfermería de la Universidad de Santander Campus Bucaramanga – Colombia – 2021 disponible en: <https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/e83edadbf70ee-447b-9ca1-3f366b9cddde/content>
6. Sixto, T. Desempeño laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario del Callao, 2020 [Tesis de Maestra] Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. 2020.
7. Choqueconza, S., y Conde, M. E. Desempeño en internos de enfermería de los Hospitales Regional y Antonio Lorena, Cusco 2019 [Tesis de

Licenciada en Enfermería] Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Cusco Perú. 2019.

8. Rojas, Y. E. Desempeño pre profesional en estudiantes del x ciclo de la carrera de enfermería de las Universidades de Trujillo, 2017 [Tesis de Grado de Maestro] Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Trujillo – Perú. 2018.
9. García U, Eufemia M. Desempeño laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público - Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2022.
10. Carrasco N. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo – Perú 2021 disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70643/Carrasco_CNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Urupeque M. Desempeño laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público-Chiclayo – Perú 2022 disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106955/Urupeque_GME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Fernández, P., y Ramos, N. Desarrolla el desempeño laboral (1era ed.). Barcelona, España: Kairós. 2016.
13. Cabas, K., González, Y. y Hoyos, P. Teorías de desempeño y su aplicación en las organizaciones en el siglo XXI: una revisión. Revista Clío América. ISSN: 1909-941X Vol. 11 No. 22. 2017. Recuperado de: <https://cutt.ly/tpzR9aL>
14. Cooper, R. y Sawaf, A. el desempeño aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones. Bogotá: Editorial Norma. 2004.

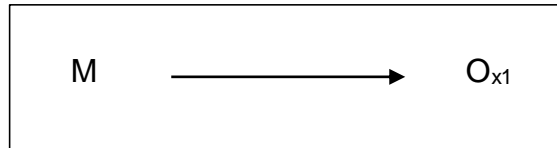
15. Ardilla, A. desempeño laboral y variables relacionadas en Enfermería (tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España. 2013.
16. Carmona. P. y Rosas, E. Influencia del desempeño laboral. Revista LIDER. Vol. 19, Nro. 31, 2017. pp 107-118. ISSN:0717-0165. Venezuela. Recuperado de: <https://cutt.ly/JpzTZmF>
17. Arbaiza, I. Comportamiento organizacional: Bases y Fundamentos.
18. Aire: Cengage Learning. Argentina. 2010.
19. Alvírez, L y Pérez, M. desempeño laboral en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. Lauris, 15(30), pp. 94-117. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela. 2009.
20. Goleman, D. Trabajando con desempeño laboral. New York: Bantam. 1998
21. Aiken LH, Clarke SP, Cheung RB, Sloane DM, Silber JH. Educational Levels of Hospital Nurses and Surgical Patient Mortality. JAMA. 2003;290(12):1617-1623.
22. Needleman J, Buerhaus P, Mattke S, Stewart M, Zelevinsky K. Nurse-staffing Levels and the Quality of Care in Hospitals. N Engl J Med. 2002;346(22):1715-1722.
23. Kovner CT, Brewer CS, Fairchild S, Poornima S, Kim H, Djukic M. Newly Licensed RNs' Characteristics, Work Attitudes, and Intentions to Work. Am J Nurs. 2007;107(9):58-70.
24. Benner P. From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. Menlo Park, CA: Addison-Wesley; 1984.
25. Chiavenato, I. Administración del Recurso Humano. (5ª Ed.). Bogotá: Editorial McGraw – Hill. 2009.

26. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 9na edición. México: Mc Graw Hill. 2011.
27. Yabar, KL. (2016). Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Micro Red La Molina – Cieneguilla. (Tesis de Licenciatura), Universidad san Martín de Porres, Lima, Perú.
28. Moreno, N. La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. 2018 [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú. 2018.
29. Charry, H. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Revista Scielo. Versión impresa ISSN 2219-7168. 2019. Recuperado de: <https://cutt.ly/laqF7NM>
30. Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. (Tesis de licenciatura). Escuintla: Universidad Rafael Landívar.
31. Ministerio de Salud. (2008). Resolución ministerial. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Perú: MINSA.
32. Hernández, S. Fernández, C y Baptista, P. Metodología de la Investigación. (5ta. Ed.) México, editorial McGraw-Hill. 2010.
33. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación (Sexta Edición). México: Mac Graw Hill / Interamericana Editores. 2014.
34. Bernal, C. A. Metodología de la Investigación (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación. 2010.

35. Lerma, H. Metodología de la Investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. 2009
36. Valderrama, S. y Jaimes, C. El desarrollo de la Tesis: Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental. Lima, Perú: San Marcos. 2019.
37. Pino, R. Metodología de Investigación: Elaboración de diseños para contrastar la hipótesis (2ª ed.). Lima Perú: San Marcos. 2018

ANEXOS

Anexo 1. Diseño de investigación



Donde:

M: Egresados de enfermería de la universidad particular de Chiclayo.

O^{x1}: Desempeño laboral

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices	Escala	Instrumentos
Variable 1: Desempeño laboral	“El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (27).	Se medirá teniendo en cuenta cinco dimensiones como son: Satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales, cada una con cinco indicadores. Con escala de medición alto, regular y bajo. Se utilizará como instrumento un cuestionario.	Satisfacción laboral	Reconocimiento Remuneración Participación Oportunidades Medios Materiales	Alto (3) Regular (2) Bajo (1)	Ordinal	Cuestionario
			Compensación y beneficios	Promoción Recompensa Reconocimiento Incentivos Ascensos.	Alto (3) Regular (2) Bajo (1)		
			Trabajo en equipo	Relación Participación Cooperación Colaboración Comunicación	Alto (3) Regular (2) Bajo (1)		
			Comunicación	Percepción Ideas Relación Motivación Opiniones.	Alto (3) Regular (2) Bajo (1)		
			Funciones esenciales	Evaluación Información Metas Toma de decisiones Recursos	Alto (3) Regular (2) Bajo (1)		

Cuestionario sobre el desempeño laboral

Estimado egresado de enfermería tenga usted un cordial saludo, soy estudiante de enfermería de la Universidad Particular de Chiclayo y estoy realizando mi trabajo de investigación: “factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de chiclayo -2024”

INSTRUCCIONES: Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

Marque con un aspa(x): Nunca: 1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4, Siempre 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La Institución reconoce y cumple con las necesidades laborales del personal en los plazos previstos.					
2	Se preocupan los directivos y jefes por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.					
4	La Institución se interesa por la situación personal que Ud. atraviesa.					
5	Todo el personal tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
6	En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor trabajador ascienda.					
7	El reconocimiento e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la Institución.					
8	En este establecimiento penitenciario existe un reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
9	Es bueno que existan incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
10	Los ascensos en la Institución se manejan respetando los procedimientos de evaluación institucional.					
11	La mayoría de las veces en el trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.					
12	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.					
13	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que laboran en el establecimiento penitenciario.					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
14	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar a lograr en conjunto los objetivos institucionales.					
15	En esta institución existe individualismo y la cooperación es pobre.					
16	La comunicación es adecuada en la institución.					
17	El personal comunica libremente sus ideas a los jefes.					
18	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					
19	La institución motiva la comunicación adecuada y a las buenas relaciones internas.					
20	Existe participación y colaboración en forma conjunta entre el personal y la institución.					
21	Existe un seguimiento o evaluación del desempeño de los trabajadores.					
22	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
23	Se cumple con las metas u objetivos establecidos por la Institución.					
24	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento penitenciario.					
25	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos, para tener un buen desempeño en el puesto.					

Anexo Nº 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Naroky Antuane García Sánchez; estudiante de la escuela profesional de Enfermería de la Universidad Particular de Chiclayo. El objetivo de la investigación es: Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de chiclayo -2024”

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parece incómoda, tiene el derecho de hacérselo saber al investigador o desistir de su participación.

Desde ya reconocemos su participación:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, acepto participar voluntariamente de esta investigación, conducida por la estudiante Naroky Antuane García Sánchez, identificada con DNI. 71761795. He sido informado (a) que el objetivo de este estudio es Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad particular de chiclayo -2024”

Firma del participante

Nombre

DNI