

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA C DE
HOMBRES DEL HOSPITAL ROOSEVELT.”**

FERNANDO AUGUSTO PONCE SANTOS

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

GUATEMALA, MARZO 2025

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA
EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA C DE HOMBRES DEL
HOSPITAL ROOSEVELT.”**

*Estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal realizado durante el mes de
febrero de 2025.*

FERNANDO AUGUSTO PONCE SANTOS
Carné: 201602432

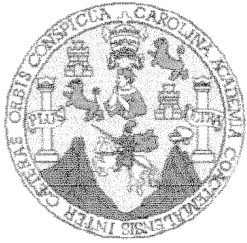
ASESOR: MAGÍSTER RAFAEL ANTONIO MARTÍNEZ RUANO
REVISORA: MAGÍSTER BÁRBARA EVELYN ANLÉU PÉREZ

Tesis

*Presentada ante las Autoridades de la Unidad de Tesis de la Escuela Nacional de
Enfermeras de Guatemala*

Previo a optar el grado de Licenciado en Enfermería

GUATEMALA, MARZO 2025



CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO (CUM)
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA
6 Avenida 3-55 zona 11, Teléfonos 2440-4477, 2440-8592, 2472-1392
E-mail direccioneneg@gmail.com Guatemala, C.A.



LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

AUTORIZA LA IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE TESIS TITULADO

“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA C DE HOMBRES DEL HOSPITAL ROOSEVELT.”

Presentado por el estudiante: Fernando Augusto Ponce Santos
Carné: 201602432
Trabajo Asesorado por: Magíster Rafael Antonio Martínez Ruano
Y Revisado por: Magíster Bárbara Evelyn Anléu Pérez

Quienes lo avalan de acuerdo al Normativo de Tesis y Exámenes Generales, Grado Académico de LICENCIATURA DE ENFERMERÍA. PUNTO NOVENO, INCISOS 9.1 Y 9.2 del ACTA 32-2004.

Dado en la ciudad de Guatemala a los veinte días del mes de marzo del año dos mil veinticinco.

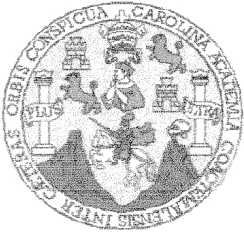

Magíster Rafael Antonio Martínez Ruano
DIRECTOR



Vo.Bo.


Dr. Alberto García González
Decano en funciones





Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Médicas
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala
Unidad de Tesis



Guatemala, 14 de marzo de 2025

Enfermero Profesional
Fernando Augusto Ponce Santos
Presente.

Se le informa que el trabajo de tesis titulado:

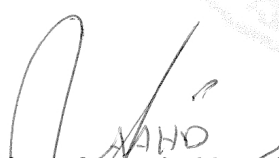
**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA C DE
HOMBRES DEL HOSPITAL ROOSEVELT.”**

Ha sido REVISADO Y CORREGIDO y al establecer que cumple con los requisitos exigidos por esta Unidad, se le autoriza a continuar con los trámites correspondientes para someterse a su examen general público.

Sin otro particular, me suscribo

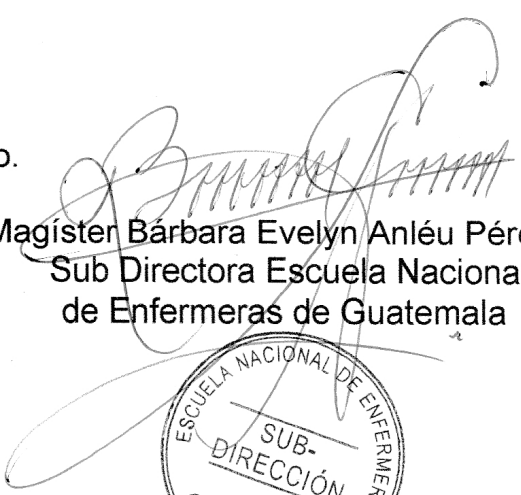
Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Alma Aracely Hernández Díaz
Coordinadora
Unidad de Tesis

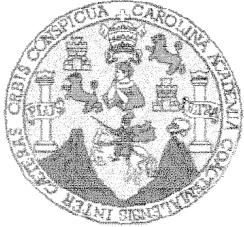


Vo.Bo.


Magíster Bárbara Evelyn Anléu Pérez
Sub Directora Escuela Nacional
de Enfermeras de Guatemala



c.c. archivo



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Médicas
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala



Guatemala 14 de marzo de 2025

Profesores
UNIDAD DE TESIS
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala
Presente.

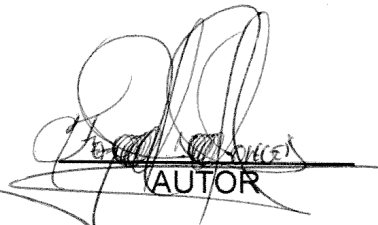
Se les informa que el Enfermero:

Fernando Augusto Ponce Santos

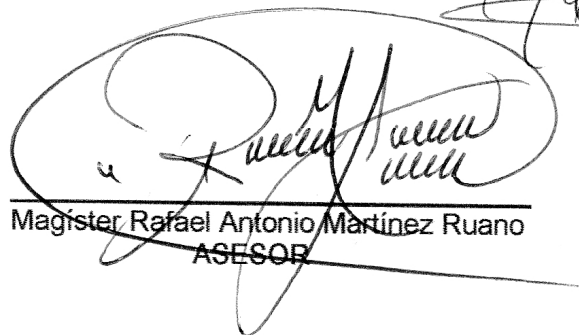
Ha presentado el Informe Final de su trabajo de tesis titulado:

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA C DE
HOMBRES DEL HOSPITAL ROOSEVELT.”**

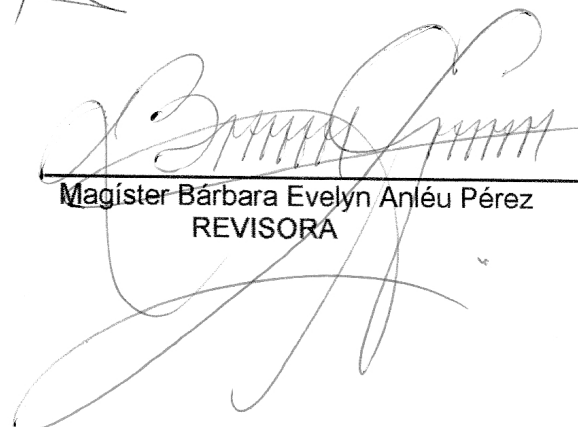
Del cual el autor se hace responsable por el contenido, y el asesor y revisor damos la aprobación de la metodología, confiabilidad y validez de los datos y resultados obtenidos, así como de la pertinencia de las conclusiones y recomendaciones expuestas.



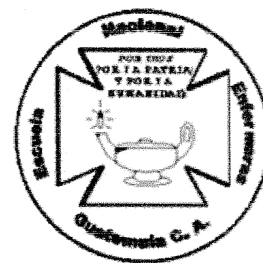
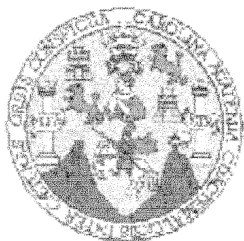
AUTOR



Magister Rafael Antonio Martínez Ruano
ASESOR



Magister Bárbara Evelyn Anléu Pérez
REVISORA



RESPONSABILIDAD

Solamente el Autor es responsable de los conceptos y opiniones expresados en el contenido del trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la Universidad de San Carlos de Guatemala.

DEDICATORIA

A DIOS: Por permitirme alcanzar este logro. Con humildad, dedico este trabajo a ti, reconociendo que todo lo bueno en mi vida viene de tus manos.

A MIS PADRES: César Augusto Ponce Ixtacuy y Rosa Carlota Santos Reyes, por ser mi base, mi fortaleza y mi inspiración. Gracias por creer en mí incluso en los momentos en que yo dudaba, por apoyarme incondicionalmente en cada paso de este camino, y por enseñarme que con esfuerzo y perseverancia todo es posible.

A MIS HERMANOS: Rafael Ponce y Karla Ponce, agradezco por estar siempre a mi lado en los momentos de risas y en los de desafíos. Gracias por su apoyo incondicional, por su paciencia y por ser mi motivación en los días más difíciles.

A MI FAMILIA: A mis abuelos, por su sabiduría y amor, a mis tíos, por su apoyo constante y por ser un ejemplo de perseverancia y cariño. A mis primos, mis compañeros risas, por hacer que cada momento fuera especial e inolvidable, a mi cuñada y mis sobrinas.

A MIS AMIGOS DE LA UNIVERSIDAD: David Paredes, Cindy Rac, Melisa Sacul, Hallyd García, José Argueta, Jonathan López y Javier Reyes por los momentos compartidos y por ser mi soporte en los días más complicados. Sin ustedes, este logro no sería igual de especial.

A MIS AMIGOS DE INTENDENCIA Y OPERATIVOS: Tito, Cristian, Juan Carlos, Valter, ya que ellos permitían que llegar a dormir desde la madrugada y por hacer cada día más llevadero, don Maquito siempre fue una persona muy jovial y sin importarle nada sonreía, don Marito que siempre fue ayuda en audio visual.

A MI ASESOR Y REVISOR MAGISTER: Rafael Martínez y Bárbara Anléu por su invaluable guía, paciencia y compromiso durante este proceso. Su conocimiento y orientación fueron fundamentales para la realización de esta investigación.

ÍNDICE

RESUMEN

I. INTRODUCCIÓN	1
II. DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA	3
2.1 Antecedentes del problema	3
2.2 Definición del problema	7
2.3 Delimitación del problema	9
2.4 Planteamiento del problema	9
III. JUSTIFICACIÓN	10
IV. OBJETIVOS	13
4.1 Objetivo general	13
4.2 Objetivos específicos	13
V. MARCO TEÓRICO	14
5.1 Factor	14
5.2 Desempeño laboral	14
5.3 Factor personal	15
5.4 Carga laboral	20
5.5 Capacitación continua	24
5.6 Factor institucional	26
5.7 Desempeño laboral	28
5.8 Auxiliar de enfermería	29
5.9 Hospital Roosevelt	30
5.10 Teoría de la adaptación	31
VI. MATERIAL Y MÉTODOS	33
6.1 Tipo de estudio	33
6.2 Unidad de análisis	33

6.3 Población y muestra	33
6.4 Definición y operacionalización de las variables	34
6.5 Técnicas, procedimientos e instrumentos a utilizar	36
6.6 Alcances y límites de la investigación	37
6.6.1 Criterios de inclusión	37
6.6.2 Criterios de exclusión	37
6.7 Aspectos éticos de la investigación	37
VII. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
VIII. CONCLUSIONES	69
IX. RECOMENDACIONES	71
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
XI. ANEXOS	

RESUMEN

El presente estudio titulado; “Factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería en el servicio de cirugía C de hombres del Hospital Roosevelt” se realizó en febrero de 2025, con el objetivo de describir los factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería en esta unidad específica. La población sujeta de estudio fueron los 20 auxiliares de enfermería que laboran dentro del servicio y por tratarse de una población finita se trabajó con el 100% de la población por lo que no fue necesario recurrir a una muestra. El tipo de estudio es estudio descriptivo, con enfoque cuantitativo y corte transversal, se utilizó un instrumento compuesto por 16 preguntas de selección múltiple lo que permitió realizar el levantamiento de datos. La investigación se enmarca dentro del modelo de adaptación de Callista Roy, que postula que la salud es un proceso continuo y dinámico, donde el individuo, como sistema adaptativo, responde a los estímulos del entorno a través de mecanismos de afrontamiento para alcanzar diferentes niveles de adaptación, al finalizar el estudio se pudo concluir que: En cuanto al factor personal es importante considerar el indicador de motivación sobre todo en la motivación externa esto debido a que únicamente el 5% de los sujetos de estudio refieren que la institución ofrece reconocimientos para motivar su desempeño laboral este resultado causa gran impacto considerando que la motivación depende de factores intrínsecos y extrínsecos.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería es un componente clave en la calidad del servicio de salud, ya que influye directamente en la atención y recuperación de los pacientes. En unidades especializadas, como el servicio de cirugía, el personal auxiliar de enfermería desempeña un papel fundamental en la asistencia pre y postoperatoria, la gestión de insumos y la vigilancia del estado de los pacientes. Sin embargo, diversos factores pueden incidir en su rendimiento, afectando su capacidad para responder de manera eficiente a las demandas del entorno hospitalario.

El presente estudio titulado; “Factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería en el servicio de cirugía C de hombres del Hospital Roosevelt”, tiene como objetivo general describir los factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar en dicho servicio. Asimismo, busca Identificar cómo la carga laboral influye en el desempeño del personal auxiliar de enfermería y determinar el impacto de la capacitación y formación continua en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería, el estudio se planteó con una población total de 20 auxiliares de enfermería, correspondiente al 100% del personal en el servicio de cirugía C de hombres del Hospital Roosevelt, estudio que es de naturaleza descriptiva, con enfoque cuantitativo y corte transversal, utilizando para la recolección de datos, un instrumento conformado por 16 preguntas de selección múltiple, aplicado a la totalidad de la muestra disponible.

La investigación cuenta con marco teórico y que le da la fundamentación científica necesaria generando nuevos conocimientos, misma que fue elaborada con factibilidad, ya que se obtuvo información de estudios anteriores se conto con el apoyo y autorización de la institución, así como de las autoridades, jefes de servicio y la colaboración del personal auxiliar de enfermería.

Los hallazgos de la investigación evidencian que el personal auxiliar de enfermería en el servicio de cirugía C de hombres enfrenta factores que inciden negativamente en su desempeño, tales como la deficiencia en la capacitación y evaluación continua del personal, ya que el 70% de los encuestados indica no recibir nunca formación en su área de trabajo, lo que representa una brecha. Entre los más relevantes se encuentran las condiciones físico-ambientales adversas, que incluyen problemas como la temperatura inadecuada en la sala de cirugía, iluminación insuficiente o excesiva y espacios de trabajo reducidos, lo que genera incomodidad y fatiga en el personal. Asimismo, se identificó una sobrecarga laboral, resultado del número elevado de pacientes que requieren atención simultánea, lo que limita el tiempo disponible para realizar cada tarea con la calidad y precisión requeridas.

En cuanto al factor personal es importante considerar el indicador de motivación sobre todo en la motivación externa esto debido a que únicamente el 5% de los sujetos de estudio refieren que la institución ofrece reconocimientos para motivar su desempeño laboral este resultado causa gran impacto considerando que la motivación depende de factores intrínsecos y extrínsecos.

II. DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes del problema

El servicio de Cirugía C de Hombres representa un área de alta complejidad dentro del ámbito hospitalario, caracterizada por una demanda asistencial elevada y un flujo constante de pacientes que requieren intervenciones quirúrgicas de diversas índoles. Esta situación genera un escenario dinámico y exigente para el personal de salud, especialmente para los auxiliares de enfermería, quienes desempeñan un papel fundamental en la atención y cuidado de los pacientes.

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. (Pedraza y otros, 2010, pág. 504)

En la investigación realizada por Yupanqui, C (2019) titulada “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN” cuyo objetivo era determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica, fue realizada a 60 enfermeras en el servicio de emergencia, Lima, Perú, donde se concluyó que:

“Se determinó que los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media, en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas” (Yupanqui, 2019, pág. 23)

“En cuanto a la CVP (Calidad de Vida Profesional) según su dimensión apoyo directivo, se observa que los profesionales, presentaron una CVP media” (Yupanqui, 2019, pág. 24)

En la investigación realizada por Vega, M. (2021) titulada “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga” cuyo objetivo era conocer las necesidades reales o afectivas que influyen en el rendimiento laboral que permite ejecutar acciones al personal, fue realizada a 70 profesionales de salud que laboran en el centro de salud tipo c de Latacunga, Ambato Ecuador, donde concluyó que:

El personal de salud se ve influenciado de manera mediana en referencia a la motivación, lo que resalta la necesidad en el área de salud, los dirigentes responsables reconozcan la importancia del recurso humano como verdadero agente hacia un cambio institucional y que debería ser necesaria la valoración de las cualidades que el empleado posee mediante incentivos. (Vega, 2021, pág. 20)

Hoy en día se ha visto una mayor incorporación de la mujer en el ámbito laboral. Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), existe un 50,3% que corresponde al sexo femenino en el 2014. Esta circunstancia se aprecia en el estudio con la mayoría de la inserción femenina en la labor lo que aumenta su carga laboral y por ende se encuentra limitada a una serie de actividades principalmente las relaciones sociales. (Vega, 2021, pág. 20)

En la investigación realizada por Calmo, D (2016) titulada “Influencia del entorno laboral en el desempeño del personal auxiliar de enfermería del servicio de labor y partos y ginecología del Hospital Nacional de San Benito Peten” cuyo objetivo era describir la influencia que tiene el entorno laboral en el desempeño de los auxiliares de enfermería que laboran en el servicio de labor y partos y

ginecología del Hospital Nacional de San Benito Petén, fue realizada a 21 auxiliares de enfermería donde se concluyó que:

Un 10% (2 personas) indica que no le gusta el ambiente laboral en el que se desenvuelve por que hace falta la comunicación y no se cuenta con todo el recurso para brindar atención, esto no beneficia a la Institución, sin embargo, el 90% (19 personas) afirma que les agrada el área laboral por que permite relacionarse con personas, existe una comunicación con los compañeros, además sirve para adaptarse a otros ambientes. (Calmo, 2016, pág. 64)

El 62% (13 personas) de personas encuestadas refiere que cuando el turno que entrega deja actividades sin terminar, se recarga el trabajo, surgen atrasos y no realiza un trabajo en equipo, lo cual afecta el cuidado que se brinda al paciente, además evidencia irresponsabilidad del personal que no cumple con las actividades asignadas. (Calmo, 2016, pág. 64)

En la investigación realizada por López, M., Cabrera, E., Solares, S., Ortiz, S., Escobar, A., Vidal, E (2019) titulada “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Nicolasa Cruz Jalapa, departamento de Guatemala” cuyo objetivo fue determinar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Nicolasa Cruz Jalapa, Guatemala, investigación dirigida a 123 sujetos que forman parte del equipo de enfermería donde se concluyó que:

Los factores que influyen en el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nicolasa Cruz, Jalapa, son: los factores económicos en un 67%, factores psicológicos en un 66 %, factores biológicos en un 65.8% y factores sociales en un 47%. Los factores que inciden negativamente son: los económicos, psicológicos y biológicos, afectando a más del 50 % del personal. Esto se debe a que un alto porcentaje del personal es contratado

de forma temporal, por lo que el salario que devengan se encuentra por debajo del valor de la canasta básica, ocasionando un déficit económico para la satisfacción de las necesidades básicas, optando por otras alternativas laborales que les permita otros ingresos económicos: dos trabajos y turnos extras, lo que les produce desgaste físico y mental; un alto porcentaje del personal no practican estilos de vida saludables, siendo este un factor de riesgo para la incidencia de enfermedades crónicas, estrés y depresión lo que disminuye su rendimiento laboral. (López y otros, 2019, pág. 95)

Dentro de los factores biológicos que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería se menciona: que del 65.8 % de factores que influyen de forma negativa: el 67% está dado porque el personal de enfermería no practica ninguna actividad física, el 57% no consume alimentos saludables y aunado a ello el 74% no respeta su horario de alimentación, el 57% no hace actividades recreativas y no comparte con la familia. Dentro de los factores que influyen de forma positiva se menciona que el 98% de ellos posee un hábito saludable de horas de sueño siendo de 6 a 8 horas diarias, el 92% practica higiene personal. Sin embargo existen factores relevantes como la actividad física, la alimentación y no cumplir sus horarios de comida; que están afectando, la falta de consumo de una alimentación adecuada que incluya frutas y verduras, siendo estas fuentes de energía y hacen que la persona sea más productiva, cansándose menos; mientras que los carbohidratos enlentecen el metabolismo; provocando disminución de sus facultades físicas, ocasionando que la persona se canse más rápido haciéndola menos productiva, esto también influye en el estado de ánimo, haciéndolos apáticos. La falta de ejercicio más la alimentación no adecuada ocasiona obesidad, siendo este un factor de riesgo para el padecimiento de enfermedades crónicas como, la hipertensión arterial y diabetes mellitus; generando ausentismo y sobrecarga laboral en otras personas que laboran

en la institución cubriendo las ausencias, al mismo, disminuyendo el rendimiento laboral. (López y otros, 2019, pág. 96)

En la investigación realizada por Montes, M (2022) titulada “Factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de los servicios de emergencia de maternidad, labor y partos, post parto, ginecología y recién nacidos del Hospital Nacional de Chimaltenango” cuyo objetivo fue describir y conocer los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, estudio que fue realizado a 86 auxiliares de enfermería y 14 enfermeros profesionales con un total de 100 personas donde concluyó que:

En el análisis realizado del indicador sobre el clima laboral las gráficas resaltan que evitar conflictos dentro del área laboral permitirá trabajar en armonía, y de una mejor manera ya que los conflictos conllevan a tensión laboral, es esencial solucionar los problemas de una mejor manera para no perjudicar la atención a todos los pacientes. (Montes, 2022, pág. 79)

En las gráficas sobre el desarrollo profesional uno de los factores importantes que el personal de enfermería tiene es una respuesta positiva sobre el crecimiento laboral por medio de las capacitaciones donde buscan metas específicas en la superación profesional. De la misma manera en los servicios cuentan con apoyo para poderse superar, esto implica también el poder seguir preparándose profesionalmente, para poder crecer en su ejercicio profesional. (Montes, 2022, pág. 79)

2.2 Definición del problema

En el ámbito hospitalario, el desempeño del personal de enfermería es fundamental para garantizar la calidad y eficacia de la atención. En el Hospital Roosevelt, la cirugía C de hombres es una de las áreas de intervención y atención

más importantes debido a la complejidad de los procedimientos quirúrgicos y la necesidad de cuidados postoperatorios. Sin embargo, una serie de factores pueden afectar el trabajo del personal de enfermería, lo que a su vez afecta la calidad de la atención y la satisfacción del paciente.

La cirugía C representa uno de los servicios con mayor demanda de atención por parte de los pacientes, lo que implica una constante presión sobre el recurso humano del sistema de salud. Este contexto resulta especialmente crítico para el personal de enfermería, quienes desempeñan un papel esencial, la asistencia y el cuidado post operatorio. La alta afluencia de pacientes en las áreas quirúrgicas genera una carga laboral significativa para el personal de enfermería, derivada no solo del volumen de tareas, sino también de la necesidad de mantener estándares rigurosos de calidad y seguridad en la atención.

La actualización continua de conocimientos y habilidades es fundamental en enfermería, especialmente en áreas especializadas como la cirugía. La falta de programas de capacitación regulares puede dejar a los empleados sin preparación para las nuevas tecnologías y procesos, lo que puede afectar negativamente la productividad de los empleados y, en última instancia, la seguridad del paciente. El clima laboral y la cultura organizacional también juegan un papel importante.

Un ambiente de trabajo positivo que fomente la colaboración y el apoyo mutuo puede mejorar significativamente el desempeño de los auxiliares de enfermería. Por el contrario, un entorno laboral tóxico caracterizado por la falta de comunicación, los conflictos interpersonales y la falta de reconocimiento puede provocar baja moral y motivación, afectando la calidad del trabajo. La gestión y el liderazgo hospitalario también determinan el desempeño de los empleados.

2.3 Delimitación del problema

2.3.1 Ámbito geográfico.

Departamento de Guatemala, Ciudad de Guatemala

2.3.2 Ámbito institucional.

Hospital Roosevelt

2.3.3 Ámbito personal.

Personal auxiliar de enfermería que labora en el Servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt.

2.3.4 Ámbito temporal.

febrero 2025

2.4 Planteamiento del problema

Muchos factores pueden influir en el desempeño del personal auxiliar de enfermería, desde factores personales hasta factores organizacionales. Estos factores incluyen, entre otros, la carga de trabajo, la educación y la capacitación, las habilidades de gestión y supervisión, el entorno de trabajo físico y mental y el apoyo institucional. Debido a la falta de investigaciones específicas en esta área, existe la necesidad de investigar y comprender qué factores tienen mayor impacto y cómo influyen en el desempeño humano. Para la presente investigación se realiza la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería en el Servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt, febrero del 2025?

III. JUSTIFICACIÓN

El servicio de Cirugía C de Hombres atiende a una población masculina con una diversidad de patologías quirúrgicas que demandan una atención especializada y de alta calidad. La complejidad de los casos, que pueden variar desde intervenciones de rutina hasta procedimientos de alta complejidad, exige un equipo de profesionales de la salud altamente capacitados y una gestión eficiente de los recursos.

Es importante identificar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería en el servicio de Cirugía C de Hombres. Entre estos factores se incluyen el ambiente laboral, la capacitación continua, el apoyo psicológico y las condiciones físicas de trabajo. Comprender cómo cada uno de estos elementos afecta al auxiliar y así permitirá desarrollar estrategias específicas para mejorar su productividad y salud. Por otro lado, en Guatemala faltan investigaciones locales que puedan abordar este tema en detalle y profundidad. La mayoría de las investigaciones existentes se centran en entornos generales u otros tipos de trabajadores sanitarios, lo que deja un vacío en la comprensión de las funciones y necesidades del personal de enfermería.

El beneficio de este estudio también radica en su capacidad para inspirar futuras investigaciones y políticas de salud. Al proporcionar un análisis detallado y basado en evidencia de los factores que influyen en el desempeño del personal de enfermería, este estudio sienta las bases para un enfoque más integral y sistemático para mejorar los servicios de atención médica.

Además, se justifica por la relevancia social que reviste el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt, un centro médico de referencia nacional. Este servicio se caracteriza por su alta demanda y complejidad, lo que lo convierte en un escenario crucial para el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería a

su vez la importancia de comprender los factores, con el fin de identificar áreas de mejora y fortalecer su capacidad para brindar una atención de calidad

En esta instancia, la importancia de este estudio también radica en su capacidad para inspirar futuras investigaciones y políticas de salud y sus prácticas. Al proporcionar un análisis detallado y basado en evidencia de los factores que influyen en el desempeño del personal de enfermería, este estudio sienta las bases para un enfoque más integral y sistemático para mejorar los servicios de atención médica.

La investigación se considera novedosa debido a que es el primer estudio que se realiza en dicho servicio, identificar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería, que será guía para la creación de un instrumento de recolección de datos y la base científica para realizar futuros estudios dentro de los servicios correlacionados a la presente investigación, así comprender los factores que influyen en su desempeño puede conducir a mejoras significativas en los procesos hospitalarios, menos errores y una mayor satisfacción tanto para los pacientes como para el personal médico. Analizar los factores que influyen en el trabajo del personal de enfermería en este contexto específico puede aportar información valiosa que permita mejorar las condiciones laborales y así mejorar la salud.

El impacto de este estudio se extiende más allá del Hospital Roosevelt, ya que sus hallazgos pueden extrapolarse a otros centros de atención de salud en Guatemala y quizás a otros países con contextos similares. Los resultados de este estudio pueden influir en el desarrollo de programas de capacitación, la reestructuración de turnos, la implementación de sistemas de apoyo psicológico y la mejora de la infraestructura hospitalaria.

Este estudio ayudará por su potencial, para generar un impacto significativo en el ámbito teórico. Se espera que los resultados obtenidos contribuyan a la construcción de un marco teórico más sólido y completo, que permita una mejor comprensión y sienta las bases para futuras investigaciones en este campo.

Se consideró factible debido a su bajo costo y a la accesibilidad de los elementos necesarios para la investigación. Los recursos están al alcance del investigador, contando con el apoyo y supervisión del personal de enfermería, quienes facilitarán la recopilación de datos relevantes a través del jefe de enfermería del servicio.

El modelo de Enfermería que da fundamento al presente estudio es el Modelo de Adaptación de Callista Roy, este modelo se centra en cómo los individuos responden a los cambios en su entorno y cómo la enfermería puede facilitar la adaptación. Dado que el estudio se enfoca en el desempeño del personal auxiliar en un servicio de cirugía, la adaptación del personal de enfermería es crucial, ya que día con día se afrontan a los diversos cambios tanto en los servicios como en el estado de salud y emocional de los pacientes. Analizar cómo el desempeño del personal auxiliar influye en esta adaptación puede proporcionar una perspectiva valiosa.

IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

- 4.1.1 Describir los factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt.

4.2 Objetivos específicos

- 4.2.1 Identificar cómo la carga laboral influye en el desempeño del personal auxiliar de enfermería en el servicio de Cirugía C de Hombres.
- 4.2.2 Determinar el impacto de la capacitación y formación continua en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería.

V. MARCO TEÓRICO

5.1 Factor

Se define como factor generalmente por un elemento o circunstancia que contribuye a un resultado específico afectando a un proceso. En el contexto de investigación y análisis los factores son variables que se consideran importantes, para entender o explicar un fenómeno determinado. (Gerring, 2019, pág. 184)

5.2 Desempeño laboral

“El desempeño laboral es un parámetro sobre la eficacia y eficiencia del colaborador al momento de realizar el deber establecido a su cargo o puesto apegado a la necesidad básica de la organización” (Cruz Paiz, 2019). (SNP) El desempeño laboral es el conjunto de comportamientos y resultados que pueden ser observados en los empleados en su trabajo, reflejando así la eficacia con la que realizan sus tareas y responsabilidades.

El desempeño laboral es un tema que ha cobrado mucha importancia en las empresas. El aumento de la productividad de la mano de obra implica impactos positivos para cualquier proyecto, puesto que se pueden cumplir trabajos con menor desperdicio de recursos y de tiempo, logrando proyectos de calidad, así como utilidades para la empresa y beneficios para sus colaboradores. Para lograr este objetivo, preliminarmente, es necesaria la identificación, clasificación y estudio de la magnitud de los diversos factores que influyen en dichos rendimientos. (Ayala y otros, 2019, pág. 15)

El desempeño laboral es un tema que ha cobrado mucha importancia en las empresas; ante ello, y considerando los sacrificios y esfuerzos de los trabajadores para llegar a una meta, es necesario que las organizaciones se

convenzan de la necesidad de buscar una participación activa del personal e integrarlo verdaderamente en un equipo, con una concepción distinta del papel de jefe, sino la de líder aceptado y reconocido genuinamente que influye de una manera diferente a como se hacía en décadas anteriores, con un propósito más claro, pero similar a antaño: lograr que su equipo, desde su posición, contribuya al cumplimiento de los objetivos de la organización. (Pineda Martínez y otros, 2023, pág. 3)

Existen diversos factores que en ocasiones dificultan el adecuado desempeño laboral dentro de los cuales se puede mencionar:

5.3 Factor personal

“La valoración del trabajo y la oportunidad al empleado de participar en la formulación de metas y la toma de decisiones influye de manera positiva en su desempeño” (Méndez Alcón, 2021, pág. 12). La salud del personal auxiliar de enfermería está envuelta por varios aspectos personales que afectan directamente su bienestar físico y mental.

Las organizaciones deben adaptarse a las demandas de un entorno cada vez más competitivo, cambiante y dinámico, integrando nuevos enfoques de gestión, modificando los procesos productivos y diseñando estrategias que, adaptadas a esta compleja realidad, requieren perspectivas y herramientas que les permitan estar atentas a los cambios y necesidades del mercado, incorporando estrategias con las cuales pueden enfrentar los desafíos generadores de exigencias de calidad y excelencia en los distintos ámbitos de las empresas. (González García & Vilchez Pirela, 2022, pág. 54)

Existen ciertos factores que influyen desde el ámbito laboral para que los profesionales de Enfermería cumplan con eficacia y eficiencia sus funciones

entre ellas se tienen, las relaciones interpersonales con el equipo de trabajo y la población en general, la remuneración, la satisfacción en el puesto que ocupa y otras condiciones de índole personal, que de no ser debidamente controladas producen grandes tensiones que ponen en riesgo la salud física y mental de los trabajadores y por ende, repercute negativamente en la calidad de vida de la población, en especial lo que respecta a la satisfacción laboral. (Lira, 2022, pág. 4)

5.3.1 La edad

La edad es una medida temporal que representa el número de años, meses o días transcurridos desde el nacimiento de una persona hasta un momento determinado. Es un concepto multidimensional que puede influir en varios aspectos de la vida de un individuo, incluyendo su salud, capacidades físicas y mentales, y su rol en la sociedad. (World Health Organization, 2022). Es un aspecto muy importante. Los trabajadores mayores, que son una gran parte del personal de enfermería, pueden tener más probabilidades de sufrir enfermedades crónicas y a menudo, este personal enfrenta desafíos adicionales como la discriminación.

La discriminación directa e indirecta se establece en algunos casos mediante el procedimiento de excluir o poner límites de edad difíciles de justificar a la hora de llevar a cabo medidas para la detección temprana de ciertas enfermedades, de modo que cuando se realizan diagnósticos, las personas mayores reciben con mayor frecuencia un diagnóstico de tipo orgánico. (Gutiérrez & Mayordomo, 2019, pág. 55)

La edad es una de las primeras características que se observa en otras personas. El edadismo surge cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia, y menoscaban la solidaridad intergeneracional. El edadismo

perjudica nuestra salud y bienestar y constituye un obstáculo importante para la formulación de políticas eficaces y la adopción de medidas relativas al envejecimiento saludable. (OPS, 2022)

5.3.2 Sexo

“El sexo generalmente se clasifica como femenino o masculino, aunque hay una variación en los atributos biológicos que constituyen el sexo y cómo se expresan esos atributos” (Heidari y otros, 2019, pág. 204). Así como la sociedad asigna a las personas basándose en si son hombres o mujeres, estas pueden afectar en cómo vivimos y cómo nos tratamos unos a otros.

5.3.3 La educación

“La educación es la disciplina que se ocupa de los diversos métodos de enseñanza y de aprendizaje en las diferentes instituciones educativas y en los grupos sociales, con el objetivo de transmitir conocimientos, valores, habilidades, creencias y hábitos” (Equipo editorial, Etecé, 2023). Los niveles educativos más altos suelen estar asociados con una mejor comprensión de las prácticas de autocuidado.

La educación es el proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas, a través de la narración de cuentos, la discusión, la enseñanza, el ejemplo, la formación o la investigación. La educación no solo se produce a través de la palabra, pues además está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. (Mineduc, 2019)

Es innegable la existencia de un cambio en el mundo y sus estructuras, al cual no escapa el sistema educativo, allí se visualizan grandes avances en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en busca de un pensamiento crítico que conlleve a la adquisición de conocimientos valaderos y significativos a todas las personas. No obstante, a su vez, se observa el acceso y la permanencia de cientos o tal vez miles de niños y jóvenes dentro del mismo sistema como parte de las políticas de permanencia y continuidad las cuales siguen siendo parte de la realidad, dejando un espacio no deseado en los individuos con características especiales o diversidad funcional, quienes deben ser incluidos en ese proceso educativo. (García Salas y otros, 2020)

5.3.4 La experiencia

La experiencia es la vivencia o conocimiento que se adquiere a través de la percepción, la observación o la participación activa en situaciones o eventos. Es la suma total de lo que una persona ha vivido, sentido y aprendido a lo largo de su vida. (Osteicoechea, 2023) La experiencia laboral puede influir en la capacidad de manejar situaciones estresantes y en el desarrollo de habilidades para enfrentar la carga de trabajo.

Uno de los ámbitos donde tiene mayor protagonismo el término experiencia es en el laboral. Y es que las empresas cuando ponen en marcha procesos de selección de personal apuestan, en la mayoría de las ocasiones, por contratar a aquellos candidatos que tienen una gran experiencia en las áreas que se desea cubrir. Aquella se podrá demostrar en el currículum a través de los puestos que con anterioridad se hayan ocupado en otras entidades de corte similar. En este sentido, hay que decir que cuando lo que se valora fundamentalmente es la experiencia, son los profesionales que llevan más

años trabajando los que tienen prioridad respecto a los más jóvenes que están comenzando su andadura laboral. (Pérez Porto & Merino, 2021)

La experiencia es fuente de conocimiento, es el manantial de donde brota todo conocimiento y el conocimiento es lenguaje vivo y vive en la tradición de las sociedades. El padre de la hermenéutica filosófica, Hans George Gadamer, recordaba que la experiencia es conocimiento de lo conocido, de lo reconocido como verdadero porque la vida enseña que las cosas pueden ser de una manera o de otra. Por eso, cuando se dice que un ser humano es de experiencia, lo que nos quieren confirmar es que es alguien que ofrece confianza. La experiencia es manifestación de la prudencia del ser. Un ser humano con experiencia aprende a dudar y callar, también encuentra en escuchar al otro un acto de inteligencia y de amor a la sabiduría porque el otro puede tener la razón o por lo menos ayudar a que el conocimiento se perfeccione. (Verano de la Rosa, 2023)

5.3.5 Motivación

La motivación, a menudo impulsada por la curiosidad, es lo que nos hace avanzar en la vida. Nos estimula a aprender y mejorar, y a establecer y cumplir objetivos. Las personas con inteligencia emocional suelen estar motivadas intrínsecamente por la propia tarea para alcanzar objetivos internos, más que por recompensas externas como el dinero, los elogios o evitar el castigo. (UNO, 2023) La motivación es una fuerza interna que rige el comportamiento humano hacia la obtención de metas y objetivos que a su vez el personal pueda llegar alcanzar.

La falta de motivación hacia los empleados, desinterés por parte de ellos es un factor determinante dentro de aquello que las empresas analizadas presentan un clima organizacional aceptable, esto se debe principalmente a la falta de planificación estratégica en las empresas, lo cual es un factor clave en el crecimiento de las organizaciones; esto no se aplica en el entorno

estudiado, debido a la falta de conocimiento formal de los propietarios de las Pequeña y Mediana Empresa (PYMES), quienes únicamente laboran con conocimientos adquiridos por experiencia propia; esta realidad se evidencia a nivel nacional, ya que gran parte de estas empresas son de origen familiar que no llegan a la tercera generación (Sumba Bustamante y otros, 2022, pág. 256).

La motivación debe estar considerada en las instituciones y empresas para obtener resultados positivos en sus subordinados para que todas las actividades que se realizan se lleven a cabo por medio de los objetivos de esta, es decir, en relación con el trabajo. (Emanuel y otros, 2020, pág. 386)

5.4 Carga laboral

“La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad” (Euroinova, 2021). El personal enfrenta jornadas laborales extensas y turnos rotativos que pueden llevar a la fatiga.

“La evaluación de las competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería que labora en las Unidades de Cuidado Intensivo, favorecen la toma de decisiones y las prácticas de la disciplina, en beneficio de la calidad del cuidado de enfermería en unidades especializadas” (Maya Pantoja & Acosta Romo, 2020, pág. 25).

La carga laboral de enfermería en las unidades de cuidado intensivo está relacionada directamente con la eficiencia y la calidad de la atención. Sin embargo, se tienen datos limitados sobre este tema en Colombia, el cual es importante para la administración y la gestión de estas unidades. (Cáceres Rivera y otros, 2020, pág. 92)

El rol del enfermero(a) ha sido y es un elemento importante en todo establecimiento de salud privado y/o público, la relación ente el enfermero(a) y el usuario, es un componente fundamental que puede verse afectada por el aumento de la carga laboral de enfermería poniendo en riesgo la atención brindada al usuario en salud; la carga laboral es un punto de interés en salud y en el impacto que puede generar en el enfermero, en la atención que brinda y en el bienestar del paciente, el personal de que trabaja en la clínica internacional brinda atención a usuarios con diversas afecciones de salud que requieren resolución rápida y efectiva a sus demandas de salud, sumado ello la experiencia negativa que algunos pueden concebir del sector público incrementa el nivel de percepción de satisfacción que desean recibir. (Susanibar Villavicencio, 2019, pág. 5)

5.4.1 Horas de trabajo

“Las horas o jornada de trabajo, se entiende en la actualidad, como tiempo que cada día dedica el trabajador a la prestación profesional inherente al contrato de trabajo” (Hernández Abreu & Marín Acosta , 2022, pág. 41) . Se sabe que, en Guatemala, las horas de trabajo están reguladas por el Código Trabajo para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar condiciones laborales justas.

CAPÍTULO TERCERO JORNADAS DE TRABAJO. ARTÍCULO 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal

será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. (El Congreso de la República de Guatemala, 2013, pág. 1127)

ARTÍCULO 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. (El Congreso de la República de Guatemala, 2013, pág. 1128)

La sociedad precisa servicios de enfermería esenciales a toda hora. Por consiguiente, el trabajo por turnos y las largas horas laborales son comunes en las organizaciones de atención médica y afectan negativamente a un considerable porcentaje de enfermeros y enfermeras. Trabajar de noche y en horarios irregulares afectan el funcionamiento humano, que se rige por la necesidad de dormir y los ritmos circadianos. (Caruso y otros, 2019, pág. 766)

5.4.2 Descanso

“Descanso es una necesidad de parte de nuestro cuerpo, que solicita pequeños momentos para relajarse y bajar la carga física y mental que tengamos en ese momento. Por tanto, se necesita llevarse a cabo de la manera correcta” (Arellano, 2022 párr.2).

ARTÍCULO 126. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo. A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

ARTÍCULO 127. Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores PARTICULARES: el 1.o de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1.o de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1.o de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal. (Congreso de la República de Guatemala, 1992, pág. 1130)

5.4.3 Salud física

La salud física se refiere al estado general del cuerpo y su capacidad para realizar funciones y actividades diarias sin experimentar fatiga excesiva o síntomas físicos adversos. Es un componente integral del bienestar general y está influenciada por diversos factores, incluidos la dieta, el ejercicio, el sueño y la genética. (World Health Organization, 2022 párr.7) La salud física se puede referir al estado óptimo de funcionamiento del cuerpo humano.

5.4.4 Salud mental

La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. (OMS, 2022 párr. 1)

La salud mental incluye el bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que piensa, se siente y actúa cuando enfrenta a la vida. También

ayuda a determinar cómo manejar el estrés, relacionarse con los demás y tomar decisiones. La salud mental es importante en todas las etapas de la vida, desde la niñez y la adolescencia hasta la adultez y la vejez. (Medlineplus, 2024 párr.1)

5.5 Capacitación continua

“Es una herramienta crucial que las organizaciones de hoy en día deben considerar como una forma de cerrar las brechas relacionadas con la participación y la retención de los empleados” (Powell, 2019 párr.6). La educación continua en el ámbito enfermería es un proceso importante para que los profesionales de la salud para que mantengan y mejoren sus conocimientos, habilidades y capacidades.

La capacitación continua se ha convertido en una necesidad para mantenerse actualizado y competitivo en el mundo laboral. La tecnología avanza a pasos agigantados y el mercado se encuentra en constante cambio, por ello es necesario adquirir nuevas habilidades y conocimientos que nos permitan desarrollarnos profesionalmente. (Olivera, 2023 párr. 1)

“Enfermería requiere de una construcción constante de conocimientos mediante capacitación continua, la que puede limitarse por factores organizacionales o motivacionales; los instrumentos para evaluarlos pueden excluir determinantes importantes a identificar” (González Flores y otros, 2021, pág. 1)

5.5.1 Programa educativo

“Los programas educativos son propuestas a los problemas actuales de inserción laboral de los estudiantes sin dejar de lado la mejora de capacidades en competencias de emprendimiento” (Palomares Montero & Chisvert Tarazona, 2019,

pág. 28). Es un organizar actividades diseñadas para alcanzar objetivos específicos de aprendizaje en un contexto educativo formal o informal.

El programa educativo, proyecto educativo para algunos países y en otros conocidos como plan de estudio, pero cuyo fin se comparte por la gran mayoría de los países, el cual es la transmisión de determinados valores, ideales, historia, símbolos, alcances, metas y objetivos que son necesarios reproducir para el desarrollo de las sociedades modernas. (Esteban & Alarcón, 2019, pág. 388)

5.5.2 Estrategias

“La estrategia es un procedimiento para tomar decisiones en una determinada circunstancia. Es utilizada para alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos. Simplificando, una estrategia es el camino a seguir para alcanzar ciertas metas” (Westreicher, 2020). En diversos contextos podemos incluir educación, las estrategias son fundamentales para dirigir.

“La estrategia es un medio o instrumento para lograr los objetivos, que responden a la pregunta de cómo hacerlos. La estrategia exige la disposición de unos recursos y de las acciones para alcanzarlos” (Gallego de Pardo, 2009, pág. 44).

5.5.3 Evaluación

La evaluación es un proceso sistemático y continuo que implica la recolección, análisis e interpretación de información para emitir juicios sobre el valor o mérito de un objeto, programa, proceso, proyecto o persona. La finalidad de la evaluación es determinar el grado en que se han alcanzado

los objetivos establecidos, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas. (Fitzpatrick, y otros, 2019, pág. 33)

La evaluación se realiza tomando en cuenta los objetivos educativos planteados en el programa educativo. Las evaluaciones pueden realizarse mediante pruebas (escritas u orales), trabajos o cuestionarios, así como también considerando la participación del personal en clase antes y durante, entre otras. (Equipo de Enciclopedia Significados, 2023 párr.6) Se busca verificar si lo enseñado ha sido efectivo, evaluar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos y, en base a esto, hacer los ajustes necesarios.

5.6 Factor institucional

Los factores institucionales operan a nivel del sistema en conjunto, ya que tienen que ver no únicamente con la enseñanza sino con todas las dimensiones del quehacer y la cultura; entre estos, la literatura reporta: la infraestructura, los materiales de enseñanza, el uso del espacio y del tiempo, la organización, las rutinas y las normas, el uso del lenguaje en las interacciones informales y en la enseñanza. (Martín Pavón y otros, 2020, pág. 14) Pueden influir en el desempeño general y la eficacia de una organización.

5.6.1 Clima organizacional

El clima organizacional es el ambiente de una institución y se genera a partir de la percepción que tienen los integrantes de la propia organización. Es un fenómeno que se da como consecuencia de diversas de variables, como la cultura, las políticas internas, el trato hacia los empleados y las condiciones laborales. (de Azkue, 2023 párr.1) El clima organizacional es el entorno percibido por los empleados dentro de una organización y este podría estar

influenciado por la cultura, las políticas, las prácticas y las interacciones diarias.

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. De acuerdo con esto, se sabe que el proceso requiere un conocimiento profundo de la materia, creatividad y síntesis, de todas las cosas que lo componen, por lo que el Clima Organizacional debe ofrecer calidad de vida laboral (Iglesias Armenteros & Sánchez García, 2015, pág. 456).

5.6.2 Ambiente físico

El ambiente físico de trabajo se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Si el trabajador cumple sus tareas al aire libre o en un vehículo el entorno físico de trabajo es ese emplazamiento. (Instituto de seguridad y bienestar laboral, 2021) Los elementos del entorno laboral como las instalaciones y herramientas, impactan la productividad, el bienestar y la satisfacción de los empleados, influir en su desempeño.

Es el sitio donde permanece el personal de enfermería, incluye infraestructura, materiales y equipos; debe ser agradable, limpio, amplio y seguro; en lo posible, libre de ruidos y malos olores, debe existir suficiente espacio para su movilización, la del personal que trabaja, la familia, así como para el uso de equipos especiales. (Vargas, 2022 párr.3)

5.6.3 Recursos materiales

Los recursos materiales son aquellos elementos físicos que se utilizan en la producción de bienes y servicios. Estos recursos pueden ser tangibles, como maquinarias, herramientas, materias primas, equipos, edificios, entre otros. También pueden ser intangibles, como patentes, marcas registradas, derechos de autor, entre otros. (Economía Planificada, 2023)

Los recursos materiales son esenciales para el funcionamiento de cualquier empresa, ya que permiten la producción de bienes y servicios de calidad. Además, su correcta gestión y utilización puede generar importantes ahorros en costos y aumentar la eficiencia en los procesos productivos. (Economía Planificada, 2023)

Los recursos materiales son elementos esenciales en la producción de una empresa. Sin embargo, son limitados, por lo que es crucial gestionarlos bien para asegurar que se cumplen los requisitos de calidad y cantidad necesarios. Si se administran correctamente, estos recursos permiten a la empresa producir de manera rápida, eficiente y al menor costo posible, optimizando el proceso productivo y mejorando la competitividad. (Quiroa, 2024 párr.3)

5.7 Desempeño laboral

“Es un comportamiento del trabajador que asegura sostenibilidad de la tarea que desempeña” (Sarıköse & Göktepe, 2022). El empleado desempeña sus deberes y responsabilidades en el lugar de trabajo, este concepto puede tener aspectos como la calidad del trabajo, la puntualidad, la capacidad para completar las tareas a tiempo.

El desempeño laboral está en terrenos que van desde la satisfacción laboral hasta el clima organizacional. Esta situación lo ha distorsionado en un tema que no es abordado como principal objetivo, sino asociada a distintos factores, como: efectividad, adaptabilidad al trabajo, comunicación, relaciones interpersonales, gestión administrativa, rendimiento laboral. (Pashanasi Amasifuen y otros, 2021, pág. 163)

5.8 Auxiliar de enfermería

El auxiliar de enfermería es el profesional que da respuesta a los problemas diarios del paciente. Entre las tareas de este personal se encuentra el asistir a enfermeros y médicos en sus funciones cotidianas. En resumen, se puede afirmar que la definición de auxiliar de enfermería incluye el prestar apoyo a médicos y enfermeros y asegurar el bienestar del paciente. (Esneca, 2023)

Un auxiliar de enfermería se encarga de realizar labores básicas que agilizan el trabajo de los enfermeros. Puede que un paciente solo necesite de las atenciones de un auxiliar o que el trabajo de éste sea solo una parte de todo el tratamiento que requiere el paciente. Lo cierto es que los auxiliares de enfermería son importantes para cualquier centro sanitario porque cumplen funciones relevantes. (Colegio Ruzafa, 2022) La regulación y certificación de los auxiliares de enfermería en Guatemala son supervisadas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que establecer los requisitos y estándares para la práctica.

5.9 Hospital Roosevelt

Es un centro asistencial que atiende a personas que habitan en la ciudad capital y en el resto del país, referidos desde los hospitales departamentales y regionales. De igual forma, se brinda atención a ciudadanos de otros países que viven o están de paso por Guatemala. Ofrece servicios médicos y hospitalarios especializados de forma gratuita en medicina interna, cirugía, ortopedia, traumatología, maternidad, ginecología, pediatría, oftalmología y demás subespecialidades. (Hospital Roosevelt, 2023)

“Se cumplen 73 años de la construcción del Hospital Roosevelt, la cual empieza en 1944. La obra fue encargada al ingeniero Héctor Quezada, impulsada por el Instituto de Asuntos Interamericanos y firmada por el Gobierno” (Hospital Roosevelt, 2023).

Al conocerse la noticia de la construcción del hospital, el Ministerio de Salud Pública y representantes del Gobierno procedieron a buscar el lugar adecuado, recayendo en los terrenos de la finca La Esperanza, actual zona 11 capitalina. En esa ocasión los trabajos los iniciarían técnicos norteamericanos, mientras la mano de obra estaría a cargo de trabajadores guatemaltecos y dirigidos por Quezada. (Hemeroteca, 2017)

La construcción culmina en 1955. Guatemala aportó finalmente Q7 millones 260 mil 166.33, mientras el Gobierno de Estados Unidos donó Q1 millón, lo cual dio un total invertido de Q8 millones 282 mil 831.33. (Hospital Roosevelt, 2023) Su infraestructura ha evolucionado a lo largo de los años para adaptarse a las crecientes demandas y necesidades del sistema de salud nacional.

5.10 Teoría de la adaptación

El modelo de adaptación de Sor Callista Roy es una teoría que se enfoca en el cuidado holístico del paciente. Fue desarrollado por la enfermera teórica Callista Roy en la década de 1970 y se basa en la idea de que el objetivo de la enfermería es ayudar al paciente a adaptarse a su entorno. (Em.T, 2023) La teoría de la adaptación, desarrollada por Sor Callista Roy, es un modelo que describe cómo los individuos responden a los cambios en su entorno para mantener un estado de equilibrio y salud.

El modelo de Roy se centra en el concepto de adaptación. Esta reacción de adaptación puede ser eficaz o no eficaz. La respuesta de adaptación eficaz son las que ayudan a conseguir el objetivo. Las no eficaces son las que no consiguen o amenazan los objetivos de adaptación. En el modelo de Roy hay dos subsistemas Primario y secundario Roy se basó en este modelo para que la enfermera proporcionara cuidados de enfermería y facilitara la adaptación en situación salud-enfermedad. (Centro Regional Universitario de Bocas del Toro Facultad de Enfermería Carrera, 2023)

Problemas de Adaptación Estímulo Focal. Son áreas amplias de interés que están relacionadas con la adaptación. Es el estímulo interno o externo más inmediato al que se enfrenta el sistema humano. Estímulos contextuales. Son otros estímulos que están presentes en la situación y que contribuyen el efecto que origina el estímulo focal. Estímulos Residuales. Son factores del entorno de dentro o fuera del sistema humano que provocan unos efectos no muy definidos en la situación del momento. (Centro Regional Universitario de Bocas del Toro Facultad de Enfermería Carrera, 2023) Los estímulos contextuales son factores secundarios que también influyen, como el entorno social o el estado emocional. Los estímulos residuales son aquellos factores cuya influencia no es inmediata ni claramente identificable, como experiencias pasadas o predisposiciones genéticas.

Es un marco teórico en enfermería que describe cómo los individuos y grupos responden a los estímulos internos y externos para mantener su equilibrio y salud. Desarrollada por la enfermera teórica Sor Callista Roy, esta teoría sostiene que las personas son sistemas bio-psico-sociales que constantemente interactúan con su entorno. Según Roy, la adaptación es un proceso dinámico que implica ajustar respuestas fisiológicas, emocionales y sociales a cambios en el ambiente, buscando alcanzar o mantener un estado de equilibrio, conocido como homeostasis. (Ergüney & Akyil, 2013) La Teoría de la Adaptación de Callista Roy, propone que el objetivo de la enfermería es promover la adaptación en cuatro modos principales: fisiológico, auto concepto, función de rol e interdependencia.

“Dios se revela íntimamente en la diversidad de la creación y es el destino común de creaciones; las personas utilizan las capacidades creativas humanas de conciencia, iluminación y fe; y las personas son responsables del proceso de generar, sostener y transformar el universo (2000, p 127)” Sor Callista Roy expresa una visión profunda y espiritual sobre la relación entre el ser humano, Dios y el universo. Ella transmite que, Dios en la Creación: Dios se manifiesta de manera cercana y personal en la variedad y riqueza de la creación. Todo lo que existe, desde las pequeñas criaturas hasta los grandes fenómenos naturales, es una expresión de la presencia divina.

El modelo se centra en la adaptación fisiológica y psicosocial de las personas a su entorno. Roy se basó en el modelo y desarrolló un concepto teórico de afrontamiento dentro de cada uno de los cuatro modos adaptativos que las personas utilizan para adaptarse a su entorno: fisiológico, auto concepto, función de rol e interdependencia. Identificó dos subsistemas que las personas utilizan para la adaptación: el regulador y el cognador. Estos subsistemas se activan según sea necesario dentro de cada uno de los modos adaptativos. (Russo y otros, 2019) La teoría de la adaptación de Roy considera que los estímulos, ya sean internos o externos, afectan la capacidad de adaptación de una persona.

VI. MATERIAL Y MÉTODOS

6.1 Tipo de estudio

El enfoque del estudio es cuantitativo, de tipo descriptivo se centra en describir las características de los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados. A través de la recolección de datos, se pretende proporcionar una visión clara y precisa de la situación actual, sin manipular las variables o establecer relaciones causales. Es de corte transversal porque se desarrolló en un tiempo estipulado: febrero 2025.

6.2 Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por el personal auxiliar de enfermería del servicio de cirugía C de hombres de Hospital Roosevelt.

6.3 Población y muestra

La totalidad de la población de auxiliares de enfermería es de 20 personas, lo que representa el 100% de la aplicación del cuestionario, en donde se evaluó la parte cuantitativa. Por ser una población finita se tomó el 100% de la población de estudio por lo que no fue necesario recurrir a una muestra.

6.4 Definición y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTO LISTA DE VERIFICACIÓN
Factores que influyen en el desempeño laboral.	Se define como factores generalmente por un elemento o circunstancia que contribuye a un resultado específico afectando a un proceso. (Gerring, 2019)	Los factores son elementos o condiciones que determina el efecto y resultado de algún proceso o conducta empleada.	- Factor personal	Ítems 1-5
			- Edad	6-11
			- Nivel Académico	
- Experiencia	- Salud Física	12-14		
- Motivación	- Salud Mental			
			- Carga Laboral	
			- Horas de Trabajo	
			- Descanso	
			- Formación continua	

			<ul style="list-style-type: none"> - Programa Educativo - Estrategias - Evaluación 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Factor institucional <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Recursos Materiales 	15-16

6.5 Técnicas, procedimientos e instrumentos a utilizar

El tema de investigación surgió de la necesidad de entender los factores que influyen en el desempeño laboral dentro del servicio. Observando la importancia del desempeño en la eficiencia y productividad del personal auxiliar de enfermería, el propósito analizar y determinar estos factores mediante una metodología cuantitativa.

El proceso de selección del tema incluyó una revisión de bibliográfica, enfocada en estudios publicados entre 2019 y 2023. Los artículos académicos y libros que se abordan son aspectos clave del desempeño laboral. A través de este análisis, se identificó la necesidad de una investigación más profunda que aborde cómo estos factores interactúan entre sí y afectan el rendimiento de los empleados.

La técnica utilizada para el estudio fue un cuestionario conformado por 16 preguntas con respuestas de selección múltiple, fueron diseñadas para abarcar una amplia gama de variables relevantes, asegurando una comprensión del desempeño laboral. Cada ítem fue cuidadosamente desarrollado y revisado para garantizar su validez y fiabilidad.

Para la descripción detallada de la técnica e instrumentos utilizados, se informó al personal auxiliar de enfermería sobre la investigación que se realizó tanto en la prueba piloto como en el estudio de campo. Además, se les proporcionó un consentimiento informado que tras leerlo los sujetos de estudio firmaron considerándolo como confirmación para ser incluidos en el estudio. Asegurando su participación voluntaria, se les comunicó que podían retirarse del estudio en cualquier momento sin que esto repercuta negativamente en su ámbito personal o laboral. La validación del instrumento se realizó en la Cirugía de Hombres Unidad III del Hospital General San Juan de Dios de Guatemala en enero del año 2025.

6.6 Alcances y límites de la investigación

6.6.1 Criterios de inclusión

Personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de cirugía C de hombres del Hospital Roosevelt.

6.6.2 Criterios de exclusión

Todo el personal auxiliar de enfermería que se encuentre suspendido por enfermedad o maternidad, periodo de vacaciones o que se rehusó a participar en el estudio.

6.7 Aspectos éticos de la investigación

6.7.1 Beneficencia

“Implica actuar en beneficio del paciente, promoviendo su bienestar y salud. Los enfermeros deben buscar el mejor interés del paciente y garantizar que sus acciones y decisiones estén dirigidas a brindarles el máximo beneficio posible” (Diariodicen.es, 2024). En el ámbito laboral, a menudo el primer punto de contacto y el sostén emocional del personal, requiere un entorno laboral que promueva su bienestar y desarrollo integral. Esto puede traducirse en acciones que buscan mejorar las condiciones de trabajo, se aplicó a través de informar a todos los sujetos del estudio los resultados obtenidos del mismo al personal auxiliar de enfermería, así el desarrollo y el bienestar general de los empleados.

6.7.2 Respeto

El respeto de forma humanizada se refiere al reconocimiento y valoración de la dignidad intrínseca de cada individuo, tratándolo con consideración, cortesía y empatía. En un contexto laboral, implica reconocer y valorar las diferencias individuales, escuchar activamente las opiniones y preocupaciones de los demás, y actuar de manera justa y comprensiva. (Flores Águila, 2020) Se implementó un enfoque metodológico que promueve la interacción respetuosa y el diálogo abierto con el personal auxiliar, buscando comprender sus experiencias, perspectivas y necesidades en el ámbito laboral.

6.8.3 Justicia

En el contexto específico de esta investigación, este principio se aplicó de manera rigurosa para garantizar la protección de sus derechos y el respeto a su dignidad. En primer lugar, se aseguró que la participación de los auxiliares de enfermería en el estudio fue voluntaria e informada. Se les proporcionó una explicación clara y detallada de los objetivos de la investigación, los procedimientos que se llevarán a cabo y su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones.

6.8.4 Autonomía

"Reconoce y respeta el derecho del paciente a tomar decisiones informadas sobre su propia atención médica. Los enfermeros deben fomentar la autonomía del paciente, proporcionando la información necesaria y respetando sus decisiones" (Diariodicen.es, 2024). Se concibe como un pilar fundamental para el personal auxiliar de enfermería participante. Esto implica que su voz y opiniones fueron valoradas y consideradas en el desarrollo de la investigación, fomentando un ambiente de colaboración y respeto mutuo.

VII. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tabla 1

Edad

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Menos de 25 años	5	25%
2	25-40 años	7	35%
3	41 años o más	8	40%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

Respecto a la edad, el 40% de los participantes pertenece al grupo de 41 años a más lo que sugiere una trayectoria laboral consolidada y una experiencia acumulada que puede influir en su desempeño y toma de decisiones. El 35% se encuentra entre 25 a 40 años, caracterizada por un equilibrio entre dinamismo y experiencia, lo que puede aportar una perspectiva amplia en el ámbito laboral, el 25% restante corresponde a un grupo más joven menos de 25 años, posiblemente en las primeras etapas de su desarrollo profesional, lo que puede estar asociado con una mayor apertura al aprendizaje y adaptación a nuevas tendencias. La distribución etaria de los participantes en este estudio revela una diversidad significativa en cuanto a las edades de los auxiliares de enfermería. Esta variación en la edad puede tener un impacto considerable en la forma en que los participantes experimentan y enfrentan los desafíos laborales, así como en su percepción de los factores analizados en este estudio.

La edad es una de las primeras características que se observa en otras personas. El edadismo surge cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia, y

menoscaban la solidaridad intergeneracional. El edadismo perjudica nuestra salud y bienestar y constituye un obstáculo importante para la formulación de políticas eficaces y la adopción de medidas relativas al envejecimiento saludable. (OPS, 2022)

Tabla 2

Nivel académico

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Básico completo	1	10%
2	Diversificado completo	13	65%
3	Estudios universitarios	5	25%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

El 65% de los sujetos de estudio han completado el nivel académico de diversificado, el 25% cuenta con estudios universitarios y el 10% ha finalizado únicamente el nivel básico.

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes han alcanzado un nivel educativo medio, lo que sugiere un acceso importante a la educación diversificada y universitaria. Esto puede tener un impacto positivo en el desarrollo de competencias laborales, permitiéndoles enfrentar de manera más efectiva los desafíos del entorno profesional. Por otro lado, el 10% de los sujetos de estudio que solo completaron la educación básica podrían haber experimentado barreras para continuar su formación académica.

La educación es el proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas, a través de la narración de cuentos, la discusión, la enseñanza, el ejemplo, la formación o la investigación. La educación no solo se produce a través de la palabra, pues además está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. (Mineduc, 2019)

Tabla 3

¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en el servicio?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Menos de 5 años	12	60%
2	6-10 años	1	5%
3	11 años a más	7	35%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

Según la recolección de datos se obtuvo que el 60% del personal auxiliar de enfermería posee menos de 5 años de trabajo, el 35% 11 años a más de experiencia laboral y el otro 5% tiene de 6 a 10 años.

Según los datos obtenidos, el 60% del personal cuenta con menos de 5 años de experiencia laboral, lo que indica que la mayoría del equipo se encuentra en una fase inicial de su desarrollo profesional. Este dato resalta la importancia de implementar estrategias de capacitación continua y acompañamiento para fortalecer sus competencias y garantizar un desempeño óptimo. La alta proporción de personal con poca experiencia podría representar un desafío en términos de supervisión y adaptación a las demandas del servicio, pero también una oportunidad para fomentar el aprendizaje y la innovación en los procesos de trabajo.

Según los datos obtenidos, el 35% del personal cuenta con 11 años o más de experiencia laboral, lo que indica que más de un tercio del equipo posee una trayectoria extensa en el área. Este grupo, gracias a su conocimiento acumulado, puede desempeñarse con mayor autonomía, aplicar procedimientos con precisión y responder de manera eficaz a situaciones de alta exigencia en el entorno de

trabajo. Su experiencia también puede contribuir a la formación del personal con menor tiempo de servicio y a la mejora continua de la calidad en la atención.

El 5% del personal tiene entre 6 y 10 años de experiencia laboral, representando un grupo con un nivel intermedio de trayectoria. Aunque han adquirido habilidades y conocimientos relevantes, su proporción en el equipo es reducida, lo que podría implicar un menor equilibrio entre profesionales de experiencia avanzada y aquellos en etapas iniciales.

La experiencia es la vivencia o conocimiento que se adquiere a través de la percepción, la observación o la participación activa en situaciones o eventos. Es la suma total de lo que una persona ha vivido, sentido y aprendido a lo largo de su vida. (Osteicoechea, 2023)

Tabla 4

¿Cuál es su motivación para asistir a sus funciones laborales?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Mi familia	7	35%
2	Superación personal	6	30%
3	Otro	7	35%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

Los resultados obtenidos muestran que el 35% del personal auxiliar de enfermería considera que la familia es su principal fuente de motivación laboral. Este porcentaje refleja que más de la mitad de los sujetos de estudio encuentran en el bienestar de sus seres queridos la razón principal para desempeñar sus funciones con responsabilidad y compromiso. Factores como la necesidad de generar ingreso para el hogar, proporcionar educación a hijos, mejorar la calidad de vida de su familia y garantizar estabilidad económica pueden ser las principales razones detrás de esta motivación.

Por otro lado, el 35% del personal adjudica su motivación a otros factores, lo que sugiere que existe una diversidad de razones adicionales que influyen en su desempeño laboral. Este porcentaje puede encontrar su principal motivación en la vocación de servicio, el reconocimiento por parte de sus superiores, la estabilidad laboral, el ambiente de trabajo o la satisfacción personal derivada de su profesión. A pesar de ser el grupo con menor representación, su presencia indica que la motivación en el área de enfermería no es homogénea y que existen otros elementos, además de la familia y la superación personal, que influyen en el compromiso y desempeño de los trabajadores.

Finalmente, el 30% del personal auxiliar de enfermería atribuye su motivación a la superación personal, lo que indica que se basan en el deseo de crecimiento profesional y personal. La motivación de este sector puede estar impulsada por la intención de continuar con estudios superiores, obtener especializaciones o asumir mayores responsabilidades dentro del área hospitalaria. Además, esta búsqueda de desarrollo profesional puede traducirse en una mejor calidad en la atención brindada a los pacientes, debido al interés del personal en mejorar continuamente sus competencias.

El análisis de estos datos pone en evidencia la diversidad de motivaciones dentro del personal auxiliar de enfermería, lo que sugiere la necesidad de que las instituciones de salud implementen estrategias diferenciadas para fortalecer el bienestar de los trabajadores, fomentando su desarrollo profesional y atendiendo las distintas necesidades que influyen en su desempeño laboral.

La falta de motivación hacia los empleados, desinterés por parte de ellos es un factor determinante dentro de aquello que las empresas analizadas presentan un clima organizacional aceptable, esto se debe principalmente a la falta de planificación estratégica en las empresas, lo cual es un factor clave en el crecimiento de las organizaciones; esto no se aplica en el entorno estudiado, debido a la falta de conocimiento formal de los propietarios de las PYMES, quienes únicamente laboran con conocimientos adquiridos por experiencia propia; esta realidad se evidencia a nivel nacional, ya que gran parte de estas empresas son de origen familiar que no llegan a la tercera generación (Sumba Bustamante y otros, 2022).

Tabla 5

¿Qué tipo de actividad realiza la institución para motivarlo?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Reconocimientos	1	5%
2	Actividades recreativas	3	15%
3	No realizan	16	80%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

Respecto a los datos obtenidos, el 80% de los encuestados indica que la institución no lleva a cabo actividades recreativas ni otorga reconocimientos a su personal. Este resultado sugiere que una gran mayoría de los trabajadores percibe una falta de iniciativas institucionales orientadas a promover la motivación y el bienestar laboral. La ausencia de estas prácticas puede generar desinterés, disminución del compromiso y una menor satisfacción en el entorno de trabajo, lo que eventualmente podría afectar el desempeño de los empleados.

Por otro lado, el 15% de los encuestados señala que la institución organiza actividades recreativas, lo que indica que una pequeña parte del personal tiene acceso a espacios de esparcimiento que pueden contribuir a mejorar el clima laboral y fortalecer las relaciones interpersonales. Sin embargo, este porcentaje reducido sugiere que dichas actividades no están ampliamente implementadas o no son accesibles para la mayoría del equipo, lo que limita su impacto positivo.

Asimismo, solo el 5% de los encuestados menciona que la institución otorga reconocimientos, lo que revela una posible carencia en estrategias de valoración del esfuerzo y desempeño de los trabajadores. La falta de reconocimiento puede traducirse en una menor motivación y un sentimiento de desvalorización entre los

empleados, lo que a largo plazo podría influir en su productividad y satisfacción laboral.

La alta proporción de encuestados que indican la falta de actividades motivacionales y el bajo porcentaje que reporta la realización de actividades recreativas sugieren una deficiencia en las estrategias institucionales para reconocer y fortalecer el aporte de los trabajadores al desarrollo de las actividades laborales. Este escenario puede generar una desconexión entre el personal y la institución, lo que a su vez podría reflejarse en un desempeño menos eficiente y en una menor percepción de valoración por parte de los auxiliares.

La motivación debe estar considerada en las instituciones y empresas para obtener resultados positivos en sus subordinados para que todas las actividades que se realizan se lleven a cabo por medio de los objetivos de esta, es decir, en relación con el trabajo. (Emanuel y otros, 2020)

Tabla 6

¿Cómo describe su salud física al terminar sus turnos laborales?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Satisfecho	8	40%
2	Cansado	8	40%
3	Estresado	4	20%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

El 40% de los sujetos de estudio indicaron sentirse satisfechos al finalizar su jornada laboral, mientras que un 40% manifestó sentirse cansado y un 20% estresado. Es relevante destacar que el nivel de satisfacción laboral en este grupo influye positivamente en el desempeño y cumplimiento de sus funciones, favoreciendo un entorno laboral más estable y productivo.

El hecho de que un 40% de los participantes experimente satisfacción al término de su jornada sugiere que cuentan con los recursos y condiciones necesarias para desempeñar sus actividades de manera efectiva. Esto les permite mantener un rendimiento adecuado, afrontar con mayor eficacia las exigencias del trabajo y contribuir al bienestar organizacional. No obstante, es preocupante que un 60% de los encuestados refiera cansancio y estrés, ya que estos factores pueden afectar negativamente su bienestar físico y emocional, influyendo en la calidad del servicio que brindan y aumentando el riesgo de agotamiento profesional.

“La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad” (Euroinova, 2021).

Tabla 7

¿Cómo evalúa la carga de trabajo durante sus turnos?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Ligera	1	5%
2	Moderada	8	40%
3	Pesada	11	55%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

De acuerdo con los datos obtenidos, el 55% del personal percibe una carga laboral pesada durante sus turnos, el 40% la considera moderada y el 5% restante la califica como ligera. Estos resultados reflejan que una mayoría significativa enfrenta una elevada carga de trabajo, lo que puede generar un incremento en el desgaste físico y emocional, afectando tanto el desempeño laboral como la calidad del servicio brindado.

La sobrecarga laboral no solo impacta en la salud física del personal, sino que también influye en su bienestar emocional, lo que puede derivar en fatiga, estrés y una disminución en la calidad de la atención a los pacientes. Un entorno laboral con altas exigencias y sin medidas de apoyo adecuadas puede limitar el tiempo disponible para cada paciente, reduciendo la posibilidad de ofrecer un cuidado personalizado y eficiente.

Generalmente con una carga laboral pesada, resalta significativa entre una elevada carga laboral y el deterioro del bienestar integral de los individuos del personal, a manera consistente, se observa un impacto adverso en la salud física que a su vez el impacto directo en la calidad del servicio como el desempeño laboral,

así también la promoción de un ambiente laboral saludable que favorezca el bienestar físico y emocional. Estas medidas no solo beneficiarían al personal, sino que también contribuirían a garantizar una atención de calidad para los pacientes, esto conllevará a equilibrar las cargas de trabajo y una buena atención.

El rol del enfermero(a) ha sido y es un elemento importante en todo establecimiento de salud privado y/o público, la relación ente el enfermero(a) y el usuario, es un componente fundamental que puede verse afectada por el aumento de la carga laboral de enfermería poniendo en riesgo la atención brindada al usuario en salud; la carga laboral es un punto de interés en salud y en el impacto que puede generar en el enfermero, en la atención que brinda y en el bienestar del paciente, el personal de que trabaja en la clínica internacional brinda atención a usuarios con diversas afecciones de salud que requieren resolución rápida y efectiva a sus demandas de salud, sumado ello la experiencia negativa que algunos pueden concebir del sector público incrementa el nivel de percepción de satisfacción que desean recibir. (Susanibar Villavicencio, 2019)

Tabla 8

¿Regularmente cuantas horas trabaja dentro del servicio?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Menor a 36 horas a la semana	6	30%
2	36-48 horas semanales	9	45%
3	Mayor a 48 horas a la semana	5	25%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 45% de los participantes señaló que trabaja entre 36 y 48 horas semanales, representando el grupo mayoritario. Esta jornada laboral se encuentra dentro de los estándares habituales en diversas profesiones y puede ofrecer estabilidad financiera y laboral. No obstante, la cantidad de horas trabajadas, especialmente si incluye turnos prolongados o nocturnos, podría generar niveles moderados de estrés y fatiga, afectando el rendimiento y el bienestar a largo plazo.

Por otro lado, el 30% de los encuestados indicó que trabaja menos de 36 horas a la semana. Este porcentaje sugiere que una parte considerable de la población tiene un régimen laboral con horarios reducidos, lo que podría estar relacionado con contrato a tiempo parcial o esquemas de trabajo flexible. Esta menor carga horaria puede permitir una mejor conciliación entre la vida personal y laboral, reduciendo el impacto del estrés y la fatiga en el desempeño. Sin embargo, también podría estar vinculada a menores ingresos o a la necesidad de complementar con otros trabajos.

Finalmente, el 25% de los encuestados indicó que trabaja más de 48 horas a la semana, lo que refleja una carga laboral considerablemente elevada. Este grupo enfrenta un mayor riesgo de agotamiento físico y mental, ya que jornadas prolongadas pueden generar estrés crónico, afectar la calidad del descanso y reducir la satisfacción laboral. La falta de equilibrio entre la vida personal y el trabajo en estos casos puede derivar en un menor bienestar general y en un desempeño laboral comprometido.

Cada uno de estos grupos refleja diferentes dinámicas laborales dentro del servicio de enfermería. Mientras que los que trabajan menos de 36 horas disfrutan de un mayor tiempo libre, los que laboran entre 36 y 48 horas mantienen un equilibrio en sus responsabilidades laborales, y aquellos que exceden las 48 horas pueden enfrentar retos significativos relacionados con su bienestar físico y emocional. Esto subraya la necesidad de que la institución analice y ajuste las políticas laborales para equilibrar la carga de trabajo y optimizar el bienestar del personal.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. (El Congreso de la República de Guatemala, 2013)

Tabla 9

¿Cuántos turnos nocturnos realiza durante la semana?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Menor a 4 días	16	80%
2	4-5 días	3	15%
3	Mayor a 6 días	1	5%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

Se determina que el 80% de los sujetos indican que laboran menos de 4 días a la semana, mientras que un 15% reporta trabajar entre 4 y 5 días, y solo un 5% realiza jornadas superiores a 6 días semanales.

Al analizar la distribución de los días laborados, se observa una marcada concentración de la carga laboral en jornadas menores a 4 días, mientras que un grupo reducido asume una mayor cantidad de días de trabajo. Esta desigualdad podría repercutir en el bienestar y desempeño de quienes trabajan más días consecutivos, afectando su salud física y mental.

La situación plantea la necesidad de evaluar estrategias de redistribución de jornadas laborales que permitan equilibrar la carga de trabajo, considerando las condiciones individuales de los empleados. Una mejor distribución podría contribuir la mejora en la calidad del servicio y garantizar un trato digno y adecuado a los pacientes. Es fundamental fomentar la comunicación entre los equipos de trabajo para adaptar las jornadas de manera flexible y equitativa. Esto no solo mejoraría el bienestar de los empleados, sino que también reduciría el riesgo de burnout y aumentaría la eficiencia operativa.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. (El Congreso de la República de Guatemala, 2013)

Tabla 10

¿Considera usted que los días que descansa le ayudan a relajarse?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Si me relaja	10	50%
2	No me relaja	5	25%
3	Necesito más días de descanso	5	25%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

El 50% de los sujetos de estudio indican que se relajan durante sus días de descanso, mientras que un 25% señala que no logra relajarse y otro 25% expresa que necesita más días de descanso para recuperarse adecuadamente.

La mitad de los encuestados logra desconectarse de sus responsabilidades laborales en sus días libres, lo cual es un factor positivo para su bienestar físico y mental. Poder relajarse en los periodos de descanso es esencial para reducir el estrés acumulado, favorecer la recuperación y mejorar el rendimiento en sus funciones diarias.

Sin embargo, un 25% de los participantes menciona que no consigue relajarse en sus días de descanso. Esto podría estar relacionado con factores como el agotamiento físico o mental, la preocupación constante por las responsabilidades laborales o la falta de condiciones adecuadas para el descanso. Esta situación puede generar un impacto negativo en su salud y desempeño, afectando la calidad de la atención brindada.

Finalmente, otro 25% del personal considera que necesita más días de descanso para recuperarse completamente. Esto sugiere que el tiempo libre disponible no es suficiente para contrarrestar la carga laboral, lo que podría derivar en fatiga acumulada y menor satisfacción en el trabajo. Atender estas necesidades mediante estrategias de planificación laboral adecuadas podría contribuir a mejorar el bienestar del personal y la calidad del servicio ofrecido.

“Descanso es una necesidad de parte de nuestro cuerpo, que solicita pequeños momentos para relajarse y bajar la carga física y mental que tengamos en ese momento. Por tanto, se necesita llevarse a cabo de la manera correcta” (Arellano, 2022 párr.2).

Tabla 11

¿Qué características considera que conlleva a la salud mental?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Bienestar mental.	11	55%
2	Tener éxito económico en la vida.	0	0%
3	No tener estrés.	9	45%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

A partir de los datos obtenidos, el 55% de los participantes considera que el bienestar mental es un aspecto clave en su vida, mientras que el 45% asocia este bienestar con la ausencia de estrés.

El 55% de los sujetos de estudio asocia el bienestar mental este resultado sugiere que la mayoría de los participantes perciben la salud mental como un componente esencial para su calidad de vida, priorizando aspectos como la paz interior y el manejo adecuado de sus emociones ante las exigencias diarias. La alta proporción de respuestas en esta categoría resalta la importancia de promover ambientes que fomenten la estabilidad emocional y el bienestar mental en el ámbito laboral y personal.

Por otro lado, el 45% de los encuestados identifica la ausencia de estrés como un elemento clave para alcanzar un bienestar mental óptimo. Este grupo considera que un estado mental saludable se logra cuando se minimizan las presiones y tensiones diarias. Esta perspectiva destaca la necesidad de implementar estrategias para reducir el estrés en los espacios laborales y

personales, asegurando condiciones que favorezcan el equilibrio emocional y el rendimiento adecuado en sus actividades.

El hecho de que ninguno de los participantes relacione el bienestar mental con el éxito económico sugiere que, dentro de este grupo, la estabilidad emocional y la reducción del estrés tienen mayor relevancia que los logros financieros para alcanzar una buena calidad de vida. Esto enfatiza la importancia de desarrollar políticas y programas que prioricen la salud mental, fomenten espacios de trabajo libres de estrés y refuercen una cultura de apoyo emocional para mejorar el bienestar general de los empleados.

La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. (OMS, 2022 párr. 1)

Tabla 12

¿Con qué frecuencia recibe capacitación continua o actualizaciones en su área de trabajo?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Mensualmente	3	15%
2	Trimestralmente	1	5%
3	Anualmente	2	10%
4	Nunca	14	70%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

De acuerdo con los resultados, el 70% indica que nunca recibe capacitación continua en su área de trabajo, el 15% la recibe mensualmente, un 10% anualmente y un 5% recibe capacitación trimestralmente en su área de trabajo.

El alto porcentaje de personas que no reciben formación evidencia una posible brecha en el acceso a oportunidades de actualización profesional, lo que podría impactar en el desempeño laboral y la calidad del servicio brindado. La capacitación regular es un elemento clave para mejorar las competencias del personal y garantizar una atención adecuada a los pacientes.

Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias de formación continua que permitan a los trabajadores mantenerse actualizados, promoviendo su desarrollo profesional y alineando sus conocimientos con las demandas del entorno laboral.

La capacitación continua se ha convertido en una necesidad para mantenerse actualizado y competitivo en el mundo laboral. La tecnología avanza a pasos agigantados y el mercado se encuentra en constante cambio, por ello es necesario adquirir nuevas habilidades y conocimientos que nos permitan desarrollarnos profesionalmente. (Olivera, 2023 párr. 1)

Tabla 13

¿Se realizan programas educativos encaminados y direccionados a la solución de problemas?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	12	60%
2	Siempre	2	10%
3	Algunas veces	6	30%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

El 60% de los encuestados afirma que nunca participa en esta actividad, lo que revela una brecha significativa en su ejecución. Esta falta de implementación podría afectar el desarrollo de habilidades y la calidad del servicio brindado, destacando la necesidad de estrategias que fomenten su incorporación de manera más equitativa y constante.

Por otro lado, un 30% indica que algunas veces, lo que sugiere una falta de regularidad en su implementación. Esta situación podría estar relacionada con limitaciones organizacionales, disponibilidad de recursos o la ausencia de una planificación estructurada que garantice su continuidad.

Solo el 10% de los encuestados señala que esta actividad se lleva a cabo siempre, lo que indica que una minoría tiene acceso constante a su aplicación, lo que podría representar una ventaja en términos de preparación y desempeño en su labor.

Los resultados obtenidos enfatizan la necesidad de adoptar medidas que permitan una implementación más inclusiva, regular y efectiva de esta actividad, con el objetivo de mejorar tanto el desarrollo profesional del personal como la calidad del servicio ofrecido.

“Los programas educativos son propuestas a los problemas actuales de inserción laboral sin dejar de lado la mejora de capacidades en competencias de emprendimiento” (Palomares Montero & Chisvert Tarazona, 2019).

Tabla 14

¿Cómo le ayudan las evaluaciones periódicas a mejorar tu desempeño laboral?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Me dan retroalimentación específica para identificar áreas de mejora.	10	50%
2	No tienen impacto en mi desempeño laboral.	4	20%
3	Solo sirven para cumplir con requisitos administrativos.	6	30%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

El 50% de los encuestados considera que la retroalimentación específica recibida a través de las evaluaciones periódicas les permite identificar áreas de mejora, lo que sugiere que estos procesos son percibidos como una herramienta útil para el desarrollo profesional. La retroalimentación les ayuda a reconocer sus fortalezas y debilidades, promoviendo un ambiente de aprendizaje y crecimiento dentro del entorno de trabajo.

Por otro lado, el 30% de los encuestados percibe las evaluaciones periódicas como un simple requisito administrativo, sin un beneficio real en su desempeño. Esto sugiere que, para una parte considerable del grupo, estos procesos no están cumpliendo con su propósito de desarrollo profesional, lo que podría deberse a la forma en que se implementan o a la falta de seguimiento de la retroalimentación brindada.

Finalmente el 20% de los participantes indica que estas evaluaciones no tienen un impacto significativo en su desempeño. Esto podría deberse a una falta de conexión entre los resultados de las evaluaciones y su aplicación práctica en el trabajo, o a la percepción de que estos procesos no generan cambios reales en sus condiciones laborales o en sus oportunidades de mejora.

Estos resultados resaltan la importancia de mejorar la metodología y aplicación de las evaluaciones periódicas, asegurando que sean percibidas como una herramienta efectiva para el crecimiento laboral y no solo como un trámite administrativo.

La evaluación es un proceso sistemático y continuo que implica la recolección, análisis e interpretación de información para emitir juicios sobre el valor o mérito de un objeto, programa, proceso, proyecto o persona. La finalidad de la evaluación es determinar el grado en que se han alcanzado los objetivos establecidos, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas. (Fitzpatrick y otros, 2019)

Tabla 15

¿Cómo describe el área donde trabaja?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Inseguro, caluroso y ruidoso	2	10%
2	Limpio, amplio y seguro.	7	35%
3	Pequeño y poco organizada	11	55%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

A partir de los datos obtenidos, el 55% del personal describe su área de trabajo como pequeña y poco organizada, mientras que un 35% considera que es limpia, amplia y segura, y solo un 10% señala que es insegura, calurosa y ruidosa.

Cabe mencionar que la mayoría del personal auxiliar de enfermería considera que su área de trabajo es pequeña y poco organizada, lo que indica que un grupo relevante enfrenta limitaciones de espacio y desorden en su entorno laboral. Esto puede generar dificultades para desempeñar las tareas de manera eficiente, además de crear un ambiente de trabajo incómodo y estresante, lo que afecta negativamente la productividad y el bienestar del personal.

Por otro lado, el 35% percibe su entorno laboral como limpio, amplio y seguro, lo que sugiere que una parte significativa del personal cuenta con un espacio adecuado en términos de higiene, tamaño y seguridad. Un entorno amplio puede mejorar la movilidad y la eficiencia laboral, mientras que un ambiente seguro contribuye a la prevención de accidentes.

Sin embargo, el 10% de los encuestados reporta que su espacio laboral es inseguro, caluroso y ruidoso, lo que representa un porcentaje considerable que experimenta condiciones ambientales adversas. El calor y el ruido pueden afectar la concentración, generar incomodidad y aumentar el agotamiento físico, lo que impacta en la calidad del trabajo y puede desencadenar en problemas de salud a largo plazo.

Estos resultados resaltan la importancia de mejorar las condiciones laborales en las áreas de trabajo que presentan deficiencias, para garantizar un ambiente más seguro, cómodo y saludable para todo el personal. Es crucial que las instituciones tomen en cuenta estas percepciones y realicen ajustes necesarios en las infraestructuras y el ambiente de trabajo para asegurar la salud y el rendimiento del personal auxiliar de enfermería.

Es el sitio donde permanece el personal de enfermería, incluye infraestructura, materiales y equipos; debe ser agradable, limpio, amplio y seguro; en lo posible, libre de ruidos y malos olores, debe existir suficiente espacio para su movilización, la del personal que trabaja, la familia, así como para el uso de equipos especiales. (Vargas, 2022 párr.3)

Tabla 16

¿Considera que disponer de suficientes materiales y equipos médicos afecta su trabajo?

No.	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Sí, me ayuda a trabajar de manera más eficiente.	18	90%
2	No, no influye en mi desempeño laboral.	1	5%
3	No, considero que no es indispensable.	1	5%
Total		20	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt en relación a factores que influyen en el desempeño laboral, febrero del 2025.

De acuerdo a los resultados, el 90% de los encuestados indica que contar con los recursos necesarios les ayuda a trabajar de manera más eficiente, mientras que un 5% considera que no influye en su desempeño laboral, y otro 5% opina que no es indispensable.

El 90% de los encuestados consideran que la disponibilidad de material y equipo médico adecuado en las áreas de trabajo tiene un impacto positivo en su desempeño laboral. Este alto porcentaje refleja que la mayoría del personal auxiliar de enfermería valora tener acceso a los recursos necesarios para realizar sus funciones de manera efectiva y eficiente para ofrecer una atención de calidad, reducir tiempos de espera, evitar errores y mejorar la capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia.

El 5% restante del personal reporta que la disponibilidad de material y equipo médico no influye en su desempeño laboral. Este grupo puede estar compuesto por personal auxiliar de enfermería que perciben que, independientemente de contar o no con recursos materiales y equipo, su desempeño no se ve afectado significativamente. Es posible que estos auxiliares ya tengan experiencia en manejar situaciones con recursos limitados, o bien que consideren que otros factores, como la capacitación, el ambiente laboral o el apoyo de sus compañeros, sean más determinantes en su desempeño.

En contraste, el 5% de los encuestados no percibe que la disponibilidad de estos recursos que influyan en su desempeño, lo cual podría reflejar una menor relevancia atribuida a este factor, aunque sigue siendo una proporción significativa. Estos resultados subrayan la necesidad de asegurar que todos los trabajadores cuenten con acceso a los materiales y equipos necesarios para su labor, garantizando que cualquier grupo que no considere esto importante tenga la oportunidad de reflexionar sobre su impacto en la calidad del trabajo.

Los recursos materiales son esenciales para el funcionamiento de cualquier empresa, ya que permiten la producción de bienes y servicios de calidad. Además, su correcta gestión y utilización puede generar importantes ahorros en costos y aumentar la eficiencia en los procesos productivos. (Economía Planificada, 2023)

VIII. CONCLUSIONES

1. En cuanto al factor personal es importante considerar el indicador de motivación sobre todo en la motivación externa esto debido a que únicamente el 5% de los sujetos de estudio refieren que la institución ofrece reconocimientos para motivar su desempeño laboral, este resultado causa gran impacto considerando que la motivación depende de factores intrínsecos y extrínsecos.
2. Respecto a las condiciones laborales, el 55% percibe la carga laboral, un 40% al final de la jornada expresa cansancio y estrés, lo cual resalta la necesidad de implementar estrategias que mitiguen el desgaste físico y emocional. Además, la relación entre el bienestar mental y la ausencia de estrés, señalada por el 45% de los participantes, subraya la importancia de promover un entorno laboral saludable que favorezca tanto la productividad como la calidad del servicio brindado.
3. La deficiencia en la capacitación y evaluación continua del personal, resulta preocupante que el 70% de los encuestados indique no recibir nunca formación en su área de trabajo, lo que evidencia una brecha significativa que afecta el desarrollo de competencias y la calidad del servicio. El hecho de que solo el 10% participe de manera constante resalta una marcada desigualdad en el acceso a estas oportunidades. En relación con las evaluaciones periódicas, si bien el 50% las considera útiles para identificar áreas de mejora, un 30% las percibe como un trámite administrativo sin impacto real, lo que subraya la necesidad de fortalecer estos procesos, asegurando su aplicación práctica y su contribución efectiva al crecimiento profesional del personal.
4. Es relevante destacar que el 55% del personal percibe su área de trabajo como pequeña y desorganizada, lo que podría afectar significativamente su desempeño y bienestar; este resultado contrasta con el 90% de los encuestados

que afirman que la disponibilidad de recursos es fundamental para trabajar de manera eficiente, evidenciando la necesidad de optimizar tanto la infraestructura física como el acceso a insumos esenciales. La marcada relación entre las condiciones laborales y el rendimiento subraya la importancia de implementar estrategias que garanticen un entorno adecuado y funcional para el personal de salud.

IX. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al departamento de recursos humanos del Hospital Roosevelt implementar programas de motivación personal que fortalezcan en el personal de manera periódica ese compromiso que tiene con el paciente, la satisfacción el gremio y con el país en sí.
2. Se recomienda a las jefes de servicio implementar estrategias de gestión, manejo del estrés y bienestar laboral, enfocadas en reducir el desgaste físico y emocional del personal auxiliar de enfermería. Esto permitirá mejorar la productividad, la calidad del servicio y crear un entorno saludable que favorezca el desempeño profesional.
3. Es clave que en el servicio de Cirugía C de Hombres se implemente un programa de formación continua que sea sistemático, implementar un programa de capacitación continua y equitativa, que cierre la brecha en el desarrollo de competencias del personal y garantice un acceso uniforme a estas oportunidades. Además, es fundamental fortalecer las evaluaciones periódicas, asegurando que sean herramientas efectivas para el crecimiento profesional y la mejora constante de la calidad del servicio.
4. Para el Hospital Roosevelt sería priorizar la mejora de las condiciones físicas de los espacios laborales, implementar un plan integral de mejora de la infraestructura física, priorizando la optimización del espacio laboral y la organización del área de trabajo. Esta iniciativa, junto con el aseguramiento constante de la disponibilidad de insumos esenciales, contribuirá significativamente a mejorar el desempeño y el bienestar del personal, fortaleciendo así la calidad del servicio de salud brindado.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arellano, P. (4 de Mayo de 2022 párr.2). Qué es un buen descanso y cómo hacerlo de la manera correcta. *Prensa Libre*. <https://www.prensalibre.com/vida/salud-y-familia/que-es-un-buen-descanso-y-como-hacerlo-de-la-manera-correcta/>
2. Ayala, F. J., Sierra, J. J., & Huezos, N. D. (2019). Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lis by Terravista en San Pedro Sula. *Innovare: Revista de ciencia y tecnología*, 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/innovare.v8i1.8103>
3. Cáceres Rivera, D. I., Torres, C. C., Cristancho Zambrano, L. Y., & López Romero, L. A. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «CARETIME». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 92-97.
4. Calmo, D. (2016). Licencitura en Enfermería. *Influencia del entorno laboral en el desempeño del personal del servicio de labor de partos y ginecología del Hospital Nacional de San Benito Petén*. Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Médicas Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala, Petén-Guatemala. <https://www.colegioprofesionaldeenfermeria.org.gt/colegiado-924-damaris-lishet-calmo-sontay-de-vargas-influencia-del-entorno-laboral-en-el-desempeno-del-personal-del-servicio-de-labor-de-partos-y-ginecologia-del-hospital-nacional-de-san-benito-pe/>
5. Caruso, C. C., Baldwin, C. M., Berger, A., Chasens, E. R., Landis, C., Redeker, N. S., . . . Trinkoff, A. (2019). Declaración de posición: Reducir la fatiga asociada con la deficiencia de sueño y las horas de trabajo en enfermeras. *Southwest Journal of Pulmonary and Critical Care (DEC 2019)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.13175/swjpc075-19> PDF
6. Casales García, R. (2023). Identidad y performance: revisión crítica de la teoría de género de Butler desde Leibniz. *Tópicos (México)*, 97–118.

7. Centro Regional Universitario de Bocas del Toro Facultad de Enfermería Carrera. (25 de Noviembre de 2023). *Slideshare*. <https://es.slideshare.net/slideshow/callista-roy-teora-adaptacin-28622618/28622618>
8. Colegio Ruzafa. (8 de Junio de 2022). *Colegio Ruzafa*. <https://colegioruzafa.com/10-funciones-del-auxiliar-de-enfermeria-indispensables/>
9. Congreso de la República de Guatemala. (1992). *Codigo de trabajo, Servicio Civil*.
10. Cruz Paiz, M. G. (2019). *Influencia del Desempeño Laboral en los Colaboradores del Área de recursos Humanos vrs. Área de Publicidad*. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Guatemala.
11. de Azkue, I. (2023 párr.1). Clima organizacional. *Economía Y Negocios*. <https://humanidades.com/clima-organizacional/>
12. Diariodicen.es. (2 de Febrero de 2024). *Enfermeria21*. <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/codigo-etico-enfermeria/>
13. Economía Planificada. (2 de Junio de 2023). *Economía Planificada*. <https://economieplanificada.com/recursos-materiales/>
14. El Congreso de la República de Guatemala. (2013). *Código de Trabajo*. <https://mcd.gob.gt/wp-content/uploads/2013/07/codigo-de-trabajo.pdf>
15. Em.T. (3 de Marzo de 2023). *Estudiosmedicina*. <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>
16. Emanuel, B., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (02 de Junio de 2020). *La motivación y el desempeño laboral: El Capital humano como factor clave en una organización*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
17. Equipo de Enciclopedia Significados. (12 de Diciembre de 2023 párr.6). *Evaluación*. <https://www.significados.com/evaluacion/>

18. Equipo editorial, Etecé. (23 de Enero de 2023). *Enciclopedia Humanidades*.
<https://humanidades.com/educacion/>
19. Ergüney, S., & Akyil, R. (2013). Aplicación del modelo de adaptación Roy sobre la adherencia al tratamiento en pacientes con insuficiencia cardíaca. *J Adv Nurs.*, 1063-75.
20. Esneca. (3 de Mayo de 2023). *Esneca Business School* .
<https://www.esneca.com/blog/que-hace-auxiliar-enfermeria/>
21. Esteban, A., & Alarcón, Y. (2019). Programas Educativos: ¿En Qué se ha Basado su Construcción Durante la Última Década? *Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores España*, 387-390.
22. Euroinova. (19 de Diciembre de 2021). *International Online Education*.
<https://www.euroinova.com/blog/que-es-la-carga-laboral>
23. Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., Worthen, B. R., & Wingate, L. A. (2019). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. Pearson.
24. Fitzpatrick,, J. L., Sanders, J. R., Worthen, B. R., & Wingate, L. A. (2019). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. Pearson.
25. Flores Águila, M. A. (2020). Empatía y respeto entre otros valores: análisis de experiencias docentes de colaboración con organizaciones sociales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*.
26. Gallego de Pardo, G. P. (2009). Una estrategia de enfermería escolar en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. *Aquichan*, 42-47.
27. García Salas , M. E., Osegueda Rodríguez, G. M., & Álvarez Solano, J. E. (2020). Educación inclusiva ante la crisis pandémica del COVID-19. *Revista Ciencias de la Educación*, 1007-1009.
28. García, G. (8 de Noviembre de 2023). *El Código de Trabajo de Guatemala*.
<https://aprende.guatemala.com/cultura-guatemalteca/general/codigo-de-trabajo-guatemala/>

29. Gerring, J. (2019). Case study research: principles and practices. Bostón: Cambridge University Press. <http://www.ocw.upj.ac.id/files/Slide-PSG301-Case-study-Research.pdf>
30. Gómez Ayala, A. E. (2007). Salud física y salud mental. Un binomio indisoluble. *Farmacia Profesional*, 53-56.
31. González Flores, C. L., Estévez Ramos, R. A., Basset Machado, I., & Pérez Guerrero, M. C. (2021). Instrumentos de evaluación de los factores que influyen en la capacitación continua del profesional de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 1-20.
32. González Garcia, W. d., & Vilchez Pirela, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 54-74. <https://doi.org/http://orcid.org/0000-0003-4473-7584>
33. Grau, A., Suñer, R., & Garcia, M. (09 de Octubre de 2005). *Scielo*. <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v19n6/original6.pdf>
34. Gutiérrez, M., & Mayordomo, T. (2019). La discriminación por edad: un estudio comparativo entre estudiantes universitarios. *Acta Colombiana de Psicología*, 53-61. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.4>
35. Heidari, S., Heidari, T. F., De Castro, P., Tort, S., & Curno, M. (2019). Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. *Gaceta Sanitaria*, 203-210. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.04.003>
36. Hemeroteca. (14 de Diciembre de 2017). *Prensa Libre*. <https://www.prensalibre.com/hemeroteca/el-resplandecente-hospital-roosevelt/>
37. Hernández Abreu, A., & Marín Acosta, R. (2022). *Jornada Laboral de Cuatro Días Semanales*. Universidad de La Laguna, Tenerife.
38. Hospital Roosevelt. (22 de Septiembre de 2023). *Hospitalroosevelt*. <https://hospitalroosevelt.gob.gt/>

39. Iglesias Armenteros, A. L., & Sánchez García, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 455-457. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf>
40. Instituto de seguridad y bienestar laboral. (26 de Marzo de 2021). *Empresa Saludable, Noticias*. <https://isbl.eu/2021/03/ambientes-de-trabajo-saludables-un-modelo-para-la-accion/>
41. Krishnamurti, J. (2019). Sobre la educación. Barcelona: Kairós S.A.
42. Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vida*, 4-206.
43. López, M., Cabrera, E., Solares, S., Ortiz, S., Escobar, A., & Vidal, E. (2019). *Factores que Influyen en el Rendimiento Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Nacional Nicolasa Cruz Jalapa, Departamento de Guatemala*. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Facultad Ciencias Médicas de la Salud, Escuela de Enfermería., Jalapa-Guatemala. <https://www.colegioprofesionaldeenfermeria.org.gt/colegiado-1519-sandra-mercedes-ortiz-martinez-factores-que-influyen-en-el-rendimiento-laboral-del-personal-de-enfermeria-en-el-hospital-nacional-nicolasa-cruz-jalapa-departamento-de-guatemala/>
44. Martín Pavón, M. J., Santo Sevilla, D. E., & Jenaro Río, C. (2020). Factores personales-institucionales que impactan el rendimiento académico en un posgrado en educación. *Revista de Investigación Educativa*, 4-32.
45. Maya Pantoja, G. J., & Acosta Romo, M. F. (2020). Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Revista Ciencia Y Cuidado*. Cúcuta, Colombia.
46. Medlineplus. (16 de Abril de 2024 párr.1). *Biblioteca Nacional de Medicina*. <https://medlineplus.gov/spanish/mentalhealth.html>
47. Méndez Alarcón, E. R. (2021). *Factores Institucionales y Personales que Intervienen en la Aplicación del Proceso de Atención de Enfermería, de las Enfermeras/Os, que Laboran en el Hospital Regional Dr. Jorge Vides Molina*,

- Huehuetenango, Guatemala. Año 2021. Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.*
48. Méndez Alcón, E. R. (2021). *Factores Institucionales y Personales que Intervienen en la Aplicación del Proceso de Atención de Enfermería, de las Enfermeras/Os, que Laboran en el Hospital Regional Dr. Jorge Vides Molina, Huehuetenango, Guatemala. Año 2021. Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango-Guatemala.*
<https://www.colegioprofesionaldeenfermeria.org.gt/colegiado-2635-erika-roxana-mendez-alcon-factores-institucionales-y-personales-que-intervienen-en-la-aplicacion-del-proceso-de-atencion-de-enfermeria-de-las-enfermeras-os-que-laboran-en-el-hospi/>
49. Mineduc. (19 de Septiembre de 2019). *Educación.*
<https://www.mineduc.gob.gt/DIGECADE/documents/Telesecundaria/Recursos%20Digitales/3o%20Recursos%20Digitales%20TS%20BY-SA%203.0/PROYECTOS%20INTEGRADOS/U12%20proyecto%2012%20educaci%C3%B3n.pdf>
50. Montes, M. (2022). *Factores que Influyen en el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios de Emergencia de Maternidad, Labor Y Partos, Post Parto, Ginecología y Recién Nacidos del Hospital Nacional de Chimaltenango.* Universidad Da Vinci de Guatemala, Facultad de Enfermería y Ciencias del Cuidado de la Salud, Chimaltenango-Guatemala. <https://www.colegioprofesionaldeenfermeria.org.gt/colegiado-3226-factores-que-influyen-en-el-desempeno-laboral-del-personalde-enfermeria-de-los-servicios-de-emergencia-de-maternidadlabor-y-partos-post-parto-ginecologia-y-recien-nacidos-delhospit/>
51. Naranjo Pereira, M. (s.f.).
52. Olivera, A. (2 de Junio de 2023 párr. 1). *Linkedin.*
<https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-capacitaci%C3%B3n-continua-alexandra-olivera>

53. OMS. (17 de Junio de 2022 párr. 1). *Organizacion Mundial de la Salud*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
54. OPS. (28 de Marzo de 2022). *Informe mundial sobre el edadismo*.
<https://www.paho.org/es/documentos/informe-mundial-sobre-edadismo>
55. Osteicoechea, A. (1 de Diciembre de 2023). *Concepto Definicion*.
<https://conceptodefinicion.de/experiencia/>
56. Pabon Rodriguez, A., Ruíz Umaña, H., & Castaño de Romero, L. (1981). Manual del peronal Auxiliar. *Estudio Nacional de Salud*, 64.
57. Palomares Montero, D., & Chisvert Tarazona, M. J. (2019). Formación y Orientación para el Emprendimiento. lo Que Dicen la Bibliometría y los Emprendedores Noveles. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 131-149.
58. Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos , J., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 163-174.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
59. Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Scielo:
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20el%20desempe%C3%B1o,de%20contribuci%C3%B3n%20a%20la%20empresa.
60. Pérez Porto , J., & Merino, M. (Agosto de 9 de 2021). *Experiencia-Qué es, definición, importancia y en el trabajo*. <https://definicion.de/experiencia/>
61. Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., Zaragoza Andrade, W. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral: Revisión literaria. *Commercium Plus*, 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

62. Powell, M. (12 de Febrero de 2019 párr.6). *Docebo*.
<https://www.docebo.com/es/learning-network/blog/capacitacion-continua-de-empleados-y-sus-beneficios/>
63. Quiroa, M. (12 de Julio de 2024 párr.3). *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/recursos-materiales.html>
64. Rossi, T., Travisol, A., dos Santos, D., Dapieve, N., & von Hohendorff, J. (2019). Autoeficácia geral percebida e motivação para aprender em adolescentes do Ensino Médio. *Acta Colombiana de Psicología*, 10.
65. Ruiz Mitjana, L. (16 de Mayo de 2019). *¿Qué es la Personalidad según la Psicología?* Psicología y Mente:
<https://psicologiaymente.com/personalidad/que-es-personalidad>
66. Russo, S., Baumann, S., Velasco Whetsell, M., & Roy, C. (2019). A Comparison of Two Case Studies Using the Roy Adaptation Model: Parents of Opioid-Dependent Adults and Bariatric Surgery. *Sage Journal*, 61-67.
67. Saavedra, A., & Rivera, W. (2008). *El Clima Organizacional y su Repercusion en el Rendimiento de la Productividad*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
68. Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 633–641. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.15921>
69. Soto Fuentes, P., Reynaldos Grandón, K., Martínez Santana, D., & Jerez Yáñez, O. (2014). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración. *Aquichan*, 21.
70. Specht Dias, J., Pereira Rocha, L., Pintanela de Carvalho, D., Tomaschewski-Barlem, J. G., Devos Barlem, E. L., & Diniz Gutierrez, É. (2019). *Saúde, Comportamento e Gestão: Impactos nas Relações Interpessoais*. Universidade Federal do Rio Grande, Programa de Pós-graduação em Enfermagem. Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil, Rio Grande do Sul, Brasil.

71. Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 234-261.
72. SurveyMonkey. (07 de 2024). *Calculadora del Tamaño de la muestra*. <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>
73. Susanibar Villavicencio, G. S. (2019). *Carga laboral en enfermería y el cuidado en la atención de los usuarios atendidos en una Clínica Privada, Lima -2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39140>
74. Tintaya, P. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Investigacion Psicologica*, 20.
75. UNO. (3 de Enero de 2023). *La Ciencia de la Motivación*. Retrieved 11 de Julio de 2024, from Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito: <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/motivation.html>
76. Valenzuela Herrera, A. (2005). Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica. *Gaceta Laboral*, 20.
77. Vargas, D. (16 de Julio de 2022 párr.3). *Scribd*. <https://es.scribd.com/presentation/582778132/Ambiente-Fisico-Que-Rodea-Al-Paciente>
78. Vega, M. (2021). *“Factores que Influyen en el Rendimiento Laboral del Personal de Salud que Labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga”*. Universidad Técnica de Ambato Facultad Ciencias de la Salud Carrera de Enfermería, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/98dfc6fc-ce7a-4c86-8efd-b44a9b93d72d/content>
79. Velázquez Narváez, Y., Zamorano González, B., Ruíz Ramos, L., Monreal Aranda, O., & Gil Vázquez, H. (2014). *El Horario Laboral como Elemento de Riesgo Psicosocial en los Profesionales de la Salud*. Universidad Autónoma de Tamaulipas, Unidad Académica Multidisciplinaria Matamoros, Tamaulipas, México.

80. Verano de la Rosa, E. (14 de Septiembre de 2023). *La Republica*.
<https://www.larepublica.co/analisis/eduardo-verano-de-la-rosa-500119/el-poder-de-la-experiencia-3704335>
81. Vidotti, V., Trevisan Martins, J., Quina Galdino, M. J., Perfeito Ribeiro, R., & do Carmo Cruz Robazzi, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 344-376.
82. Westreicher, G. (2020). Estrategia: Qué es, tipos y ejemplos. *Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>
83. World Health Organization. (2022). *Ageing and health*. World Health Organization.
84. World Health Organization. (2022 párr.7). *Physical Activity*.
https://www.who.int/health-topics/physical-activity#tab=tab_1
85. Yupanqui, C. (2019). *Calidad de Vida Laboral en el Profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Inen - 2019*. Universidad Privada Norbert Wiener Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Académico Profesional de Enfermería, Lima-Perú.

XI. ANEXOS



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Médicas
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala



Cuestionario

Tema: Factores que influyen el desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería en el servicio de cirugía C de hombres del Hospital Roosevelt.

Objetivo del estudio: Identificar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería en el servicio de cirugía C de hombres del Hospital Roosevelt.

Instrucciones: A continuación, encontrará varias preguntas, subraye la respuesta según crea su conveniencia, no es necesario que escriba su nombre, su participación en el estudio es voluntaria.

1. Edad

- a) Menos de 25 años
- b) 25-40 años
- c) 41 años o más

2. Nivel académico

- a) Básico completo
- b) Diversificado completo
- c) Estudios universitarios

3. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en el servicio?

- a) Menos de 5 años
- b) 6-10 años
- c) 11 años a más

4. ¿Cuál es su motivación para asistir a sus funciones laborales?

- a) Mi familia
- b) Superación personal
- c) Otro

5. ¿Qué tipo de actividad realiza la institución para motivarlo?

- a) Reconocimientos
- b) Actividades recreativas
- c) No realizan

6. ¿Cómo describe su salud física al terminar sus turnos laborales?

- a) Satisfecho
- b) Cansado
- c) Estresado

7. ¿Cómo evalúa la carga de trabajo durante sus turnos?

- a) Ligera
- b) Moderada
- c) Pesada

8. ¿Regularmente cuantas horas trabaja dentro del servicio?

- a) Menor a 36 horas a la semana
- b) 36-48 horas semanales
- c) Mayor a 48 horas a la semana

9. ¿Cuántos turnos nocturnos realiza durante la semana?

- a) Menor a 4 turnos
- b) De 4 a 5 turnos
- c) Más de 6 turnos

10. ¿Considera usted que los días que descansa le ayudan a relajarse?

- a) Si me relaja
- b) No me relaja
- c) Necesito más días de descanso

11. ¿Qué características considera que conlleva a la salud mental?

- a) Bienestar mental.
- b) Tener éxito económico en la vida.
- c) No tener estrés.

12. ¿Con qué frecuencia recibe capacitación continua o actualizaciones en su área de trabajo?

- a) Mensualmente
- b) Trimestralmente
- c) Anualmente
- d) Nunca

13. ¿Se realizan programas educativos encaminado y direccionados a la solución de problemas?

- a) Nunca
- b) Siempre
- c) Algunas veces

14. ¿Cómo le ayudan las evaluaciones periódicas a mejorar tu desempeño laboral?

- a) Me dan retroalimentación específica para identificar áreas de mejora.
- b) No tienen impacto en mi desempeño laboral.
- c) Solo sirven para cumplir con requisitos administrativos.

15. ¿Cómo describe el área donde trabaja?

- a) Inseguro, caluroso y ruidoso
- b) Limpio, amplio y seguro.
- c) Pequeño y poco organizada

16. ¿Considera que disponer de suficientes materiales y equipos médicos afecta su trabajo?

- a) Sí, me ayuda a trabajar de manera más eficiente.
- b) No, no influye en mi desempeño laboral.
- c) No, considero que no es indispensable.



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Médicas
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante este documento se me informa e invita a formar parte de la investigación titulada: Factores que Influyen en el Desempeño Laboral del Personal Auxiliar de Enfermería en el Servicio de Cirugía C de Hombres del Hospital Roosevelt. El cual será desarrollada por Fernando Augusto Ponce Santos, estudiante de Licenciatura en Enfermería de la Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala.

Es de mi conocimiento que el cuestionario que responderé forma parte del trabajo de campo necesario en toda investigación. Además, se me ha informado con claridad los objetivos de la investigación, mi derecho a la privacidad por el hecho de no escribir mi nombre, colocando únicamente mi firma y que en su debido caso puedo retirarme en el momento que lo desee.

Acepto voluntariamente participar en el presente estudio, por lo cual firmo libre y voluntariamente.

Firma del investigador _____

Firma del participante _____