

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



**ACTITUD DE ENFERMERÍA FRENTE A LA ROTACIÓN EN TIEMPOS DE
PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL
NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, CALLAO - 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

AUTORES

GISSELA DIONICIO URETA

KATERIN VICTORIA MENDOZA GUTIERREZ

Callao - 2021

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA	PRESIDENTE
DRA. ANA LUCY SICCHAA MACASSI	SECRETARIA
MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN DE CORTEZ	MIEMBRO

ASESOR: DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES

Nº de Libro: 05

Nº de Acta: 044-2020

Fecha de Aprobación de la tesis: 12 de Agosto del 2021

Resolución de Decanato N° 292-2021-CF/FCS, de fecha 09 de Agosto del 2021, para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

DEDICATORIA

**A nuestros familiares caídos en la lucha
contra el Sars cov2 ; y en especial a
nuestros padres, esposos e hijos quienes
nos motivan día a día al desarrollo
profesional.**

AGRADECIMIENTO

A Dios infinitamente, porque nuestra fe constante en él hace posible que los logros se alcancen.

Agradecemos a nuestra familia por siempre permanecer a nuestro lado y poder contar con ellos, con sus motivaciones y su aliento para seguir creciendo profesionalmente.

A nuestros maestros por guiarnos pacientemente en el logro de este trabajo, el cual nos permitirá ascender un peldaño más.

ÍNDICE

	Pag.
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1 Descripción de la realidad problemática	9
1.2 Formulación del Problema	13
1.2.1 Problema General	13
1.2.2 Problemas Específicos	14
1.3 Objetivos	14
1.3.1 Objetivo General	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Limitantes de la investigación	15
1.4.1 Limitante teórica	15
1.4.2 Limitante temporal	15
1.4.3 Limitante espacial	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes	16
2.1.1 Antecedentes Internacionales	17
2.1.2 Antecedentes Nacionales	19
2.2 Base Teórica	22
2.3 Base Conceptual	25
2.4 Definición de términos básicos	39
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1 Hipótesis	42
3.1.1 Hipótesis General	42
3.1.2 Hipótesis Específicas	42
3.2 Definición conceptual de variables	43
3.3 Operacionalización de variables	44
(Dimensiones, indicadores, índices, método y técnica)	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO	46
4.1 Tipo y diseño de la de Investigación	46
4.1.1 Tipo de la Investigación	46
4.1.2 Diseño de la Investigación	46
4.2 Método de investigación	47
4.3 Población y muestra	47
4.3.1 Población	47
4.3.2 Muestra	47
4.3.3 Criterios de Inclusión	47
4.3.4 Criterios de Exclusión	48
4.4 Lugar del estudio y periodo desarrollado	48
4.5 Técnicas e Instrumentos para recolección de la información	48
4.6 Análisis y procesamiento de datos	50
V. RESULTADOS	52
5.1 Resultados Descriptivos	52
5.2 Resultados Inferenciales	60
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	65
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	66
6.3 Responsabilidad ética	69
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos validados	
Anexo 3: Consentimiento informado	
Anexo 4: Base de datos	
Otros	

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

	Pag.
Tabla N°1: Datos Generales de del profesional de enfermería del servicio de medicina interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021”	54
Tabla N°2: Dimensión Actitud conductual hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	55
Tabla N°3: Dimensión Actitud Afectiva hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	56
Tabla N°4: Dimensión Actitud Cognitiva hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	57
Tabla N°5: Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	58
Tabla N°6: Dimensión Técnica del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	59
Tabla N°7: Dimensión Interpersonal del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	60
Tabla N°8: Dimensión Confort del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	61
Tabla N°9: Desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	62

ÍNDICE DE FIGURAS DE CONTENIDO

	Pag.
Gráfico N°1: Dimensión Actitud conductual hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	55
Gráfico N°2: Dimensión Actitud Afectiva hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	56
Gráfico N°3: Dimensión Actitud Cognitiva hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	57
Gráfico N°4: Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	58
Gráfico N°5: Dimensión Técnica del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	59
Gráfico N°6: Dimensión Interpersonal del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	60
Gráfico N°7: Dimensión Confort del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	61
Gráfico N°8: Desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	62

RESUMEN

Esta investigación tuvo como **objetivo**, determinar la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021. **Metodología:** Se utilizó el tipo de La investigación es de tipo Cuantitativa, correlacional descriptiva, por 45 profesionales de enfermería que tuvieron la experiencia de ser rotadas y están rotando actualmente en tiempos de pandemia en los diferentes servicios de medicina del 6 A, 6 B, 7 A y 7 B del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2021., No se aplicó las fórmulas respectivas, ya que la población fue pequeña. La técnica utilizada fue la encuesta con 2 cuestionarios de tipo escala licker, con 30 preguntas para la variable actitud frente a la rotación en tiempos de pandemia y 30 preguntas para la variable desempeño laboral. **Resultado:** Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el programa Excel y SPSS. Los resultados indican que, 76% de los profesionales muestran una actitud regular frente a la rotación en tiempos de pandemia, mientras que el 16% una actitud mala y el 9% una actitud buena y 75% de los profesionales de enfermería encuestados, muestran un desempeño regular, mientras que el 11% muestra un desempeño deficiente solo el 17% presenta un desempeño eficiente. Se **concluye** que, de acuerdo al objetivo e hipótesis general planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.691** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una moderada asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa,

Palabras clave: Actitud, pandemia, Covid 19, desempeño

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the attitude towards rotation in times of pandemic and work performance of the nursing professional of the Internal Medicine service of the Daniel Alcides Carrion National Hospital - 2021. Methodology: The type of research used was quantitative, descriptive correlational, by 45 nursing professionals who had the experience of being rotated and are currently rotating in times of pandemic in the different medical services of the 6 A, 6 B, 7 A and 7 B of the Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-2021, the respective formulas were not applied, since the population was small. The technique used was the survey with 2 liker scale questionnaires, with 30 questions for the variable attitude towards rotation in times of pandemic and 30 questions for the variable work performance. Result: The data obtained from the questionnaires were processed with Excel and SPSS. The results indicate that 76% of the professionals show a regular attitude towards rotation in times of pandemic, while 16% show a bad attitude and 9% a good attitude and 75% of the nursing professionals surveyed show a regular performance, while 11% show a poor performance and only 17% show an efficient performance. It is concluded that, according to the general objective and hypothesis, there is a relationship between the attitude towards rotation in times of pandemic and the work performance of the nursing professional. A Spearman's Rho correlation coefficient = 0.691** was obtained, which shows that the correlation is significant at the 0.01 bilateral level, interpreted as a moderate positive association between the variables, with a $p = 0.01$ ($p < 0.05$), which makes it significant,

Key words: Attitude, pandemic, Covid 19, performance.

INTRODUCCION

La rotación, es también conocida como desplazamiento o movimiento del personal, se define, en términos administrativos, como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente el cual se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización.

Sin embargo, existe una rotación que constituye una opción dentro de la organización institucional que busca cubrir las necesidades asistenciales que surgen por factores externos y/o internos de la institución. Existen varios tipos de rotación, pero podríamos destacar la llamada rotación interna o transferencia, que ocurre mediante un movimiento lateral de los empleados dentro de la organización, hablando más específicamente en el personal de salud dentro de una institución hospitalaria.

La distribución del personal de salud depende de la complejidad de las funciones, las necesidades y condiciones de los usuarios. En los servicios de salud y sobre todo en la disciplina de enfermería, los estudios realizados muestran las consecuencias que conlleva tanto para enfermería, como para la institución y los usuarios, el cambio de rotación por los servicios de las instituciones. Es así que la rotación de los profesionales de enfermería podría implicar aspectos tanto positivos como negativos, dependiendo de la manera cómo se lleva a cabo.

En definitiva, la rotación del profesional de enfermería podría afectar su desempeño laboral. En este sentido, el buen desempeño del profesional de enfermería es la piedra angular para mejorar la productividad de las organizaciones de salud. Sin embargo, factores como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, los pocos instrumentos para la realización de los procedimientos, entre otros, influyen negativamente en el desempeño del profesional de enfermería, lo que como consecuencia se traduce en enfermeras menos eficientes que reducen la productividad hospitalaria y por ende los indicadores hospitalarios.

El presente trabajo de académico titulado “**ACTITUD FRENTE A LA ROTACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2021**” tiene como finalidad determinar la relación de la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna.

El presente informe final de investigación consta de seis apartados: En el primer capítulo: Se abordó el problema, los objetivos, tanto general como específicos, la justificación e importancia de la investigación, seguido por el segundo capítulo; se presenta el marco teórico, el cual comprende: la descripción detallada del estado de arte (antecedentes), las bases teóricas y las bases conceptuales de las variables implicadas.

En el tercer capítulo: Se definen las variables y su operacionalización, las hipótesis generales y específicas. En el cuarto capítulo: Se expone el marco metodológico de la investigación, el cual está compuesta de las siguientes partes: tipo de investigación, diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el plan análisis estadísticos de datos. En el quinto capítulo: Se presentan los resultados y en el sexto capítulo: Se presenta la discusión de los resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, existe una elevada demanda de rotación del personal de enfermería debido a la pandemia, el cual se inició el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como pandemia a enfermedad infectocontagiosa respiratoria que se denominó coronavirus infectious disease-19 (COrona Vlrus Disease 2019, conocida como COVID-19), identificada por primera vez el 12 de diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de China, causada por un nuevo virus que se denominó severe acute respiratory syndrome coronavirus-2 (SARS-CoV-2) (1).

La alta transmisibilidad asociada con las diferentes formas de contagio, sea por contacto directo, la saliva, la orina, las heces y el aerosol, constituyen un alto riesgo para los profesionales de la salud, una vez que el intenso contacto con los entornos contaminados y la falta de equipo de protección individual (EPI) disponible culminan con la infección en la asistencia. Es así que, a nivel internacional existe, la enorme demanda para gestionar la pandemia de la COVID-19 ha supuesto un reto tanto en la provisión de personal como de suministros y material sanitario (2).

Flores R. refiere que el flujo o movimiento de personal puede reflejar aspectos negativos de la empresa como desmotivación, descontento, insatisfacción laboral y aspectos vinculados a una insuficiente gestión de los recursos humanos; la rotación del personal impacta en el desempeño laboral y la productividad de la institución. Por lo que, en enfermería la distribución del personal depende de la complejidad de las funciones, las necesidades y condiciones de los usuarios (3). Así mismo, Gonzales M. refiere, desde otra perspectiva “el cambio de rotación a pesar de ser algo diferente para el personal puede abordarse desde diferentes ópticas”, genera beneficios como: adquirir destreza en nuevas áreas, fortalecer sus conocimientos y obtener experiencia (4).

Cidoncha M, señala de los beneficios que tiene la rotación pueden permitir que cada persona que labora en la empresa descubra su potencial, habilidades y destrezas que no había desarrollado hasta entonces, fortalezca la interacción en cada equipo de trabajo intercambiando con nuevos miembros y aporte novedades al grupo a través de sus habilidades, talentos e ideas, que cada persona

desarrolle a alguien que es novato en su área pueda y descubrir en sí mismo el líder que lleva dentro, que todos los miembros de cada equipo tengan igualdad de oportunidades para poder rendir en diferentes áreas, conocer nuevas habilidades, y adquirir nuevos conocimientos (5).

la Organización Mundial de la Salud (OMS) en un informe, señala que, el personal de salud de un país se compone de trabajadores sanitarios que se encuentran en etapas muy diversas de sus vidas laborales; trabajan en muchos tipos distintos de organizaciones y lo hacen sujetos a condiciones y presiones en continua evolución. Sean cuales sean las circunstancias, una estrategia eficaz dirigida a la fuerza laboral debe centrarse en tres objetivos fundamentales: mejorar la contratación, ayudar al personal existente a potenciar su desempeño laboral y la fuerza laboral (6).

Un informe elaborado por Europa Press, afirma que hasta un 49% de las enfermeras aseguran que han sido rotadas o desplazadas a otros servicios y unidades para suplir las ausencias de profesionales en las plantillas, un porcentaje que aumenta hasta el 64% en el caso del personal eventual. Esto destaca la importancia del ausentismo como decisión para la rotación del profesional de enfermería; asimismo, un estudio realizado por Díaz concluye que un 67.69% de profesionales de enfermería manifestaron que, en su turno, casi nunca atienden a sus pacientes y tampoco a los pacientes designados de otro compañero; 75.38% manifestaron que a veces han sido movilizados de sus servicios para cubrir otras áreas y 67.69% respondieron que, a veces, la distribución del personal les permite que realicen un trabajo eficiente y efectivo (7).

El estudio elaborado por el Sindicato de Enfermería SATSE, muestra que, cerca de la mitad de enfermeros en España es desplazado desde su centro de trabajo a servicios y unidades que desconoce, lo que conlleva inseguridad y una situación estresante para ellos, además de generar la aparición de complicaciones y efectos adversos para el paciente. Así mismo, un total de 1.173 enfermeros de todo el país han participado en este estudio, cuyos resultados han concluido que un 49% de los enfermeros encuestados “aseguran haber sido desplazadas a otros servicios y unidades para suplir las ausencias de profesionales en las plantillas, aumentado

este porcentaje hasta el 64% en el caso del personal eventual, quienes mayor índice de rotación presenta (8).

A nivel Latinoamérica, en Colombia con relación a la rotación del profesional de la salud, descubrieron que los sentimientos negativos que sobresale en el personal de enfermería fue la ansiedad con un 26%, contrario a esto el personal identifica ventajas con la rotación que permiten el crecimiento profesional, no interfiere en la relación enfermera-paciente, mejora su experiencia y genera nuevas habilidades. Así mismo, el personal de enfermería percibe que rotar por otro servicio genera experiencias para el fortalecimiento de la profesión situación, así mismo la rotación, es considerada una forma de adquirir nuevas habilidades y destrezas, que probablemente en el servicio donde se esté actualmente no se generen (9).

Por consiguiente, las rotaciones en algunos casos fortalecen las habilidades y destrezas del profesional de enfermería, con el fin de brindar una calidad de atención al paciente hospitalizado, sin embargo, la influencia en el desempeño laboral difiere frente a la actitud que toman las profesionales que son rotadas; algunos lo toman de forma positiva y otras de forma negativa (10).

Entre tanto, algunos autores consideran que el desempeño laboral del profesional de enfermería, es considerada la piedra angular para mejorar la productividad de las organizaciones de salud. Sin embargo, factores como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, los pocos instrumentos para la realización de los procedimientos, entre otros casos las rotaciones constantes, influyen negativamente en el desempeño del profesional de enfermería, lo que como consecuencia se traduce en enfermeras menos eficientes que reducen la productividad hospitalaria y por ende los indicadores hospitalarios. Asimismo, el desempeño es una acción que puede verse afectada por determinados factores, tales como: personales, administrativos, económicos y sociales (11).

A nivel nacional, un estudio realizado por Collama en Lima, 2015, muestra que, el 23% de los trabajadores está totalmente de acuerdo que la rotación influye directamente en su desempeño, el 46% está muy de acuerdo y el 19% de los

trabajadores sostiene que está de acuerdo, concluyendo que, la edad es predominante, ya que los trabajadores jóvenes presentan mayor inestabilidad laboral. La formación académica es necesaria para seguir creciendo y la obtención de nuevas oportunidades, ya que la falta de desarrollo profesional y la monotonía conllevan al desgano y aburrimiento (12).

Campos A. en un estudio realizado en el Instituto Nacional de Oftalmología (INO) 2019, muestra resultados que corresponden a la rotación de los profesionales de enfermería en su dimensión gerencial, donde 62.1% estuvo de acuerdo en que la rotación se realiza cuando falta personal en determinado servicio, mientras que 41.4% manifestó su desacuerdo en que la rotación se realice porque es política institucional. Por otra parte, en la dimensión trabajador, 55.2% expresó estar de acuerdo con que la rotación se realiza por el tiempo que el profesional lleva laborando en determinado servicio, y además 51.7% respondió estar en desacuerdo con que la rotación se realice considerando el entorno familiar del trabajador. (13).

Rado C en el 2018, menciona que, en la práctica cotidiana de la enfermería en los nosocomios a nivel nacional, se tiene como política la rotación en todos los servicios, con la finalidad de potencializar las competencias de estos profesionales en el manejo de todos los procedimientos y/o protocolos de manejo del paciente, pues la convergencia en los diferentes servicios requiere de personal altamente calificado en competencias en todos los servicios. Si se juzgan las razones del espíritu de la política, se podría aseverar que tiene mucho sentido, no obstante, el proceso de especialización requerido hace cinco años por normativa con carácter de obligatoriedad para el personal de salud- genera desazón en muchos profesionales que son obligados a realizar procedimientos en los cuales no se sienten con la utilidad con la que lo harían en los servicios en donde se han especializado. Adicionando a esta problemática el tema de la reducida capacidad de liderazgo de algunos jefes (as) de servicio, que conminan a las personas que tienen su menor empatía, a servicios que son vistos con ojos peyorativos en señal de afrenta u oprobio, generando rencillas y descontentos que regresan como revancha cuando a los 'castigados' les toca su turno de dirigir los servicios (14).

A nivel regional y local, durante el trabajo diario del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se observa constantemente las rotaciones de servicio a servicio según necesidad por parte del departamento de unidad, en este caso, los supervisores de turnos. En la actualidad, a raíz de la pandemia causada por la pandemia del Covid 19, muchos de los profesionales de enfermería fueron rotados forzosamente a las áreas Covid 19, ya que, casi el 60% según la estadística de la institución se fue de licencia por comorbilidad según decreto supremo. Cuando se experimenta una rotación abrupta a las áreas especializadas como oncología, Unidad de cuidados intensivos adultos, pediátricos, emergencia y áreas Covid 19; muchas refieren que no están preparadas ni especializadas para esas unidades, ya que cuentan con diferentes especialidades, en caso de las áreas Covid 19, la mayoría de los profesionales de enfermería siente temor y desconfort ante una rotación, evidentemente por el gran riesgo que corren al exponerse a este tipo de pacientes. En la mayoría de veces cuando una enfermera(o) rota a otro servicio por necesidad de personal, por un turno o más, su labor asistencial se evidencia con trabajos no culminados; como, por ejemplo, vías y equipos vencidos según protocolo, notas de enfermería y tratamientos inconclusos, procedimientos o exámenes pendientes. Así mismo, muestran su desconfort en el área asignada. Algunos profesionales mencionan que se sienten maltratadas y observadas por las colegas de planta, hasta por la misma jefa de servicio. Sin embargo, otras refieren que una rotación es algo favorable ya que fortalecen sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Finalmente, una vez planteado el problema se formula la siguiente pregunta.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021?

1.2.1. Problema específico

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Técnica del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Confort del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General:

- Determinar la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Establecer la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Técnica del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021
- Establecer la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

- Establecer la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Confort del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

1.4. Limitantes de investigación

1.4.1. Limitante teórico

Durante las revisiones de artículos y antecedentes investigativos, se logró encontrar pocos temas relacionados, tanto físico como virtuales para el desarrollo de este estudio. se evidencio que, no existen muchas guías, normas, artículos de investigación y revistas que pudieran brindar la información necesaria, debido a que este contexto de la pandemia por Covid 19 es reciente.

1.4.2. Limitante temporal

El estudio presento limitantes temporales, debido al acceso restringido de los servicios a causa de la pandemia y la falta de tiempo por parte del profesional

1.4.2. Limitante espacial

El estudio se desarrolló en la unidad del Servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2021.

II. MARCO TEORICO

2.2. Antecedentes

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Alvarado M., en el 2019, Ecuador, en su estudio titulado “factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del periodo mayo – agosto 2019” objetivo de determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno. Metodología descriptiva, cuantitativa, de campo, con uso de la encuesta aplicada a 50 profesionales enfermería, cuyos resultados indicaron que la población mayoritaria pertenece al sexo femenino, ostentan título de Licenciadas de Enfermería, la edad predominante fue de 25 a 45 años, experiencia laboral de 1 a 5 años, con dos o más hijos, este último factor es el que más puede afectar el desempeño laboral de los profesionales en mención. Los factores que mayor afectaron el desempeño del personal enfermero fueron las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, el no aseguramiento de su estabilidad laboral (56%), la falta de reconocimientos (40%), alta sobrecarga laboral experimentada (52%). Entre los factores positivos se citó la adaptación al puesto de trabajo (88%), puntualidad, orientación bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos (70%). En conclusión, la sobrecarga laboral, las limitaciones de planes motivacionales y de capacitación, influyen de manera negativa en el desempeño laboral de los profesionales enfermeros (15).

Chourio S. en el 2017, Venezuela, en su estudio titulado “Rotación de personal y su incidencia en los equipos de Alto desempeño de la empresa cacao aventurax C.A” con el objetivo general el analizar el proceso de rotación del personal que labora en el departamento de administración y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax C.A. Metodológicamente apoyada en una investigación con un diseño no experimental, de tipo de campo y con un nivel descriptivo, empleando 12

trabajadores de la empresa Cacao Aventurax C.A, y como muestra los 12 trabajadores seleccionados como población. Llegando finalmente a plantear conclusiones que conllevaron a los siguientes resultados. a lo evidenciado y las teorías citadas se puede señalar que en algunos casos en fundamental la rotación del personal de los cargos, ya que van adquiriendo habilidades y destrezas para desempeñarse en labores administrativas diferentes, sin embargos los cambios seguidos y brusco sin considerar las opiniones de los empleados es una de las razones que afecta el buen desenvolvimiento de las labores dentro de la empresa (16).

Valladares M., en el 2016, Nicaragua, en su estudio titulado “Actitud del personal de enfermería ante la implementación de un nuevo programa de rotación por los servicios. Hospital de especialidades del instituto hondureño de seguridad social. Febrero 2016” cuyo objetivo fue determinar la actitud que tiene el personal de enfermería ante la implementación de un nuevo programa de rotación por los servicios en el Hospital de Especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social. Material y métodos: Se realizó un estudio transversal, en el que la variable independiente fue la rotación de personal de enfermería y la variable dependiente, la actitud del personal ante la rotación. A través de un muestreo al azar. Siendo los resultados: La rotación por los servicios fue positiva en 86.3%, el sentimiento que le genera sentían ansiedad en 29.8%, angustia en 28% y tristeza en 21.7%, aspectos positivos para su crecimiento profesional en 70.2%, desarrollo de nuevas habilidades en 67.7% y desarrollo de nuevas destrezas en 56.5%. Conclusiones: La rotación la consideran positivo, para su crecimiento profesional, desarrollar nuevas habilidades y destrezas y de sentimientos negativos sentían ansiedad, angustia y tristeza (17).

Bautista R y Colaboradores, en el 2016, Colombia, en su estudio titulado “Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización- Colombia”, cuyo objetivo fue determinar la percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización en una

institución de salud de cuarto nivel. Materiales y Métodos. La presente investigación es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal, se trabajó con una muestra de 142 profesionales y auxiliares de enfermería que cumplieron los criterios de inclusión; para la recolección de la información se utilizó el instrumento actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios hospitalarios. Resultados. Los sentimientos negativos que surgieron de la encuesta realizada al personal de enfermería fue la ansiedad con un 26%, contrario a esto el personal identifica ventajas con la rotación que permiten el crecimiento profesional, no interfiere en la relación enfermera-paciente, mejora su experiencia y genera nuevas habilidades. Conclusión. El personal de enfermería percibe que rotar por otro servicio genera experiencias para el fortalecimiento de la profesión situación, así mismo la rotación, es considerada una forma de adquirir nuevas habilidades y destrezas, que probablemente en el servicio donde se esté actualmente no se generen (6).

Dellafazia J. en el 2015, Argentina, en su estudio titulado “Ventajas y desventajas del sistema de rotación de enfermeros”, cuyo fin fue determinar las ventajas y desventajas del sistema de rotación. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo transversal. Los datos fueron obtenidos a través de encuesta personal y anónima. Y se procesó a través de planilla Excel. Dentro del Marco teórico se utilizaron las distintas teorías del placer y el displacer, las distintas teorías motivacionales, y los tipos de rotación que se utilizan en los servicios de salud, buscando explicar las motivaciones del ser humano, y su relación con el entorno laboral, Intentando establecer, como el sistema de rotación hospitalaria, repercuten en la vida social, familiar y laboral del personal de enfermería. Buscando que el presente trabajo sirva de referencia para posteriores estudios que involucren la rotación de servicio dentro de la problemática laboral del personal de enfermería. Resultados: Las ventajas más significativas en general fueron A (el mayor conocimiento y habilidades) y E (26%) crecimiento profesional (22%), pero a la hora de comparar dicho beneficios, con las desventajas, aun

cuando su rotación fue consensuada, no dejaron de sentir la sensación de amenaza a su vida social y familiar, ya que el 17% eligió la opción E (rompimiento en la vida social y familiar) , el 12 % la opción I (actitud negativa al cambio) y el 11% la opción A (adaptación disfuncional al nuevo equipo). Como una conclusión final y relacionando que debido al tipo de trabajo que realiza el personal de enfermería durante todos los días del año y las 24 horas, el cual requiere una mayor necesidad de seguridad en cuanto a su ámbito laboral y familiar, por lo cual la rotación es percibida como una amenaza al mismo (18).

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Campos G. y Colaboradores, en el 2019, Lima, en su estudio titulado “Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado” cuyo objetivo fue determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología. Materiales y Métodos: Estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal. Se aplicó muestreo no probabilístico por conveniencia, haciendo un total de 29 enfermeras participantes del estudio. Resultados generales de rotación: 58.6% indiferente, 20.7% adecuada y 20.7% no adecuada. Resultado final del desempeño laboral: 55.2% moderado, 27.6% bajo y 17.2% alto. El resultado de correlación según Pearson (p -valor= 0.511). Discusión: La rotación sucede cuando falta personal en determinado servicio, sin considerar el entorno familiar del trabajador, no contempla incentivo económico y es percibida por las enfermeras como generador de crecimiento profesional. La evaluación del desempeño laboral estriba en la subjetividad de los evaluadores. Conclusiones: No se encontró relación significativa entre rotación y desempeño laboral (19).

Rado C. realizó un estudio en el 2017, titulado “Actitud hacia el routing de enfermería y la satisfacción laboral en un instituto especializado en Neurología de Lima, 2017” cuyo objetivo fue determinar la relación entre la actitud hacia el routing de enfermería y la satisfacción laboral en un instituto especializado en

neurología de Lima, durante el último semestre del 2017. Fue una investigación básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional transversal. Se encuestó a 70 profesionales de enfermería de este instituto, empleando cuestionarios validados y de alta confiabilidad. Para el análisis del contraste de hipótesis se empleó el coeficiente Rho de Spearman a un nivel de 0,05. Se concluyó que existe relación significativa ($p = 0,049$) (14).

Ccollana, S., en el 2017, Lima, en su estudio titulado “Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores” se propuso determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Se utilizó un diseño correlacional – cuantitativo, empleando la revisión documental en las áreas de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones, así como un cuestionario estructurado, aplicado a los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. En los resultados se encontró que La relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad si es significativa. Asimismo, la rotación de personal en el 2010 fue moderada, en cuanto al absentismo laboral en el año 2010 fue de forma normal. Finalmente se encontró que la productividad presento algunos crecimientos en los meses del año 2010. Concluyó que: la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 si es significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, estas no inciden de forma directa con la productividad (13).

Rafael T., en el 2017, Lima, en su estudio titulado “Rotación de servicios y actitud del personal de enfermería del centro de atención primaria Guillermo Kaelin” cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre la rotación de servicios y la actitud del personal de enfermería por medio del uso del instrumento que permitió establecer la medida en que se muestra el grado de relación entre las variables. Para este trabajo se empleó un estudio de diseño no experimental de

corte transversal con un nivel correlacional de tipo básica con una población 40 personales de enfermería (profesional y no profesional) del centro de atención primaria Guillermo Kaelin. Para la presente investigación se ha empleado como instrumento de medición el cuestionario debidamente validado. A fin de medir la rotación de servicios y la actitud del personal de enfermería. Una vez recabada la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a fin de determinar la correlación de las variables: rotación de servicios y actitud del personal de enfermería. El resultado principal de la investigación se concluye que sí hay relación entre la rotación de servicios y la actitud del personal de enfermería comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0,721 y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel alta (20).

Miller R., en el 2016, Trujillo, en su estudio titulado “Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos Financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016” tuvo como objetivo determinar el impacto de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa mencionada. La hipótesis es que la rotación de personal influye de manera negativa en el rendimiento de la productividad. La población estuvo compuesta por 68 colaboradores de las tres agencias de la empresa en Trujillo. Se utilizó el diseño de contrastación explicativo y, como instrumento de recojo de datos, la encuesta. Entre los resultados más relevantes del estudio se consideró que el índice de la rotación de personal tiene un promedio de 8.17% desde enero a setiembre del presente año. Se concluye que la influencia de la rotación de personal influye de manera negativa en la productividad 2016 (21).

2.2. Bases teóricas

a) Teoría del condicionamiento Clásico de las Actitudes Staats y Staats (1958)

El condicionamiento clásico plantea que un estímulo neutral no capaz de elaborar una determinada respuesta, adquiere esta capacidad gracias a la asociación de éste, de forma repetida, con un estímulo que provoca dicha respuesta. Diferentes autores han considerado que la formación de las actitudes podía darse por un proceso de condicionamiento clásico y que éstas podían afectar a posteriores respuestas comportamentales. acompañadas por adjetivos positivos, negativos o neutros, encontraron que aquellas que habían sido igualadas con adjetivos positivos se evaluaban más favorablemente que las igualadas con adjetivos negativos. Según el condicionamiento clásico, la respuesta actitudinal es debida a la mera asociación entre el estímulo condicionado y el incondicionado. Sin embargo, esta aproximación ha sido criticada ya que no llega a explicar los procesos que median entre la asociación de las respuestas evaluativas con los estímulos incondicionados (22).

b). El Modelo de la Acción Razonada (Ajzen y Fishbein, 1980)

La perspectiva del Modelo de la Acción Razonada postula una concepción unidimensional de la actitud, como fenómeno afectivo, pero determinada por las creencias sobre el objeto. Este modelo aplica la lógica de la utilidad o del valor esperado tomando en cuenta los atributos positivos y negativos que se hayan asociados a la conducta. Así, la Teoría de la Acción Razonada afirma que la conducta está influenciada por la intención de conducta, y ésta a su vez está influenciada por la actitud y la norma subjetiva. Se supone que la persona toma decisiones en función de cómo valora los resultados de su comportamiento y de las expectativas que tiene sobre ese comportamiento con respecto a lograr dichos resultados. Además de esta racionalidad instrumental, el modelo integra la

racionalidad cultural o normativa mediante una medida de la opinión favorable/desfavorable de los otros significativos ante la conducta específica y sobre la motivación (22).

c). Teoría del Modelo Socio-cognitivo

Según las concepciones inspiradas en las teorías de la cognición social, la actitud es la categorización del objeto sobre una dimensión evaluativa almacenada en la memoria a largo plazo. La actitud es un esquema o estructura de conocimiento que se forma por asociación y cuya activación se rige por las redes y nodos de la memoria. La actitud es un conjunto estructurado de creencias, respuestas afectivas, intenciones de conducta y conductas recordadas en torno a un nodo afectivo-evaluativo. Algunas de estas estructuras son unipolares ya que poseen sólo creencias, respuestas afectivas, etc. favorables ante el objeto actitudinal (23).

d). Teoría de la evaluación del desempeño

“La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.” Su importancia radica en que es un método de realimentación del comportamiento laboral que nos ayuda a tomar decisiones respecto al desarrollo, remuneración, promoción y establecimiento del plan de carrera del trabajador, además siendo un procedimiento sistemático y periódico permite la comparación entre el desempeño de una persona en su trabajo y una pauta de eficiencia definida por la conducción de la empresa, lo que también permite una mayor productividad en cuanto al desempeño total de la empresa puesto a través de la evaluación del desempeño, se puede crear un plan para corregir cualquier deficiencia y mejorar el desempeño (24).

f). Desempeño laboral - Chiavenato Para Chiavenato (2009)

Aborda el desempeño laboral desde una adecuada gestión del talento humano, entendida como una premisa en la que se parte de la conformación de personas y organizaciones, gracias a ello es posible gestionar el talento humano entendida como un área específica actualmente y que comienza a predominar en cada organización. Su dinámica contingencia y situacional, una gestión adecuada es parte también de la cultura organizacional constituida en la organización, se refleja en toda su estructura organizacional adoptada. Gracias al aporte del autor, se ha roto con el esquema tradicional y fracasado de la administración que adolece de trabajadores aislados, horarios rígidos, preocupación por reglas y normas, subordinación total al jefe, dependencia de la jefatura, estricta alineación con la organización, por el contrario se trata de vivenciar con colaboradores en equipos, asumir metas negociadas y compartidas, preocuparse por los resultados, atender y satisfacer al cliente, vincular la misión y visión, generar interdependencia entre los equipos y colegas, promoción de la participación y compromiso, prioridad por la responsabilidad y la ética, proveer actividades, preocupación por el conocimiento, el talento y la inteligencia (25).

g). Teoría de Desempeño Laboral según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción”

Se desarrolla una teoría de desempeño laboral que goza de gran prestigio en la psicología del trabajo en Europa. Es de corte cognitiva y se fundamenta en el procesamiento de la información, pero solo aquella información que está estrechamente relacionada con la conducta. Si bien, en esta teoría se pueden apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la diferencia radica en que se especializa en entornos laborales. Aquí es donde se plantea dos perspectivas, la primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada

por cogniciones que se dan de manera consciente o automática. Señala también que esta acción está compuesta por 6 pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución-control y Feedback. Según esta teoría se puede señalar que el proceso de acción de comunicación para un buen desempeño laboral consta de dos perspectivas las cuales llevarían a la acción desde la meta hasta la culminación del plan teniendo en cuenta su ejecución y la retroalimentación (26).

2.3. Base Conceptual

2.3.1. Variable Actitud hacia la rotación

A. Actitud

La actitud es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta. Los seres humanos experimentan en su vida diversas emociones que distan de ser motivadas por su libre elección; en cambio, la actitud engloba aquellos fenómenos psíquicos sobre los que el hombre tiene uso de libertad y que le sirven para afrontar los diversos desafíos que se le presentan de un modo o de otro (27).

Los seres humanos tenemos actitudes hacia muy diversos objetos y situaciones y símbolos. Las actitudes están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a los objetos a que hacen referencia (27).

Se le considera también como un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia, y capaz de ejercer una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado. Por otro lado, la actitud como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que

predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto (28).

Son también entendidas como aquellos procesos “unitarios básicos de la personalidad”. Las actitudes como procesos unitarios propios de la personalidad, entendida por la psicología social como un complejo de actitudes que incluyen las esferas: emocional e intelectual de la historia de una persona y que así le provee para relacionarse con él mismo, con los demás y con la sociedad. Una definición más actual es las actitudes son consideradas como disposiciones hacia objetos, ideas o personas, con componentes afectivos, cognitivos y valorativos, que mueven a las personas a determinados tipos de acciones.

Asimismo, la actitud que asume una persona en su medio social es relevante, y su alcance puede ser de gran influencia en los demás. No olvidemos que como sociedad somos un sistema y cada parte es fundamental en el todo, de tal suerte que una persona con su actitud puede influir ya sea de manera positiva o negativa en los demás (29).

B. Actitud de los profesionales de enfermería en tiempos de pandemia

La actitud del Profesional de Enfermería ante la pandemia covid -19, es un factor muy importante para la salud mental del mismo, las experiencias vividas por profesionales de Enfermería que trabajan en servicios de salud, en dicho periodo, es preocupante ya que presentan actitudes de temor al contacto con sus familiares que resulta en la falta de contacto físico hasta con sus parejas, añoranza por el distanciamiento que realizan entre familiares, frustración, desesperación, sentimientos de culpabilidad, hasta se podría decir psicosis y desconfianza por exponer a sus familiares ante el riesgo de contagio y por ende el de contraer la mencionada enfermedad, por trabajar en lugares de riesgo; es por ello que el autocuidado en bioseguridad es esencial en sus vidas practicándolo meticulosamente.

La actitud frente a la rotación de servicios en estos tiempos de pandemia por Covid 19, ha generado en el personal de salud, cambios relacionados como trabajar con nuevos grupos de personas en los cuales implica adaptarse a nuevos ámbitos laborales a causa de este virus, y conformar el desarrollo de sus funciones, donde juega un papel fundamental el estado de ánimo de cada individuo y construir una relación de nuevos trabajos en equipo; y generar la aceptación de la misma. Tanto la rotación de turnos y servicios se relaciona en mayor grado con una salud psicológica y rendimientos laborales menos satisfactorios, aumentando las licencias por enfermedad de los trabajadores (30).

El personal asignado a diversos servicios determina la rotación de personal de cada unidad en un momento dado, el que debería contar con una cierta combinación de capacidades y cualidades que influiría necesariamente en la calidad de los cuidados. La rotación despierta sentimientos negativos donde los individuos no quieren cambiar de sector ya que consideran que no les conviene o que los obligan a moverse fuera de su zona de comodidad, están temerosos o bien porque sus rutinas se verán interrumpidas (31).

El profesional de enfermería, cumple un rol importante; de modo que su conceptualización va más por la programación de los turnos. Los profesionales de enfermería se organizan de acuerdo a un programa, “la rotación se hace de forma organizada y lógica de pensar, sentir y reaccionar cuando se trata de los servicios hospitalarios; y la disposición se focaliza de acuerdo a una clase de estímulos”.

Ello responde a tres tipos de respuestas propuestas: afectivas (agrada/desagrada); cognitivas (creencias, opiniones o ideas), y conductuales (acciones/reacciones) con intenciones a comportarse de determinado modo hacia el objeto; si la actitud es negativa, se deduce que

el resultado sea contrario a lo que se esperaba; si es positiva, el objeto será un buen resultado (32).

C. Dimensiones de la actitud

1. Dimensión actitud conductual

Es la tendencia a reaccionar hacia las situaciones, personas o ideales de determinada forma.

Surge de la premisa que las acciones son obra de la conducta, por tanto, los actos son parte de la interacción de los estados de ánimos de los sujetos. Se muestran las evidencias de actuación a favor o en contra del objeto o situación de la actitud, amén de la ambigüedad de la relación “conducta-actitud”. Cabe destacar que éste es un componente de gran importancia en el estudio de las actitudes que incluye además la consideración de las intenciones de conducta y no sólo las conductas propiamente dichas.

El sentido común nos indica que nuestras actitudes están directamente relacionadas con los pensamientos o creencias que desarrollamos sobre el objeto de actitud vinculado a ellas. Así, basamos nuestros juicios sobre lo que nos gusta, o con lo que estamos de acuerdo, en función de lo que pensemos acerca de las cualidades positivas o negativas que posea el objeto de actitud o bien, de cómo puede ayudarnos a conseguir nuestras metas. El hecho de estar en contacto diariamente con numerosos objetos y personas provoca que desarrollemos creencias que describen y valoran a esos objetos y personas (33).

2. Dimensión actitud Afectiva

Expresiones de sentimientos y emociones de aceptación o rechazo hacia el objeto actitudinal. Sentimientos de valoración positiva o negativas (34).

El componente afectivo de una actitud, se asocia con la actuación de confianza, apertura y afecto. Este último se presenta como un componente emocional, el cual tiene una carga afectiva asociada a la manera de percibir el problema y encuentra respuesta en el sistema nervioso mediante enunciados verbales y valorativos. “El componente afectivo incluye apertura mental, disposición e interés, sensibilización, personalización y cooperación de la información (35).

Parten de los afectos, o sentimientos de individuo frente a una situación. Son aquellos procesos que avalan o contradicen las bases de nuestras creencias, expresados en sentimientos evaluativos y preferencias, estados de ánimo y las emociones que se evidencian (física y/o emocionalmente) ante el objeto de la actitud (tenso, ansioso, feliz, preocupado, dedicado, apenado).

3. Dimensión Actitud Cognitiva

Actuaciones, intenciones, disposiciones o tendencias hacia un objeto actitudinal. Es la tendencia a reaccionar hacia las situaciones, personas o ideales de determinada forma. Es el accionar de la actitud.

Proceso exclusivamente intelectual que precede al aprendizaje, las capacidades cognitivas solo se aprecian en la acción, es decir primero se procesa información y después se analiza, se argumenta, se comprende y se produce nuevos enfoques (36).

El componente cognitivo se refiere a la forma como es percibido el objeto actitudinal, es decir, al conjunto de creencias y opiniones que el sujeto posee sobre el objeto de actitud y a la información que se tiene sobre el mismo (36).

Si bien es cierto, la actitud cognitiva es un estado interno que se estructuran en el cerebro, que se manifiestan a través de acciones sometidas a juicio. Este “estado interno forma parte de las respuestas anticipatorias implícitamente aprendidas en la experiencia personal de los individuos” (36).

Las creencias, afectos y conductas presentan estabilidad y tienen un componente cognitivo muy intenso, además de la parte emocional. Por tanto, las actitudes no son únicamente creencias y sentimientos hacia un objeto actitudinal; sino predisposiciones tendenciales a reaccionar conductualmente hacia dicho objeto actitudinal (36).

2.3.2. Variable desempeño laboral

A. Desempeño laboral

Proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (37).

Comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. En tanto, otros autores consideran otra serie de características individuales, entre ellas; Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (38).

En las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al

servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral (38).

En tanto, el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo. El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (39).

Otros autores lo definen como “el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización”. Asimismo, también se definen como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. El desempeño laboral es resultado de lo que una persona piensa y siente, estos factores influyen en sus acciones, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso (40).

Por otro lado, el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas. Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas (40).

B. Desempeño laboral del profesional de enfermería

El desempeño del personal de la salud para mejorar la salud de la población en tiempos de crisis data desde los días de Florencia Nightingale, que sentó las bases de la profesionalización de la enfermería. Luego, las enfermeras respondieron a la llamada una y otra vez, siendo protagonistas en varias

pandemias, como fueron gripe española de 1918, la gripe por el virus de la influenza A H1N1, el síndrome respiratorio agudo severo y el síndrome respiratorio del Medio Oriente, el ébola. En tanto, según el Consejo Internacional de Enfermeras⁶, durante la COVID-19 se han infectado y han fallecido por esta causa, y el riesgo persiste, en tanto la enfermera y los enfermeros están en todos los escenarios donde se afronta la COVID-19 (41).

El desempeño ha sido definido como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de Desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo (42).

Los profesionales de enfermería poseen variedad de funciones, a partir de su formación inicial, así, se describen funciones asistenciales, docentes, investigativas y administrativas, son profesionales de la salud, que cumplen una tarea que concreta una responsabilidad social asignada y asumida por un tiempo indeterminado, que en el caso de estos profesionales se encarga del cuidado de los enfermos. La experiencia que poseen es la que se origina en su formación (42).

Así mismo, el desempeño profesional se analiza como la capacidad para hacer, expresar el carácter concreto, objetivo y demostrable del desempeño como una realidad que puede corresponderse o no con lo que en teoría el profesional sabe hacer. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer, incluye los modos de actuación para constituirse en el mejor escenario para evidenciar las competencias. El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones

inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hacen o lo que sabe hacer. Esto comprende la pericia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros". Además, refiere que el desempeño hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas (43).

En el desempeño laboral podemos encontrar los siguientes componentes o dimensión.

C. Dimensiones del desempeño laboral

1. Dimensión técnica

Conformado por las habilidades del desempeño profesional de enfermería y su aplicación, desde el conocimiento científico - tecnología y el cuidado del paciente. El componente técnico en enfermería incluye diversos aspectos como el nivel de formación y la práctica del desempeño de conocimiento científico aprendido, el cuál será determinante en el cumplimiento de las funciones asignadas de acuerdo al servicio donde se encuentre laborando y las necesidades de los usuarios presentes (44).

Por lo que se tomarán en cuenta las funciones de Enfermería en la atención al usuario:

Función administrativa: Parte del proceso del cuidado en el medio hospitalario incluye las actividades administrativas que van desde la planificación del cuidado, control de procesos, evaluación de indicadores de calidad entre otros. Los fundamentos de enfermería administrativa tienen como objetivo la optimización de los recursos y beneficio del paciente Teniendo como actividades diseñar, crear y aplicar los procesos necesarios para el almacenamiento y manejo de medicamentos,

disponibilidad de los mismos, manejo del flujo de pacientes desde los ingresos hasta las salidas. Dentro de estas actividades también se encuentran el llenado de las historias clínicas en función a las notas de Enfermería que a su vez constituye el registro del estado de salud del paciente en el transcurso de las horas, donde queda constatado los problemas que haya presentado el paciente, así como la atención, cuidados y procedimientos brindados por la enfermera, por lo que las historias clínicas son un documento médico – legal y muchas veces utilizado para contribuir a las investigaciones en salud.

De igual forma toma relevancia el correcto llenado de los kárdex. Como registro de la administración del medicamento, como método relacionado al plan de cuidados por su practicidad y disponibilidad (45).

Función asistencial: Se refiere a la atención sistematizada, de calidad y con enfoque a un trato humano, promoviendo la salud, protegiendo contra las enfermedades y participando con la terapia adecuada. Es la que va dirigida a apoyar al paciente en la conservación de su salud y/o recuperación de la enfermedad. Esta función en el ambiente de trabajo es la que más ha dado a conocer a la enfermería hasta hace unos años (45).

Función docente: La función docente corresponde a la transmisión del conocimiento en la formación profesional de recursos humanos en enfermería, en la educación para la salud, en la capacitación y la educación continua, basada en necesidades, factores de riesgo e integración docencia-servicio. Sin embargo, en el presente estudio está determinado a la función docente para con el Paciente, a fin de afianzar su autocuidado y protección de su salud, desde el conocimiento de las principales medidas de prevención de enfermedades (45).

2. Dimensión interpersonal

Enfermería es una rama de la salud que en los últimos años ha definido aún más sus roles dentro del campo amplio de la salud y las relaciones. Interpersonales forman parte importante del desarrollo laboral de la enfermera.

Las buenas relaciones interpersonales y la habilidad de mantenerlas, es lo que ayuda a un trabajador aumentar la productividad laboral y si faltase hasta los más intelectuales fracasarían laboralmente. Es por ello la importancia de estas habilidades sociales ya que permiten a una persona que las presenta inspirar a otros, prosperando en conjunto el ambiente laboral (46).

Las relaciones interpersonales se dan con:

Trato al usuario: El trato al usuario está definido como el componente de interacción que inicia con la comunicación y diálogo con el usuario; este diálogo, y los símbolos que progresivamente la enfermera adquiere a través de su experiencia.

Las relaciones personales que ejerce enfermería con sus pacientes en la práctica de los cuidados son esenciales para el desempeño profesional. El personal de enfermería permanece las 24 horas al cuidado de los pacientes, brindan asistencia de naturaleza biológica, técnica, psicológica, social y espiritual y las relaciones personales sustentan la realización de sus actividades.

Por otra parte, el cuidado que exige una relación interpersonal demanda habilidades que se adquieren con la experiencia de ser cuidador, al igual que con el tiempo de experiencia de la enfermera, para trascender y establecer la relación persona a persona. En conclusión, la experiencia genera en la enfermera una percepción (46).

Es así que se debe tener en cuenta la aplicación de valores en el cuidado al paciente desde el respeto, amabilidad, empatía, entre otros.

Relación con el equipo y pares: El cuidado del paciente se hace cada vez más complejo y requiere la colaboración eficaz entre los profesionales. Colaboración significa trabajar juntos. Colaboración se toma en el sentido de compartir información, coordinar el trabajo, y tomar decisiones en conjunto acerca de aspectos de la atención del paciente (46).

El enfoque de colaboración presupone que compartir la atención y la coordinación del trabajo entre profesionales requiere compartir las responsabilidades. Aunque debido a la complejidad y cuidados peculiares que requiere cada paciente hace difícil dividir explícitamente las tareas con anticipación entre los profesionales. Por ello, se espera que la colaboración dé como resultado una alta frecuencia de toma de decisiones en conjunto, una frecuente adaptación de la atención a las necesidades del paciente, y a rápidos cambios en la asignación de tareas entre los profesionales. Además de la colaboración se debe mantener comunicación adecuada para mejorar el desempeño del profesional de enfermería (46).

3. Dimensión aspectos de confort

Conformado por el entorno y sus elementos que lo constituyen y, que aumentan el confort dentro del centro laboral, tanto del que brinda el servicio y del usuario. Entre los que se encuentran:

Dotación de material: El contar con los materiales adecuados pueden generar ambientes estables de trabajo, si no se cuentan con los equipos adecuados generan estrés ante la carencia de los mismos frente a las actividades que se precisan para emplearlos, teniendo en cuenta que los horarios de trabajo se realizan por turnos. Los Equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de los pacientes, en relación con los

principales riesgos derivados del trabajo atendidas y número de trabajadores, puesto que una dotación inadecuada disminuye el desempeño laboral por la carencia de los mismos (47).

Seguridad del paciente: En torno al ambiente físico estas deben contar con instalaciones que garanticen la dignidad e intimidad de las personas, separadas del resto de ambientes, deben disponerse de: Salas de recepción, despachos de enfermería, aseso independientes, recintos de descanso entre otros.

La seguridad del paciente, demanda de métodos que prevengan los daños que puedan ocasionar a un paciente, en caso de presentarse se aprenderá de ellos y al final crear una cultura de seguridad en los trabajadores de salud, los pacientes y la misma organización. En efecto todas las profesiones de salud juegan un papel importante en la seguridad del paciente, pero la enfermera por el contacto mayor con el paciente y procesos hospitalarios, es una persona clave para que se disminuyan los resultados adversos (47).

2.3.3. SARS COV19

Los coronavirus son virus ARN monocatenarios positivos que tienen forma esférica y unas proteínas en forma de punta (proteínas de espiga) que se proyectan desde su superficie, de las cuales deriva su nombre por semejar una corona solar. La secuencia de ARN de SARS-CoV-2 es de aproximadamente treinta mil nucleótidos de longitud y codifica tanto proteínas estructurales y como no estructurales. El genoma del SARS-CoV-2 es solo 79,5% idéntico al del SARS-CoV-1, mientras que 96,2% al del murciélago *Rhinolophus affinis* (CoV RaTG13), motivo por el que se pensó que este animal sería el huésped natural, pero su pico diverge en el dominio de unión al receptor (RBD, por sus siglas en inglés), por lo que no se uniría de manera eficiente a la enzima convertidora de angiotensina (ECA2) del humano (48).

El SARS-CoV-2 está envuelto en una bicapa lipídica derivada de la membrana de la célula huésped y constituido por cuatro proteínas estructurales que son la proteína espiga (S), membrana (M), envoltura (E) y nucleocápside (N), además de una hemaglutinina-esterasa. La proteína S es una proteína fuertemente glicosilada que forma las puntas homotriméricas en la superficie de la partícula viral y es responsable del ingreso del virus en las células huésped. Esta proteína está formada por dos subunidades: S1 y S2, que se escinden dentro de las vesículas endocíticas durante el ingreso del virus. La proteína M es la principal responsable de su forma y la más abundante en la estructura viral, mientras que la E se encuentra en pequeñas cantidades y es responsable de la liberación de las partículas virales de las células huésped. Ambas proteínas orquestan el ensamblaje del virus y la formación de las envolturas virales maduras (49).

2.3.4. La enfermera en tiempos de pandemia de la COVID-19

Las enfermeras en los escenarios donde se enfrenta la COVID-19 realizan las acciones necesarias para cumplir con el compromiso profesional y ético de cuidar. Es decisiva su contribución, ya que debe proveer atención y cuidados directos que ha salvado vidas y reducido el sufrimiento, brindar apoyo emocional, educar a pacientes y sus familias, coordinar acciones de prevención y control de infecciones, como parte de un equipo de salud para ofrecer atención efectiva a los pacientes infectados (50).

El cuidado es el eje de la actividad humana pues todos los individuos se autocuidan, en algún momento de sus vidas cuidan a otros u otros lo cuidan, pues esta actitud es parte de las actitudes y valores humanos adquiridos por la influencia de la tradición cultural de la sociedad, lo que se ha hecho más vivencial en este periodo donde todos contribuyen a prevenir la infección por el virus SAR-CoV-2 y a promover, mantener o recuperar su (51).

Las enfermeras son fundamentales para aplicar los cuidados al paciente hospitalizado con COVID-19, prevenir y detectar complicaciones de forma

precoz y colaborar con el equipo clínico, para valorar la respuesta del paciente al tratamiento frente al coronavirus.

Cuando los pacientes llegan al escenario de atención a la salud, la enfermera debe indagar información sobre los síntomas y signos que presente y sobre sus antecedentes patológicos personales y familiares, además de precisar mediante el examen físico información necesaria para la toma de decisiones médicas y de enfermería, por ejemplo, los signos vitales y la temperatura.

Luego, colabora con la realización de las pruebas diagnósticas de la infección por el coronavirus y para la evaluación del paciente: hemoquímica, perfil de sepsis, radiografías de tórax, entre otros exámenes complementarios, lo que se ha referido por diferentes investigadores (52).

La ética en el desempeño de la Enfermería resulta importante por la trascendencia de su encargo social: la atención técnica y el cuidado humano de personas vulnerables, y la familiaridad y cercanía que con ellas se establece. En situaciones de pandemia debe ser la garante de los derechos del paciente al acompañamiento, a la seguridad, y al apoyo espiritual, protegiéndolo de prácticas incompetentes o no seguras de la actividad sanitaria, no obstante, salvo excepciones, no debe asumir riesgos desproporcionados de contagio y, por tanto, debe trabajar con respeto a las normas de seguridad que se establecen para evitar la infección (53).

2.4. Definición de términos

Pandemia: Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

Actitud: La actitud es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta.

Actitud Cognitiva: Actuaciones, intenciones, disposiciones o tendencias hacia un objeto actitudinal

Enfermería: Ciencia que se dedica al cuidado y atención de enfermos y heridos, así como a otras tareas de asistencia sanitarias, siguiendo pautas clínicas.

Rotación de servicio: Modalidades de desplazamiento, que consisten en el traslado del servidor para desempeñar iguales o diferentes funciones en la misma entidad, teniendo en cuenta su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera alcanzado.

Desempeño: Definido como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Habilidades: Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.

Destrezas: Experiencia en la realización de una actividad determinada, generalmente automática o inconsciente.

Seguridad: Ausencia de riesgo o a la confianza en algo o en alguien.

Competencia: Capacidades humanas que constan de diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las distintas interacciones que tienen las personas para la vida en los ámbitos personal, social y laboral.

Conflicto: Situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas.

Capacidades: Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo, etc.

Profesional: Miembro de una profesión; es una persona cuyo propósito de vida se concreta a través de la práctica de una actividad laboral específica.

Organización: Estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, o con apoyo del talento humano o de otras características similares.

Comunicación: Acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

H0: No existe relación significativa entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

3.1.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Técnica del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.
- Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.
- Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Confort del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

3.2. Definición conceptual de variables

3.2.1. Variable independiente: Actitud frente a la rotación

La actitud es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta. El profesional de enfermería experimenta en su vida laboral diversas emociones que distan de ser motivadas por su libre elección; englobando fenómenos psíquicos sobre los que se tiene uso de libertad y que le sirven para afrontar los diversos desafíos que se le presentan en este caso durante una rotación.

3.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

Se define como la capacidad para hacer, expresar el carácter concreto, objetivo y demostrable del desempeño como una realidad que puede corresponderse o no con lo que en teoría el profesional sabe hacer. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer, incluye los modos de actuación para constituirse en el mejor escenario para evidenciar las competencias.

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA VALORATIVA
ACTITUD FRENTE A LA ROTACION	La actitud es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta. El profesional de enfermería experimenta en su vida laboral diversas emociones que distan de ser motivadas por su libre elección.	La variable Actitud frente a la rotación se midió con un instrumento de tipo escala Likert conformada por 30 preguntas, dimensionadas en; Actitud conductual, actitud afectiva y Actitud cognitiva.	Actitud conductual	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo en equipo. ➤ Compromiso. ➤ Capacitación. ➤ Interés. ➤ Predisposición 	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	Buena (30 – 59) Regular (60 – 90) Mala (91 – 120)
			Actitud afectiva	Eutres/distres <ul style="list-style-type: none"> ➤ Animo ➤ Comodidad ➤ Grado de frustración 	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12,13 14,15,16,17,18,19 20,21,22,23	
			Actitud cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competencia ➤ Aptitud ➤ Conocimientos 	24,25,26,27,28,29,30	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL	Se define como la capacidad para hacer, expresar el carácter concreto, objetivo y demostrable del desempeño como una realidad que puede corresponderse o no con lo que en teoría el profesional sabe hacer.	La variable desempeño laboral se midió, con un instrumento de tipo escala Likert conformada por 30 preguntas y dimensionadas en; Técnica, Interpersonal y confort.	Técnico	Función administrativa Función asistencial Función de docencia	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	Eficiente (70-90) Regular (50-69) Deficiente (30-49)
			Interpersonal	Trato al usuario Relaciones con el equipo y pares	1,2,3,4,5,6,7,8 8,10,11,12,13,14,15,16,17 18,19	
			Confort	Dotación de material Seguridad del paciente	20,21,22,23,24,25,26, 27,28,29,30	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de la de Investigación

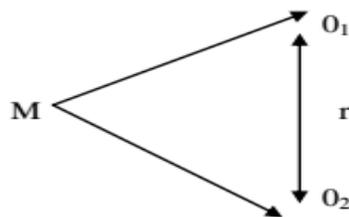
4.1.1. Tipo de la Investigación

La investigación es de tipo Cuantitativa, correlacional descriptiva, porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir que únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

4.1.2. Diseño de la Investigación

Con respecto al diseño, la presente investigación es no experimental, porque: En un estudio no experimental no se genera ningún escenario, sino que se observan escenarios ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.

Nivel de investigación, Correlacional porque se determina el grado de correlación de las variables. Por su finalidad es básica porque sirve de base para futuras investigaciones, mejora el conocimiento científico, se apoya en un contexto teórico para conocer, describir, relacionar o explicar una realidad.



M = tamaño de muestra de estudio
O_x = variable 1 Actitud hacia la rotación
O_y = variable 2 Desempeño laboral
r = Relación existente entre las variables

4.2. Método de investigación

En este método se usó cálculos estadísticos, método cuantitativo, haciendo mediciones de la actitud frente a la rotación y desempeño laboral del profesional de enfermería, y de corte transversal para poder medir la prevalencia de una exposición y/o resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población estuvo conformada por 45 profesionales de enfermería que tuvieron la experiencia de ser rotadas y están rotando actualmente en tiempos de pandemia en los diferentes servicios de medicina del 6 A, 6 B, 7 A y 7 B del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2021.

4.3.2. Muestra

No se aplicó las fórmulas respectivas, ya que la población fue pequeña, conformada por 45 profesionales de enfermería de los servicios de medicina del 6 A, 6 B, 7 A y 7 B del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2021., al que consideramos una población finita y delimitada. Dado es el caso, se trabajó con ese grupo poblacional, con la finalidad de disminuir el error de precisión se eligió trabajar con la población total.

4.3.3. Criterios de Inclusión

- Personal profesional de enfermería que aceptaron voluntariamente participar en el estudio (aceptaron el consentimiento informado).
- Personal de enfermería que se encuentre realizando una rotación definida hacia otra área de medicina
- Personal de enfermería que tuvo la experiencia de ser rotada a otra área de medicina.

4.3.4. Criterios de Exclusión

- Personal de enfermería que en el momento del estudio está haciendo uso de vacaciones, permisos, licencia por salud.
- Personal de enfermería que no aceptaron participar en el estudio.
- Personal de enfermería de planta que hasta el momento no rota.

4.4. Lugar del estudio y periodo desarrollado

El lugar de estudio fue en los servicios de medicina del 6 A, 6 B, 7 A y 7 B del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, institución de Salud de mayor complejidad en la red de establecimientos en la Provincia Constitucional del Callao, con Dependencia Administrativa de la Dirección de Regional de Salud I, es además un Hospital de referencia nacional y sede docente de pre y post grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y otras Universidades Públicas y privadas. Está ubicada en Av., Guardia Chalaca 2176 – Bellavista Callao. La fecha para el desarrollo del estudio de investigación fue durante el periodo de enero a abril del 2021.

4.5. Técnicas e Instrumentos para recolección de la información

4.5.1. Técnica:

La técnica empleada para la variable “Actitud frente a la rotación” es la encuesta el cual consiste en tener la información acerca de las variables en estudio por medio de los sujetos a través de sus opiniones, actitudes o sugerencias ya sean a través de la entrevista y cuestionarios.

De la misma manera ocurre para la variable “Desempeño laboral” el cual la técnica empleada es la encuesta.

4.5.2. Instrumento:

El instrumento de medición para la variable “Actitud frente a la rotación” es un cuestionario de tipo escala Likert con alternativas de, Totalmente de acuerdo (4), De acuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1). Dicho instrumento está conformado

por 30 preguntas, y compuestas por 3 dimensiones tales como; dimensión actitud conductual (10 preguntas) I, actitud afectiva (13 preguntas) y actitud cognitiva (7 preguntas).

El valor final de la medición será:

Buena (30 – 59)

Regular (60 – 90)

Mala (91 – 120)

Este instrumento creado por Boluarte y Rado (2016), modificado y validado por la tesista Mercedes Rosario Rado Cuba cuyo título de investigación fue “Actitud hacia el routing de enfermería y la satisfacción laboral en un instituto especializado en Neurología de Lima, 2017”

En la tabla N°1 (anexo) se observa en cuanto a la variable Actitud frente a la rotación, sometida a la prueba de Alfa de Cronbach el resultado es de 0,742, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento es buena, así mismo, en relación a la variable Desempeño sometida también a la misma prueba, la confiabilidad es de 0,969 indicando que este instrumento es altamente confiable.

El instrumento para la variable “Desempeño laboral” será un cuestionario de tipo escala Likert con alternativas de, de siempre (3), a veces (2), nunca (1). Dicho instrumento está conformado por 30 preguntas y compuestas por tres dimensiones tales como; dimensión técnica (10 preguntas), interpersonal (09 preguntas) y confort (11 preguntas)

El valor final de la medición será:

Eficiente (70-90)

Regular (50-69)

Deficiente (30-49)

Este instrumento fue validado por la tesista Huamán Heredia Rosa Elvira cuyo título de investigación fue “Nivel de estrés y desempeño

laboral del personal de enfermería del hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha 2018”

La prueba de confiabilidad es de 0.78, el cual indica que es confiable.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para la recolección, validación del instrumento y de datos; primero se solicitó la autorización de la Oficina de apoyo a la docencia e investigación (OADI) del Hospital Daniel Alcides Carrión, Seguidamente se requirió la participación de forma voluntaria del profesional de enfermería para la aplicación de la prueba piloto a 10 enfermeras profesionales de los servicios de medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se utilizó el instrumento de “Actitud frente a la rotación y desempeño laboral”, por medio de la encuesta. Posteriormente se aplicó el análisis respectivo de confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach mediante un software SPSS versión 25, que es uno de los indicadores más frecuentes de análisis. Este método nos permite estimar la fiabilidad de un instrumento que se espera que midan un constructor, variables o dimensiones.

Por otro lado, las técnicas que se utilizaron fueron la estadística descriptiva e inferencial, para poder ver como se presentaron las variables y sus dimensiones. Las tablas, gráficos, medias, etc. son formas que usa la estadística descriptiva o análisis exploratorio de datos, y nos permite presentar y evaluar las características principales de los datos. Según creamos conveniente podemos usar los gráficos y su presentación dependerá de las características que deseamos destacar.

Primero se utilizó el programa Excel, para consolidar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos y facilitar la aplicación de estadísticos. Seguidamente se procedió a aplicar el programa SPSS versión 25.

Finalmente, para la relación de la variable independiente y dependiente se realizó la la correlación de ambas variables a través del coeficiente de correlación de Rho Serman, medida no paramétrica de la correlación de rango (dependencia estadística del ranking entre dos variables). Se utiliza principalmente para el análisis de datos. Mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

5.1.1. Tabla N°1: Datos Generales de del profesional de enfermería del servicio de medicina interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021”

DATOS GENERALES		
SEXO	N°	%
Varón	7	15,6
Mujer	38	84,4
EDAD	N°	%
25 a 25 años	10	22,2
26 a 35 años	23	51,1
36 a 45 años	10	22,2
51 a mas	2	4,4
CONDICION LABORAL	N°	%
Contratado	12	26,7
Cas	21	46,7
Nombrado	12	26,7
NIVEL ACADEMICO	N°	%
Licenciada(o) en enfermería	25	55,6
Especialista	17	37,8
Magister	3	6,7

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

En la Tabla N°1, se observa que más de la mitad del grupo evaluado pertenecen al sexo femenino en un 84.4%, en cuanto a la edad, el 51.1% tiene de 26 a 35 años, seguido por el 22.2% 36 a 45 años. La condición laboral, el 46.7% es CAS y el 26% contratado y Nombrado. El nivel académico, el 55.6% es Lic., en enfermería, mientras que el 37.8% posee una especialidad y solo el 6.7% es master.

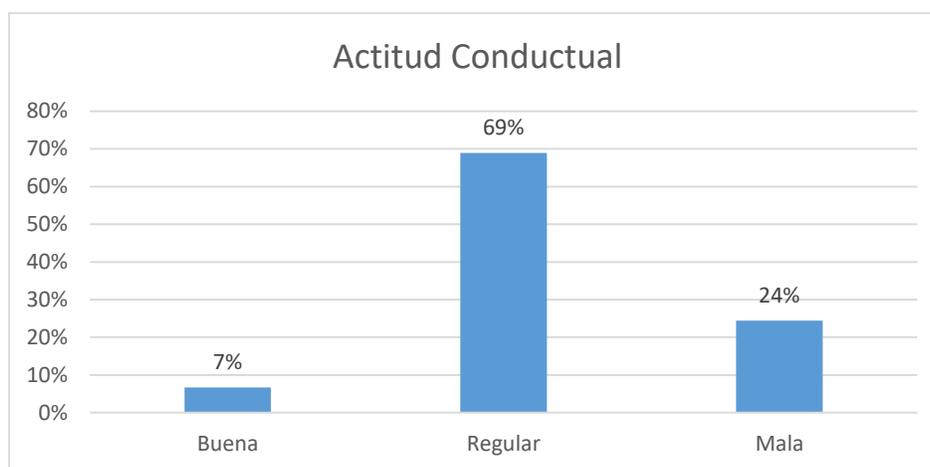
5.1.2. Tabla N°2: Dimensión Actitud conductual hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

Actitud Conductual	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	6,7
Regular	31	68,9
Mala	11	24,4
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

Gráfico N°1: Dimensión Actitud conductual hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021



Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

En la Tabla N°2 y Grafico N° 1, se observa que, el 69% presenta una actitud conductual regular, el 24% una actitud mala. El resultado muestra que, muchas refieren aportar muy poco a los servicios rotados en el día, es difícil liderar el equipo, desconocen la ubicación de los materiales. Por el contrario, y el 7% muestra una actitud buena, refiriendo que, los turnos rotativos les permite estudiar y les brinda más oportunidades de crecimiento y aprendizaje

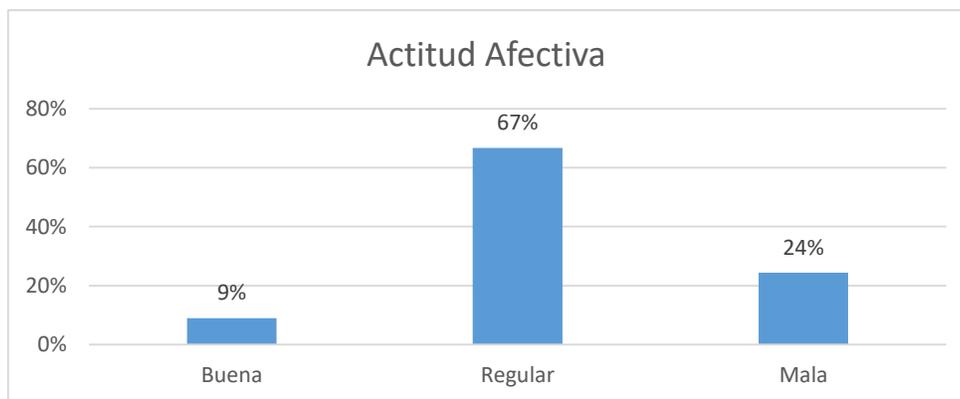
5.1.3. Tabla N°3: Dimensión Actitud Afectiva hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

Actitud Afectiva	Frecuencia	Porcentaje
Buena	4	8,9
Regular	30	66,7
Mala	11	24,4
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

Gráfico N°2: Dimensión Actitud Afectiva hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021



Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

En la Tabla N°3 y Gráfico N° 2, se observa que, más de la mitad de los participantes muestran una actitud afectiva regular frente a la rotación 67%, una actitud afectiva mala el 24% y el 9% una actitud buena. Muchos de los encuestados respondieron que la rotación es estresante, una se siente frustrada cuando la mandan de un servicio a otro, no se conoce la rutina ni a los pacientes, es estresante llegar a al trabajo y no saber dónde te enviarán. Sin embargo, otras de las profesionales están de acuerdo con la rotación.

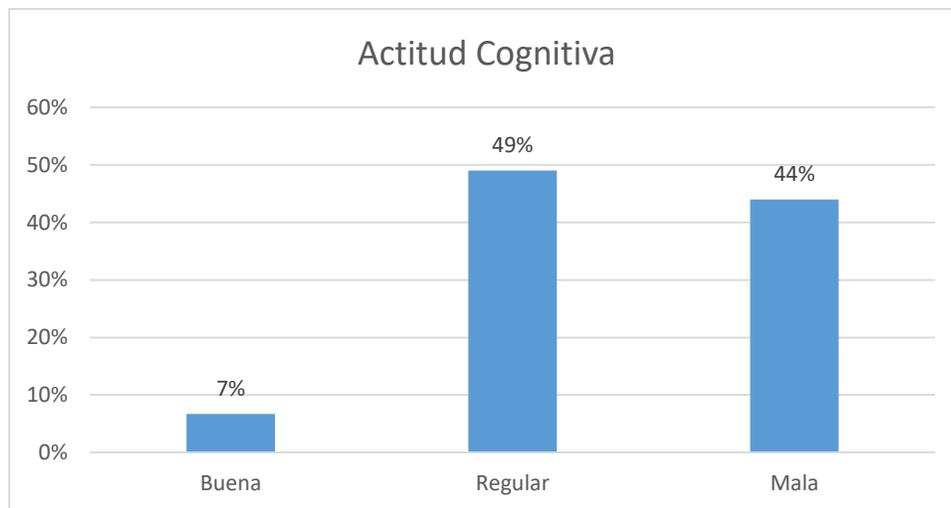
5.1.4. Tabla N°4: Dimensión Actitud Cognitiva hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

Actitud Cognitiva	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	6,7
Regular	22	48,9
Mala	20	44,4
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

Gráfico N°3: Dimensión Actitud Cognitiva hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021



Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

En la Tabla N°4 y Gráfico N° 3, se observa que, el 49% presenta una actitud cognitiva regular y una actitud cognitiva mala. Mientras que, el 7% muestra una actitud cognitiva buena. Esto representa que, la mayoría de los profesionales de enfermería en esta dimensión piensan que enseñar a un personal volante es perder el tiempo, ya que solo estará por un día, afecta la relación enfermera paciente, no resulta sencillo rotar por todos servicios. En tanto, un pequeño grupo, refiere que favorece su crecimiento profesional.

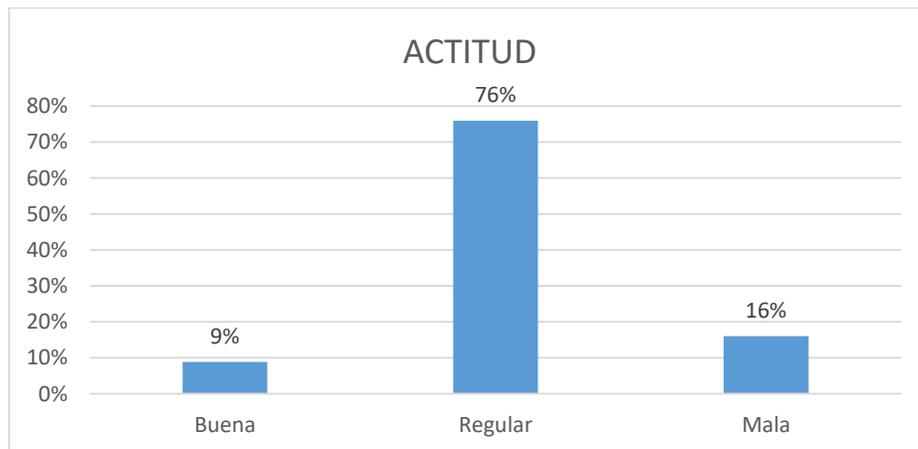
5.1.5. Tabla N°5: Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

ACTITUD	Frecuencia	Porcentaje
Buena	4	8,9
Regular	34	75,6
Mala	7	15,6
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

Gráfico N°4: Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021



Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

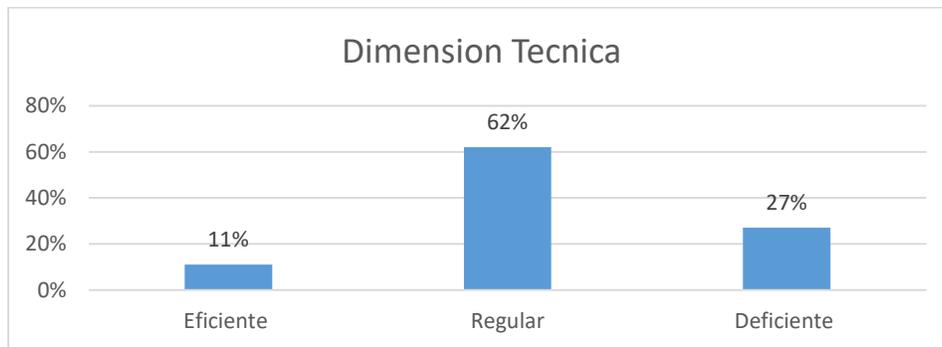
En la Tabla N°5 y Gráfico N° 4, se observa que, el 76% de los profesionales muestran una actitud regular frente a la rotación, mientras que el 16% una actitud mala y el 9% una actitud buena. Estos resultados demuestran que, más de la mitad no está conforme con las rotaciones de un servicio a otro.

5.1.6. Tabla N°6: Dimensión Técnica del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

Dimension Tecnica		Frecuencia	Porcentaje
	Eficiente	5	11,1
	Regular	28	62,2
	Deficiente	12	26,7
	Total	45	100,0

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021
Elaboración: Tesistas

Gráfico N°5: Dimensión Técnica del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021



Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021
Elaboración: Tesistas

En la Tabla N°6 y Grafico N° 5, se observa que, el 62% muestra un desempeño regular en la dimensión técnica, seguido por el 27% que muestra un desempeño deficiente y el 11% un desempeño eficiente. Estos resultados demuestran que, la mayoría de las profesionales rotadas realiza una revisión holística al paciente, realiza los procedimientos en el paciente en base al método científico y técnico adecuado, aplica principios de bioseguridad, educa al paciente para incentivar el autocuidado, prioriza a los pacientes según grado de dependencia y registra las actividades que realiza de forma regular.

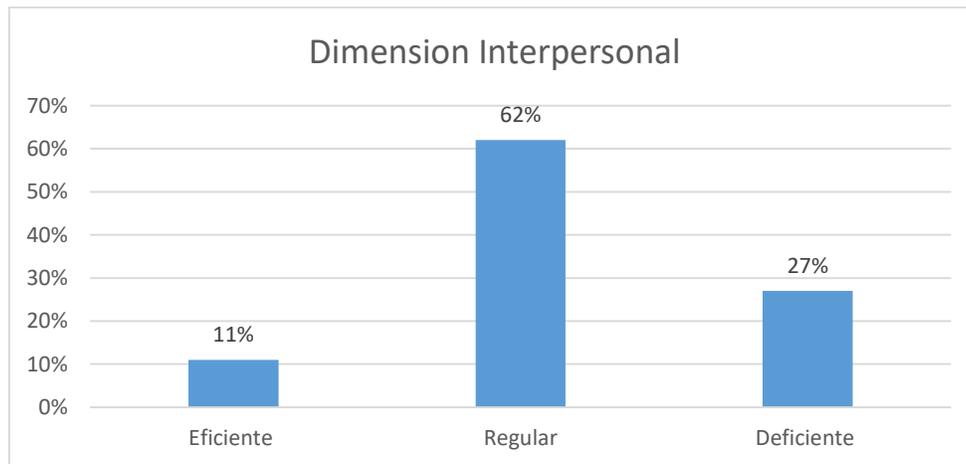
5.1.7. Tabla N°7: Dimensión Interpersonal del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

Dimension Interpersonal	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	5	11,1
Regular	27	60,0
Deficiente	13	28,9
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

Gráfico N°6: Dimensión Interpersonal del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021



Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

En la Tabla N°7 y Gráfico N° 8, se observa que, el 62% de los profesionales de enfermería muestran un desempeño regular en la dimensión interpersonal, el 27% un desempeño deficiente y solo el 11% un desempeño eficiente. Más de la mitad de los profesionales respondieron; respetan las creencias, cultura y privacidad del paciente, así mismo, mantiene una comunicación asertiva con el equipo, muestra partícipación y cordialidad, acepta críticas constructivas, es dinámico y asequible; todo lo mencionado de forma regular o en un pequeño grupo se muestra deficiente.

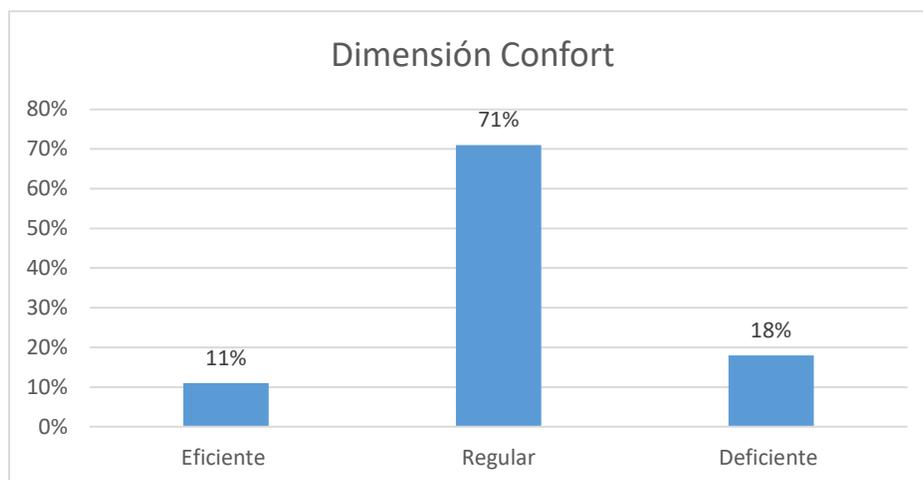
5.1.8. Tabla N°8: Dimensión Confort del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

Dimensión Confort		Frecuencia	Porcentaje
	Eficiente	5	11,1
	Regular	32	71,1
	Deficiente	8	17,8
	Total	45	100,0

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

Gráfico N°7: Dimensión Confort del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021



Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021

Elaboración: Tesistas

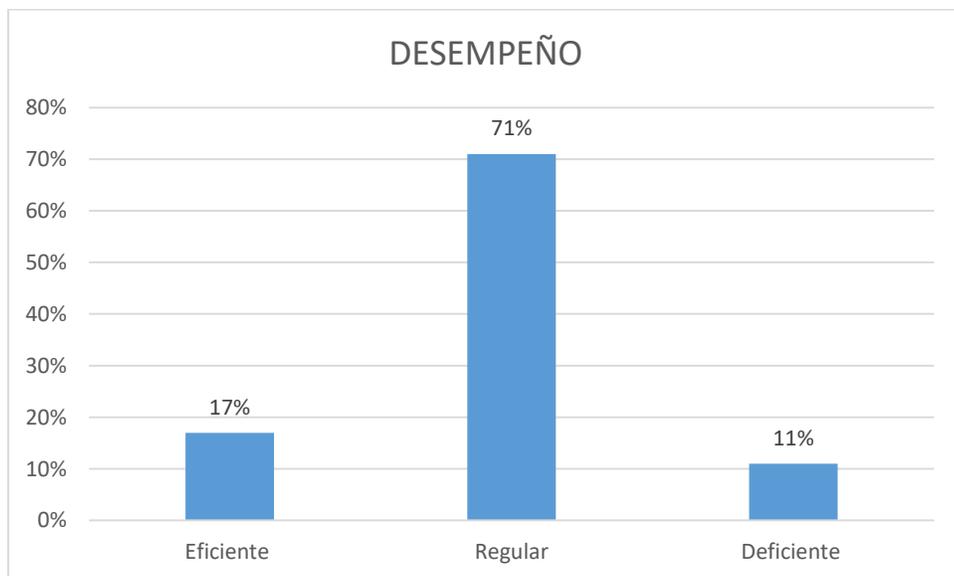
En la Tabla N°8 y Gráfico N° 9, se observa que el 71% de los profesionales muestran un desempeño regular en la dimensión confort, el 18% un desempeño deficiente, y el 11% un desempeño eficiente. Estos resultados evidencian que, los profesionales de enfermería muestran un desempeño regular porque no cuentan con los ambientes ventilados ni iluminados, materiales y equipos necesarios para la realización del procedimiento del paciente

5.1.9. Tabla N°9: Desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

DESEMPEÑO		Frecuencia	Porcentaje
	Eficiente	8	17,8
	Regular	32	71,1
	Deficiente	5	11,1
	Total	45	100,0

Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021
Elaboración: Tesistas

Gráfico N°8: Desempeño del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021



Fuente: Encuesta realizada en marzo-2021
Elaboración: Tesistas

En la Tabla N°9 y Grafico N° 10, se observa que, el 75% de los profesionales de enfermería encuestados, muestran un desempeño regular, mientras que el 11% muestra un desempeño deficiente solo el 17% presenta un desempeño eficiente.

5.2 Resultados Inferenciales

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

H0: No existe relación significativa entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.

5.2.1 Tabla N° 10: Relación entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

		Actitud	Desempeño
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,691**
		N	45
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,691**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	45

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

En la Tabla N° 10: Se evidencia de acuerdo al objetivo e hipótesis general planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.691** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una moderada asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa, rechazándose así la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

- Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Técnica del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.

5.2.2. Tabla N° 11: Relación entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Técnica del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.

			Actitud	DIMENSION TECNICA
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	45	45
	DIMENSION TECNICA	Coeficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	45	45

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

En la Tabla N° 11: Se evidencia de acuerdo al objetivo e hipótesis específica planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación y el desempeño laboral en la dimensión técnica del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.3951** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una baja asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa.

Hipótesis específica 2

- Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.

5.2.3. Tabla N° 12: Relación entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.

		Actitud		DIMENSION INTERPERSONAL
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000	NAL
		Sig. (bilateral)	.	,481**
		N	45	45
	DIMENSION INTERPERSONAL	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	45	45

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

En la Tabla N° 12: Se evidencia de acuerdo al objetivo e hipótesis específica planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación y el desempeño laboral en la dimensión interpersonal del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.481** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una moderada asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa.

Hipótesis específica 3

- Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Confort del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021

5.2.4. Tabla N° 13: Relación entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Confort del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.

			Actitud	DIMENSION CONFORT
Rho de Spearmán	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	DIMENSION CONFORT	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

En la Tabla N° 12: Se evidencia de acuerdo al objetivo e hipótesis específica planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación y el desempeño laboral en la dimensión Confort en tiempos de pandemia del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.584** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una moderada asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Se evidencia de acuerdo al objetivo e hipótesis general planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.691** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una moderada asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa, rechazándose así la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.

Así mismo, de acuerdo al objetivo e hipótesis específica planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral en la dimensión técnica del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.3951** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una baja asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa.

También, se demuestra de acuerdo al objetivo e hipótesis específica planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral en la dimensión interpersonal del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.481** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una moderada asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa.

Finalmente, se evidencia de acuerdo al objetivo e hipótesis específica planteados la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral en la dimensión Confort del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de

Spearman = 0.584** lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una moderada asociación positiva entre las variables, con una $p = 0.01$ ($p < 0.05$), el cual hace que sea significativa.

6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares

Se encontraron investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional que estudiaron la actitud del profesional de enfermería frente a la rotación y el desempeño laboral los cuales guardan relación con el planteamiento del problema, se encontró lo siguiente:

En la Tabla N°1, se observa que más de la mitad del grupo evaluado pertenecen al sexo femenino en un 84.4%, en cuanto a la edad, el 51.1% tiene de 26 a 35 años, seguido por el 22.2% 36 a 45 años. La condición laboral, el 46.7% es CAS y el 26% contratado y Nombrado. El nivel académico, el 55.6% es Lic., en enfermería, mientras que el 37.8% posee una especialidad y solo el 6.7% es master.

En la Tabla N°2 y Grafico N° 1, se observa que, el 69% presenta una actitud conductual regular, el 24% una actitud mala. El resultado muestra que, muchas refieren aportar muy poco a los servicios rotados en el día, es difícil liderar el equipo, desconocen la ubicación de los materiales. Así mismo, En la Tabla N°3 y Grafico N° 2, se observa que, más de la mitad de los participantes muestran una actitud afectiva regular frente a la rotación 67%, una actitud afectiva mala el 24% y el 9% una actitud buena. Muchos de los encuestados respondieron que la rotación es estresante, una se siente frustrada cuando la mandan de un servicio a otro, no se conoce la rutina ni a los pacientes, es estresante llegar a al trabajo y no saber dónde te enviarán. Sin embargo, otras de las profesionales están de acuerdo con la rotación. Este resultado coincide con Dellafazia J, quien evidencio que el grupo de profesionales estudiados, no dejaron de sentir la sensación de amenaza y actitud negativa frente al cambio, el personal rotado siente una adaptación disfuncional al nuevo equipo, requiriendo

una mayor necesidad de seguridad en cuanto a su ámbito laboral y familiar, por lo cual la rotación es percibida como una amenaza al mismo (17). También, Rado C demostró en sus resultados generales, que el personal de salud en cuanto a la rotación el 58.6% es indiferente, 20.7% adecuada y 20.7% no adecuada. La rotación sucede cuando falta personal en determinado servicio, sin considerar el entorno familiar del trabajador, no contempla incentivo económico.

En la Tabla N°5 y Grafico N° 4, se observa que, el 76% de los profesionales muestran una actitud regular frente a la rotación, mientras que el 16% una actitud mala y el 9% una actitud buena. Estos resultados demuestran que, más de la mitad no está conforme con las rotaciones de un servicio a otro. Del mismo modo, Miller R. en su estudio demostró que, el índice de la rotación de personal tiene un promedio de 8.17%, concluyendo que la influencia de la rotación de personal influye de manera negativa en la productividad 2016 (20). Así mismo, Rafael T. encontró que existe una relación entre la rotación de servicios y la actitud del personal de enfermería comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0,721 y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel alta.

Por otro lado, Bautista R. evidencio que, los sentimientos negativos que surgieron de la encuesta realizada al personal de enfermería fue la ansiedad con un 26%, contrario a esto el personal identifica ventajas con la rotación que permiten el crecimiento profesional, no interfiere en la relación enfermera-paciente, mejora su experiencia y genera nuevas habilidades. El personal de enfermería percibe que rotar por otro servicio genera experiencias para el fortalecimiento de la profesión situación, así mismo la rotación, es considerada una forma de adquirir nuevas habilidades y destrezas, que probablemente en el servicio donde se esté actualmente no se generen (6).

Chourio S. la rotación es favorable para el personal, porque permite adquirir habilidades y destrezas para desempeñarse en labores administrativas diferentes, sin embargos los cambios seguidos y brusco sin considerar las opiniones de los empleados es una de las razones que afecta el buen desenvolvimiento de las labores dentro de la empresa.

Valladares M. mostró que la rotación por los servicios fue positiva en 86.3%, aspectos positivos para su crecimiento profesional en 70.2%, desarrollo de nuevas habilidades en 67.7% y desarrollo de nuevas destrezas en 56.5%. La rotación la consideran positivo, para su crecimiento profesional, desarrollar nuevas habilidades y destrezas y de sentimientos negativos sentían ansiedad, angustia y tristeza. Así mismo, Avellaneda, considera un aspecto positivo que las organizaciones realicen con frecuencia la rotación de puestos, ya que permite eliminar el aburrimiento, estimular un mejor desempeño, reducir el ausentismo y brindar flexibilidad adicional en las asignaciones de puestos.

En cuanto al desempeño, en la Tabla N°6 y Grafico N° 5, se observa que, el 62% muestra un desempeño regular en la dimensión técnica, seguido por el 27% que muestra un desempeño deficiente y el 11% un desempeño eficiente. Estos resultados demuestran que, la mayoría de las profesionales rotadas realiza una revisión holística al paciente, realiza los procedimientos en el paciente en base al método científico y técnico adecuado, aplica principios de bioseguridad, educa al paciente para incentivar el autocuidado, prioriza a los pacientes según grado de dependencia y registra las actividades que realiza de forma regular. Así mismo, en En la Tabla N°7 y Grafico N° 8, se observa que, el 62% de los profesionales de enfermería muestran un desempeño regular en la dimensión interpersonal, el 27% un desempeño deficiente y solo el 11% un desempeño eficiente. Más de la mitad de los profesionales respondieron; respetan las creencias, cultura y privacidad del paciente, así mismo, mantiene una comunicación asertiva con el equipo, muestra

participativa y cordialidad, acepta críticas constructivas, es dinámico y asequible; todo lo mencionado de forma regular o en un pequeño grupo se muestra deficiente.

En la Tabla N°9 y Grafico N° 10, se observa que, el 75% de los profesionales de enfermería encuestados, muestran un desempeño regular, mientras que el 11% muestra un desempeño deficiente solo el 17% presenta un desempeño eficiente. Estos resultados, coinciden con Alvarado A. quien, en su estudio, demostró que los factores que mayor afectaron el desempeño del personal enfermero fueron las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, el no aseguramiento de su estabilidad laboral (56%), la falta de reconocimientos (40%), alta sobrecarga laboral experimentada (52%). La sobrecarga laboral, las limitaciones de planes motivacionales y de capacitación, influyen de manera negativa en el desempeño laboral de los profesionales enfermeros (18).

En definitiva, la rotación del profesional de enfermería podría afectar su desempeño laboral. Sin embargo, factores como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, los pocos instrumentos para la realización de los procedimientos, entre otros, influyen negativamente en el desempeño del profesional de enfermería, lo que como consecuencia se traduce en enfermeras menos eficientes que reducen la productividad hospitalaria y por ende los indicadores hospitalarios.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Desde la parte ética, la investigación realizada no pone en riesgo o perjudica a los participantes, beneficiando. Los siguientes principios que se toman en cuenta en esta investigación fueron:

Principio de autonomía: Todos los que participen en la investigación serán informados sobre los objetivos del estudio a realizar y que para contar con

su participación tendrán que firmar de forma voluntaria un consentimiento informado, asegurándole también al paciente el anonimato de la información que se obtendrá.

Principio de beneficencia: De acuerdo a los resultados obtenidos se realizará la entrega de los resultados obtenidos al servicio de enfermería de la Institución de salud involucrada, que contengan recomendaciones para mejorar la actitud frente a la rotación y desempeño laboral del profesional de enfermería.

CONCLUSIONES

A través del procesamiento y análisis de los resultados se demostró lo siguiente:

Existe una relación significativa entre la actitud frente a la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño del profesional de enfermería. Demostrando que, frente a una mala o regular actitud, existirá un deficiente o regular desempeño.

Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral en la dimensión técnica del profesional de enfermería. Demostrando que, la mayoría de las profesionales rotadas realiza una revisión holística al paciente, procedimientos en el paciente en base al método científico y técnico adecuado, aplica principios de bioseguridad, educa al paciente para incentivar el autocuidado, prioriza a los pacientes según grado de dependencia y registra las actividades que realiza de forma regular o deficiente.

Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral en la dimensión interpersonal del profesional de enfermería. Más de la mitad de los profesionales respondieron; mantener una comunicación asertiva con el equipo, muestra partica y cordialidad, acepta críticas constructivas, es dinámico y asequible; todo lo mencionado de forma regular o en un pequeño grupo se muestra deficiente.

Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral en la dimensión Confort del profesional de enfermería. Demostrando que, los profesionales de enfermería muestran un desempeño regular porque no cuentan con los ambientes ventilados ni iluminados, materiales y equipos necesarios para la realización del procedimiento del paciente.

RECOMENDACIONES

Implementar y ejecutar el plan de acción lo más pronto posible para dar solución a la problemática existente, y de esta manera disminuir el nivel de rotación del personal fortaleciendo la estabilidad en toda la organización, además de cumplir con los objetivos y metas planteados.

Realizar estrategias organizacionales de beneficios sociales que permita al personal satisfacer las expectativas y lograr conducta favorable para la organización.

Establecer mecanismos de medición y control de la rotación de personal, para que este fenómeno no sea un problema a futuro y se pueda tomar acciones correctivas.

Reconocer que la rotación de personal influye en el desempeño laboral, por tener los resultados positivos dentro de la organización, a fin de aprender nuevos retos en otra dependencia

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pinhatti EDG, Vannuchi MTO, Sardinha DSS, Haddad MCL. Job rotation of nursing professionals among the sectors of a hospital: a management tool in conflict resolution. *Texto contexto – enferm.* 2017; 26(2): 1-9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017001180015>
2. Bautista-Rodríguez LM, Diosa-Rodríguez MP, Gil-Marlés J, Méndez-Hernández RE, Cruz-Suárez EL, Blanco-Grimaldo SJ. Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización. *Rev Cien y Cuid.* 2014; 11(2): 74-83.
3. Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT. Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organizational commitment in hospital nursing staff. *J Nurs Manag.* 2015; 23(3): 297-306. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12126>
4. Garbanzo-Vargas. Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación.* [Revista en línea] 2015 [citado el 20 de Julio del 2020] vol. 40, núm. 01. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44043204005/html/index.html>
5. Díaz CR, Gutiérrez H, Amancio AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid.* 2018; 9(1): 1973-87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
6. Bautista Rodríguez, Diosa Rodríguez. Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización. *Rvista Ciencia y Cuidado.* [Revista en línea] jul-dic. 2014[citado el 20 de Julio del 2020] Vol. 11 No. 2. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/3c0a/1d2a92c2015522e7b92a3e9eca8ae4c5267d.pdf>
7. Flores R, Abreu JL, Badii MH. Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience* [Internet]. 2008 [consultado 20 de julio de 2010];

- 3(1):65-99. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
8. González M. La rotación del personal como un elemento laboral. Eprints [Internet]. 2006 [consultado 19 de febrero de 2014]; Disponible: <http://eprints.uanl.mx/2630/1/1020154556.PDF>
 9. Cidoncha-Moreno MA, Campo-Martínez C. De la rotación de enfermeras a la salvaguardia de los cuidados. Dialnet [Internet]. 2014 [consultado 21 de julio de 2020];15(1):22-26. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=810049>.
 10. Organización Mundial de la Salud. El personal sanitario es imprescindible para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud. https://www.who.int/hrh/workforce_mdgs/es/
 11. Avellaneda Patricia Isabel Campos, Crespo Hugo Gutiérrez, Kasano Juan Pedro Matzumura. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019 Aug [cited 2020 Aug 11] ; 10(2): e626. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000200202&lng=en. Epub Jan 09, 2020. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>.
 12. Diario Independiente de Contenido Enfermero. Aumenta la rotación de enfermeros y los riesgos para el paciente [en línea] dic. 2012 [citado el 21 de agosto del 2020] Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/aumenta-la-rotacion-de-enfermeros-y-los-riesgos-para-el-paciente-DDIMPORT-013509/>
 13. Ccollana-Salazar. Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores [tesis en línea] Marxo 2025 [citado el 21 de julio del 2020] Universidad San Martin de Porres. Disponible en: http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/1734/sme_v6n1_ar t5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 14. Rado Cuba. Actitud hacia el routing de enfermería y la satisfacción laboral en un instituto especializado en Neurología [tesis para optar maestría]

- 2017 [[citado el 21 de julio del 2020] Universidad Cesar Vallejo. Disponible en : http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12793/Rado_CMV.pdf?sequence=1
15. Alvarado Mendieta. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil " Dra. Matilde Hidalgo de Procel" [tesis en línea] mayo-agosto 2019 [citado el 2 de Agosto del 2020] Universidad de Guayaquil. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
 16. Chourio Soliana. rotacion de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa cacao aventurax c.a.[tesis para optar maestria] febrero 2017 [[citado el 2 de Agosto del 2020] Universidad de Carabobo. Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:P1zk1r5vDhwJ:mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=10&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
 17. Valladares Moncada. Actitud del personal de enfermería ante la implementación de un nuevo programa de rotación por los servicios. Hospital de especialidades del instituto hondureño de seguridad social. [tesis para optar maestria] febrero 2016 [[citado el 21 de julio del 2020] Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7794/1/t897.pdf>
 18. Dellafazia, Julia. Ventajas y desventajas del sistema de rotación de enfermeros .[tesis en línea] 2015 [citado el 2 de Agosto del 2020] Universidad Nacional de Cuyo.. Disponible en: <https://bdigital.uncuyo.edu.ar/10152>
 19. Campos PIA, Gutiérrez HC, Matzumura JPK. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid. 2019; 10(2): e626. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>

20. Rafael Ticse. Rotación de servicios y actitud del personal de enfermería en el centro atención primaria Guillermo Kaelin VMT – 2017 [tesis en línea] 2017 [citado el 2 de agosto del 2020] Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9009/Rafael_TAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Miller R. Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera [tesis en línea] 2016 [citado el 2 de agosto del 2020] Universidad Privada Antenor Orregol. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2328/1/RE_ADMI_BRYAN.MILLER_INFLUENCIA.DE.LA.ROTACION.DE.PERSONAL.EM.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF
22. Silvia Ubillos. Componentes de la actitud. Modelo de la acción razonada y acción planificada. Psicología Social, Cultura y Educación. Pag 1-37. Disponible en: <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>
23. Casas Garcia. El estudio de la estructura cognitiva de alumnos a través de Redes Asociativas [Tesis en línea] 2015 [citado el 2 de Agosto del 2020] Universidad de Extremadura. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/272162581_Tesis_Doctoral_El_estudio_de_la_estructura_cognitiva_de_alumnos_a_traves_de_Red_Asociativas_Pathfinder_Aplicaciones_y_posibilidades_en_geometria
24. Carlos Herrera. Sistema de evaluación del desempeño [Tesis en línea] 2017 [citado el 2 de Agosto del 2020] Universidad de Pontificia de Comillas. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/23977/1/TFM000740.pdf>
25. Chiavenato I.. Gestión del Talento Humano. México: 200. MC GRAWHILL/Interamericana Editores S.A. 3era. Ed

26. Pastor Guollen. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles [tesis en línea] 2017 [citado el 2 de Agosto del 2020] Universidad San Ignacio del Oyola. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
27. Valladares Moncada. Actitud del personal de enfermería ante la implementación de un nuevo programa de rotación por los servicios. Hospital de especialidades del instituto hondureño de seguridad social. Febrero 2016 [tesis en línea] 2016 [citado el 2 de Agosto del 2020] Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7794/1/t897.pdf>
28. Fernandez Garcia. ACTITUDES Y COMPORTAMIENTO SOCIAL.2014. Universidad Jaume. Disponible en: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/106155/TFG_2014_FERNANDEZ%20GARCIA.pdf?sequence=1
29. María teresa Esquivias Serrano. La actitud del individuo y su interacción con la sociedad Revista Digital Universitaria [Revista en línea] jul 2012 [citado el 2 de agosto del 2020] Volumen 13 Número 7. Disponible en: <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art75/art75.pdf>
30. Giménez, O. Análisis descriptivo del clima organizacional antes y después de un periodo de rotación de personal. Caso: empresa de consultoría de recursos humanos. (Documento de trabajo). Caracas 2012: Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
31. Ledesma, J. Posibles causas de la rotación de personal, en mensajería express MD, S.S. de CV. (Documento de trabajo). México 2006: Universidad Autónoma Metropolitana.
32. Miller, B. E. G. Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016. (Tesis para optar la especialidad de

- Administración y gerencia). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2328>.
33. Robbins. S. (2004) Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: McGrawHill.
 34. Tejada, J. y Sosa, F. Las actitudes en el perfil del formador de formación profesional y ocupacional. (Ponencia presentada en el II congreso CIFO). Universidad Autónoma de Barcelona. España, 1997. Recuperado de <http://bit.ly/2BxKFBb>
 35. Fernández, N. El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas, 2002. Cuadernos de Gestión 2 (1): 65-90.
 36. Fazio, R. (1989) On the power and functionality of attitudes: the role of attitudes accessibility, In Pratkanis et al. (ed), Attitude structure and function (pp. 153- 179 Hillsdale, N.J. Lawrence Erlbaum associates.
 37. Morales M. Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador [tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2018 [citado el 17 de agosto de 2020] . Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3342>
 38. Chung K, Salas J. Nivel de estres laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia-Hospital Regional Docente de Trujillo [tesis de grado]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018 [citado el 17 de agosto de 2020]. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF
 39. Cortaza L, Mauricio F. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. Aladefe [Internet]. 2014 [citado 18 de agosto de 2020];1(4):20-26. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estreslaboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>

40. Muñoz C, Rumie H, Torres G, Villarroel K. Impacto en la salud mental de la (del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. *Ciencia y enfermería* [Internet]. 2015 [citado 17 de agosto de 2020]; 21(1): 45-53. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n1/art_05.pdf
41. La importancia de la enfermera en época de COVID-19. Blog de la Fundación Corachan [en línea]. 2020 [citado 18/06/2020]; 77751:[aprox. 4 p.]. Disponible en: https://www.corachan.com/es/blog/la-importancia-de-la-enfermera-en-epoca-de-covid-19_77751 [Links]
42. Lauer SA, Grantz KH, Bi Q, et al. The incubation period of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) from publicly reported confirmed cases: estimation and application. *Ann Int Med* [en línea]. 2020 Mar [citado 18/07/2020]; 172(9):577-582. Doi: <https://doi.org/doi:10.7326/M20-0504> [Links]
43. El-hage W, Hingray C, Lemogne C, Yrondi A, Brunault P, Bienvenu T. Les professionnels de santé face à la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19): quels risques pour leur santé mentale?. *ScienceDirect* [Internet]. 2020 [citado 29 de agosto de 2020];46(1):S73-S80. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7422454/pdf/12889_2020_Article_9322.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: ACTITUD HACIA LA ROTACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2021						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			METODOLOGIA
•¿Cuál es la relación que existe entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021?	Determinar la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.	H1: Existe relación significativa entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021 H0: No existe relación significativa entre la Actitud hacia rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	Enfoque: Cuantitativo Tipo: No experimental Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Descriptivo Transversal-correlacional Muestra: 45 profesionales de enfermería de los servicios de medicina del hospital Nacional
			Actitud frente a la rotación	Actitud Conductual	Trabajo en equipo. Compromiso. Capacitación. Interés. Predisposición	
				Actitud Afectiva	Eutres/distres Animo Comodidad Grado de frustración	
				Actitud Cognitiva	Competencia Aptitud Conocimientos	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	
•¿Cuál es la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Técnica del	Establecer la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Técnica del	Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Técnica del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital				

<p>profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Confort del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021?</p>	<p>profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021</p> <p>•Establecer la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021</p> <p>•Establecer la relación que existe entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Confort del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021</p>	<p>Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la Actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y el desempeño en la dimensión Confort del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2021</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Técnico</p> <p>Personal</p> <p>Confort</p>	<p>Función administrativa Función asistencial Función de docencia</p> <p>Trato al usuario Relaciones con el equipo y pares</p> <p>Dotación de material</p> <p>Seguridad del paciente</p>	<p>Daniel Alcides Carrion-2021</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionario de tipo escala Likert</p>
--	---	---	--------------------------	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDICIÓN DE ACTITUD FRENTE A LA ROTACION

Nos encontramos realizando un estudio sobre: “**ACTITUD HACIA LA ROTACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2021**” Por el cual pedimos responder con honestidad el presente cuestionario (anónimo) marcando con una (X) en la alternativa que Ud. Crea conveniente. Agradezco su participación.

Sexo: M () F ()

Edad: _____

Estado Civil: Soltera(o) () • Casada(o) () • Conviviente () • Separada(o) ()

• Viuda(o) () • Divorciada (o) ()

Tiene hijos: SI () • NO ()

Tiempo de Servicio: _____

Años de experiencia laboral: _____

Condición Laboral: • Contratada(o) () • CAS () • Nombrada(o) () • Otros ()

Horario de trabajo: • Turno fijo () • Turno rotativo ()

Nivel académico: • Licenciada(o) en enfermería () • Especialista ()

• Magister ()

Ocupación: • Lic. Fija (o) () • Lic. Asistencial () • Lic. Volante ()

Servicios donde trabaja: • Neurología () • Neurocirugía () • Servicios críticos ()

• Consultorio ()

Otros empleos: Sí () No ()

Usar la escala siguiente para el resto

del cuestionario:

1 = Totalmente de acuerdo, 2 = De acuerdo, 3 = En desacuerdo, 4 = Totalmente en desacuerdo

Nº	DIMENSIÓN 1: ACTITUD CONDUCTUAL	1	2	3	4
1	Cuando el personal es rotada (o) no se sabe dónde están las cosas y se pierde tiempo				
2	Prefiero ser volante porque los turnos rotativos permiten estudiar				
3	Al tener varias rotaciones en un día no se cumple adecuadamente las tareas asignadas				
4	Ser volante conveniente porque terminas el turno y te puedes ir si deseas				
5	Ser personal de enfermería de planta permite organizar más fácilmente el trabajo				
6	Siento que se aporta poco al servicio cuando se es rotada (o) varias veces en un turno				
7	Ser volante se necesita tener una gran capacidad de adaptación a los cambios				
8	La forma en que te reciben en el servicio va a condicionar el desarrollo de todo tu trabajo				
9	Ser volante permite promover entre los compañeros de trabajo la necesidad de trabajar en equipo				
10	Es difícil liderar el equipo como personal volante				
	DIMENSION 2 ACTITUD AFECTIVA	1	2	3	4
11	Es interesante ser volante porque se conoce todos los servicios				
12	La rotación es estresante				
13	Ser personal de planta tiene más responsabilidad con el servicio				

14	Trabajar por diversos servicios hace sentir gratificada (o) porque se sabe de todo un poco				
15	Una(o) se siente frustrada(o) cuando lo pelotean por diferentes servicios				
16	La rotación genera mayor entusiasmo por el trabajo				
17	Hay determinados servicios que uno llega con temor por la presencia de aparatos que no se usa frecuentemente				
18	Es difícil ser volante porque no se conoce la rutina del servicio ni a los pacientes				
19	Es más cómodo trabajar por los diferentes servicios				
20	Es un estrés llegar al trabajo cada día y no saber dónde te van a mandar				
21	Una (o) es reconocida (o) y valorada(o) por la jefatura como personal volante				
22	Resulta tedioso escuchar cuando viene un personal volante y dice “vengo de apoyo”				
23	Sería conveniente que se contratara más personal de enfermería para trabajar en un servicio fijo				
	DIMENSIÓN 3 ACTITUD COGNITIVA	1	2	3	4
24	La rotación por los servicios favorece el crecimiento profesional				
25	Las rotaciones permanentes afecta la relación enfermera-paciente				
26	Resulta sencillo ser personal volante				
27	Ser volante implica tener conocimiento suficiente para estar en cualquier servicio				
28	Es importante tener disposición y buena voluntad para enseñar al personal volante				

29	Enseñar a un personal volante es perder tiempo, se supone que sabe su trabajo				
30	Se pierde tiempo cuando se enseña a un personal volante que solo estará un día en el servicio				

Instrumento 2:

Desempeño laboral

N=Nunca, = A veces, S=Siempre

Ítems	N	A	S
1. Planifica las actividades de enfermería para satisfacer las necesidades de atención de los pacientes.			
2. Prioriza las necesidades de los pacientes según el grado de dependencia			
3. Realiza una valoración holística del paciente y familia			
4. Realiza anotaciones de Enfermería de acuerdo al SOAPIE			
5. Realiza los procedimientos en el paciente en base al método científico y técnica adecuada			
6. Aplica principios de bioseguridad, durante los procedimientos			
7. Registra correctamente las actividades realizadas en el kardex			
8. Realiza notas de enfermería y en los registros del servicio			
9. Educa al paciente para incentivar el autocuidado de acuerdo a sus necesidades			
10. Educa al paciente en busca de promocionar la salud y promover la adopción de estilos de vida saludable			
11. Es amable y empático en la atención del paciente			
12. Mantiene la confidencialidad con respecto a la salud del paciente			
13. Respeta la cultura y creencias del paciente			
14. Respeta la privacidad del paciente			
15. Mantiene comunicación adecuada con el personal auxiliar y técnico d enfermería en la ejecución de las labores			

16. Muestra y practica la cordialidad con su entorno laboral			
17. Acepta las críticas constructivas manifestada por su ambiente laboral			
18. Evita los conflictos dentro del equipo de salud y mantiene la comunicación asertiva			
19. Es dinámico y asequible al cambio			
20. Ante las dificultades se enfoca en la solución y no la causa.			
21. Cuenta con los materiales y equipos necesarios para la realización de los procedimientos con el paciente			
22. Mantiene los ambientes ventilados e iluminados			
23. Fomenta la comodidad de los pacientes en sus estancias			
24. Fomenta el apoyo de los familiares en confort del paciente			
25. Se preocupa por el funcionamiento adecuado de los equipos utilizados por los pacientes en sus ambientes y realiza las coordinaciones respectivas			
26. Supervisa y/o realiza las actividades de higiene y vestimenta adecuada del paciente			
27. Permite la estancia de familiares de acuerdo la dependencia de los pacientes			
28. Supervisa la limpieza, desinfección y alimentos de cama en las unidades de los pacientes			
29. Se asegura que el velador del paciente este ordenado y cuente con los implementos básicos de higiene, medicamentos ordenados			
Supervisa la existencia de contenedores de seguridad en cada unidad.			

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla N°1

Estadístico de fiabilidad de los instrumentos			
Actitud frente a la rotación		Desempeño	
Alfa de Cronbach	N° de elementos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,742	22	0,969	21

En la tabla N°1 se observa en cuanto a la variable Actitud frente a la rotación, sometida a la prueba de Alfa de Cronbach el resultado es de 0,742, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento es buena, así mismo, en relación a la variable Desempeño sometida también a la misma prueba, la confiabilidad es de 0,969 indicando que este instrumento es altamente confiable.