

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES PERSONALES E INSTITUCIONALES Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA,
NOVIEMBRE - 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERIA**

**HIJAR RIVERA ROSARIO MILAGROS
LOPEZ BAEZ REYNA JOSEFINA
REYNA ALFARO JACKELINNE DEL CARMEN**

Callao Diciembre 2015

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA

MIEMBROS DEL JURADO

- Dra. Angélica Díaz Tinoco
- Dra. Ana Lucy Siccha Macassi
- Mg. Ana Elvira López y Rojas

PRESIDENTA
SECRETARIA
MIEMBRO

ASESORA: Dra. Nérida Isabel Chávez Linares

NUMERO DE LIBRO: 01

NUMERO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN: 008

Fecha de aprobación de tesis: 30 de Noviembre del 2015

Resolución de sustentación: N° 146-2015-D/FCS

**FACTORES PERSONALES E INSTITUCIONALES Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA,
SERVICIO DE EMERGENCIA,
NOVIEMBRE- 2014**

DEDICATORIA

A Dios por la vida y la salud, por bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado, porque hiciste realidad nuestro sueño anhelado, a nuestros padres por brindarnos su apoyo incondicional para llegar a cumplir todas nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Un sincero y profundo agradecimiento a todas aquellas personas que con su apoyo han colaborado en la realización del presente estudio.

Agradecer a nuestros padres por todo su apoyo incondicional que nos brindaron durante el desarrollo de nuestra carrera

A la Licenciada Ana Zelaya, Jefa del Departamento de Enfermería del Hospital de Ventanilla por brindarnos las facilidades y apoyo durante el desarrollo del presente estudio, así mismo agradecer a todos licenciados de enfermería de los diferentes servicios por su valiosa colaboración.

A la Dra. Nélide Chávez Linares, Dra. Angélica Diaz Tinoco, Dra. Ana Siccha Macassi, Mg Ana López de Gómez y al Dr. Frank Mayta Tovalindo por su valiosa orientación en el desarrollo de nuestra tesis.

Y por ultimo agradecer a todas las personas que han formado parte de nuestra vida profesional a las que nos encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en cada momento queremos darles las gracias por formar parte de nosotras, por todo lo que nos han brindado y por todas sus bendiciones.

INDICE

Tablas de Contenido

Resumen

Abstract

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION.

1.1 Identificación del Problema.....	9
1.2 Formulación del Problema.....	12
1.3 Objetivos de la Investigación.....	12
1.4 Justificación	12
1.5 Importancia.....	13

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del estudio.....	15
2.2 Marco teórico.....	19
2.2.1 Bases Epistémicas.....	19
2.2.2 Bases Científicas.....	21
2.2.3 Bases Legales.....	32
2.2.4 Bases Culturales.....	41
2.3 Definición de términos básicos.....	42

III. VARIABLES E HIPOTESIS

3.1 Variables de la Investigación.....	43
--	----

3.2 Operacionalización de variables.....	44
3.3 Hipótesis general e hipótesis específica	50
IV. METODOLOGIA	
4.1 Tipo de Investigación.....	51
4.2 Diseño de la Investigación	51
4.3 Población y muestra	52
4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	54
4.5 Procedimiento de recolección de datos	56
4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos	56
V. RESULTADOS	58
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	
6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados.....	70
6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares.....	79
VII. CONCLUSIONES.....	81
VIII. RECOMENDACIONES.....	82
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	83
ANEXOS.....	90

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 5.1.....	58
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA.	
TABLA N° 5.2.....	60
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA	
TABLA N° 5.3.....	62
DETERMINACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA.	
TABLA N° 5.4.....	64
RELACION DE LOS FACTORES PERSONALES Y LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA.	
TABLA N° 5.5.....	66
RELACION DE LOS FACTORES PERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA	

TABLA N° 5.6..... 68

RELACION DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 5.1.....	59
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA.	
GRÁFICO N° 5.2.....	61
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA	
GRÁFICO N° 5.3.....	63
DETERMINACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA.	
GRÁFICO N° 5.4.....	65
RELACION DE LOS FACTORES PERSONALES Y LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA.	
GRÁFICO N° 5.5.....	67
RELACION DE LOS FACTORES PERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA	

GRÁFICO N° 5.6..... 69

RELACION DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA

RESUMEN

El estudio "Factores Personales e Institucionales y el Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, tuvo como objetivo relacionar los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla. Es un estudio de tipo aplicativo, descriptivo correlacionar y de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería, cuya selección de la muestra fue a través del muestreo aleatorio simple conformada por 69 enfermeros. La técnica utilizada fue la encuesta y la observación; el instrumento el cuestionario y la lista de cotejo. La validez del instrumento se analizó mediante el juicio de 6 expertos de la especialidad aplicando la Prueba Binomial cuyo resultado fue $p < 0.031$. Los datos fueron analizados a través del programa estadístico Microsoft Excel 2010 y así mismo se usó el programa estadístico SPSS V 21.

Los resultados obtenidos indicaron que el coeficiente de relación de Pearson evidenció una relación estadísticamente significativa cuyo valor $p < 0.05$ entre los factores personales, los factores institucionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla. Se concluyó que tanto los factores personales como los institucionales se relacionan con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Palabra clave: factor personal, factor institucional y desempeño laboral.

ABSTRACT

The study "Personal and institutional factors and job performance of Nurse Practitioners Hospital Ventanilla, aimed to relate personal and institutional factors and job performance of nurses Hospital Window. It is a study of applicative, descriptive correlational and cross-sectional. The study population consisted of 85 nurses, the selection of the sample was through simple random sampling comprised 69 nurses. The technique used was the survey and observation; the questionnaire and checklist instrument. The validity of the instrument was analyzed by the judgment of 6 experts specialty using the binomial test whose result was $p < 0.031$. Data were analyzed using the statistical program Microsoft Excel 2010 and likewise are using SPSS V 21.

The results indicated that the Pearson correlation coefficient showed a statistically significant association whose value $p < 0.05$ between personal factors, institutional factors and job performance of the nurse's Hospital Window. It was concluded that both personal and institutional factors are related to job performance of nurses

Keyword: personal factor, institutional factor and job performance.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación del problema.

El trabajo juega un papel destacado en la vida del hombre. La mayoría de las personas pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida. Sin embargo, pese a ello, sólo recientemente en la era moderna se ha comenzado a estudiar el trabajo desde el punto de vista científico. Existe consenso de la necesidad de estudiar al trabajador en relación con su medio ambiente laboral en el cual está inserto, puesto que cualquier variación en el conjunto integrado por el hombre, la organización y el medio ambiente, afectará forzosamente a los demás. De ahí deriva la necesidad de investigar cientos de fenómenos que ocurren a diario dentro de la organización, y uno de ellos es la satisfacción y el desempeño laboral⁽⁵⁾.

Según la OMS actualmente 57 países con escaseces críticas equivalentes a un déficit mundial de 2,4 millones de médicos, enfermeras y parteras. Muchos trabajadores se enfrentan a entornos de trabajo desalentadores: salarios bajos, gestores que no ofrecen apoyo, reconocimiento social insuficiente y un desarrollo profesional endeble⁽⁶⁾.

Según la OPS a nivel América latina, durante los años se ha ido viendo las carencias institucionales en recursos humanos y materiales, en suministros y mantenimiento oportuno de equipos que deterioran progresivamente los servicios de salud, en especial los estatales, generan insatisfacción en el trabajo. Estas condiciones fueron la causa de renuncias al trabajo de enfermeras en hospitales de Ribeirao Preto-Brasil. En otro estudio se encontró que las condiciones de trabajo en sus diferentes componentes como salarios, beneficios, volumen de actividades, horarios y turnos de

trabajo están presentes en todos los relatos de los trabajadores y se constituye en una de las razones para renunciar al empleo. Iguales razones encuentra otro estudio realizado en Colombia (Corrzea, Palacio y Serna (2001)⁽⁷⁾.

En el municipio Cúcuta en Norte de Santander, Colombia en el año 2012, un estudio realizado con relación al número de pacientes asignados en cada turno se encontró que el 37% tiene de 27 a 37 pacientes y el 30% de 16 a 26 pacientes. Esta situación se sigue presentando en las Instituciones Prestadoras de Salud a pesar de la existencia de lineamientos dados por el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) que establece que la carga de trabajo óptima para una enfermera(o) son cuatro pacientes, teniendo en cuenta que el aumento del número de pacientes por cada unidad aumenta las tasas de complicaciones y mortalidad. El desarrollo de acciones educativas en los servicios hospitalarios es poco satisfactorio en un 47%, esto significa que algunas veces y en la mayoría casi nunca se realizan actividades educativas a los pacientes, familiares y comunidad en su lugar de trabajo⁽⁸⁾.

Otro estudio realizado en Ecuador, sobre condiciones de trabajo y práctica del personal de enfermería que incluyó en su muestra 708 enfermeras y 1.255 auxiliares de enfermería en el hospital Santamaría R. concluye que el personal de enfermería cubre jornadas intensivas de trabajo que sobrepasan las cuarenta horas semanales y están expuestas a riesgos profesionales.

La insatisfacción de las enfermeras es una constante en diferentes investigaciones revisadas que documentan la tensión que generan las difíciles condiciones de trabajo en los hospitales. La expresión "malestar de la enfermera" refleja la dificultad creciente de soportar una carga a menudo muy pesada y unos horarios particularmente constrictivos⁽⁷⁾.

Como también existe evidencia clara de que los enfermeros constituyen aproximadamente el 40% del total de trabajadores de cualquier institución hospitalaria y desarrollan sus actividades en todas las especialidades médicas existentes. Ellos centran su actividad en la satisfacción de las necesidades humanas de los individuos que atienden, realizando acciones de prevención, promoción y recuperación de la salud. Muchos enfermeros se desempeñan en servicios que exigen una gran preparación, motivación, largas y estresantes jornadas laborales como por ejemplo, los servicios de emergencias, cuidados intensivos y las áreas de atención a pacientes con enfermedades crónicas la cual atiende cada año un número creciente de personas, estudio realizado en Cuba en el instituto de nefrología⁽⁵⁾.

Asimismo en Perú, el estudio realizado en el hospital José, Casimiro Ulloa, llegando a la conclusión que los factores personales que influyen en el desempeño de sus funciones por opinión son la Capacitación 33% y la Satisfacción Laboral 33%. En cuanto a los factores institucionales son las Relaciones Interpersonales 33% y la Falta del Personal de Enfermería 100%. Del total de enfermeras el 70% tienen un buen desempeño y el 30% tienen un mal desempeño y disminuyendo la calidad de los cuidados y la productividad⁽⁹⁾.

Todo lo mencionado nos conduce a efectuar la presente investigación con la finalidad de Determinar la relación entre los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital de Ventanilla, noviembre - 2014?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Relacionar los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla – 2014.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar el factor personal de los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla - 2014
- Identificar el factor institucional de los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla - 2014
- Determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla - 2014

1.4. Justificación

En las Instituciones de salud el potencial humano constituye el recurso más importante en el cuidado de la salud. El profesional de Enfermería que trabaja en instituciones dedicadas a la salud, enfrentan múltiples problemas que derivan no solo de la atención directa al paciente, sino también de la administración y coordinación con el equipo de salud, el personal es una clave fundamental para lograr la calidad y la calidez en la atención; el investigar los factores personales e institucionales en relación al desempeño

laboral nos permitió determinar si en realidad dichos factores entre ellos falta de personal y material para atender adecuadamente el servicio, sobrecarga de trabajo, gran número de pacientes que acuden a este servicio por lo cual la atención se tornaría algo inadecuada tanto para el usuario como para el personal de salud se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería. De ahí que, el personal de enfermería juega un papel muy importante dentro del desempeño brindando cuidados, protección al usuario y al mismo tiempo cuidando su salud física y mental con una relación eficaz, permitiendo el avance de las mejoras de la calidad de atención de los trabajadores de salud, el reajuste de salarios y la organización de los cargos al personal, por ello se ve pertinente y de suma importancia realizar el presente estudio a fin de obtener los datos necesarios que nos permitan tener una visión de los factores personales e institucionales lo que nos orientara para determinar su relación con el desempeño laboral⁽¹⁰⁾.

Por ello nos basamos en la teoría de Patricia Benner que se fundamenta en la práctica que se va adquiriendo a través del tiempo y la importancia que ésta tiene dentro del rol del profesional de Enfermería, ha servido de base para la aplicación y desarrollo de esta investigación, siendo fundamental para que la Enfermera o Enfermero no pierdan sus habilidades y destrezas. También contribuye a determinar el desempeño del profesional de enfermería del área asistencial, que es el objetivo fundamental de esta investigación⁽¹¹⁾.

1.5. Importancia

El propósito está orientado a brindar información fidedigna, actualizada y relevante acerca del desempeño laboral del enfermero y las dimensiones que lo determinan; a fin de que la institución y el Departamento de Enfermería del Hospital de Ventanilla tome las decisiones adecuadas y

pueda adoptar y/o formular estrategias orientadas a fortalecer y mejorar el desempeño laboral mediante la capacitación o educación continua para así poder contribuir en la mejora de la calidad de atención al paciente, el desarrollo personal y profesional del enfermero que facilite la transformación cualitativa de los servicios de salud en bienestar del paciente y de la profesión.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. 1. Antecedentes del estudio.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

- a) MACHILLANDA, Dubraska (Caracas - 2005) tipo de estudio descriptivo-transversal, "Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en el hospital Vargas de Caracas durante el segundo trimestre del 2005" llegando a la conclusión que en la competencia profesional se determinó con un 64.7% que utilizan la capacidad cognitiva en el desempeño laboral los enfermeros adscritos a los servicios de hospitalización como herramientas primordial para garantizar el éxito en los servicios prestados. En lo referente a la motivación extrínseca se puede apreciar con un 41.2% que afirman no sentirse nada motivados por el salario recibido en relación a las funciones que realizan ⁽⁴⁾.
- b) GARROTE LEE, María Isabel, PEÑA FIGUEREDO, María de los Ángeles, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Martha, MIRANDA LARA, Lissette , PÉREZ GONZÁLEZ, Maylen, ALFONSO ARELA Nélida (Cuba-2005). estudio descriptivo , "Factores que afectan la salud del personal de enfermería en su desempeño profesional y su capacitación en Programa de salud ocupacional. CIREN 2005, Cuba." Teniendo como resultado que en la distribución de edad de los enfermeros encuestados, fue mayoritario el grupo de 31 a 40 años, con una proporción de 54,5%; 32,8% eran menores de 30 años y sólo

12,7% eran mayores de 40. El sexo femenino sobresalió en este estudio, con 71%, en contraste con 29% del sexo masculino⁽¹²⁾.

- c) URBINA LAZA, Omayda, SOLER CÁRDENAS, Silvio F, OTERO CEBALLOS, Marta. (Ciudad de la Habana-2006). "Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología" llegando a la conclusión el profesional de enfermería no utiliza en su mayoría el método científico de trabajo de la profesión para la realización de las principales acciones, lo cual afecta la valoración, seguimiento y evaluación del neonato. Los resultados en general de la evaluación del desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de neonatología reflejan un insuficiente dominio y preparación, relacionado con las principales técnicas y/o procedimientos observados⁽¹³⁾.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- a) CHUMBES VILLAVICENCIO, Cyndi Rosario (Lima-2006) "Factores Personales, Profesionales e Institucionales en la Incidencia del Síndrome de Burnout del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia - Red Base Guillermo Almenara Irigoyen-2006" llegando a la conclusión que con respecto a los factores institucionales, el 35% tiene agotamiento mental alto porque sienten que la institución con su política laboral, no contribuye a la eficiencia y eficacia de su trabajo, pudiéndose entender este hecho como falta de flexibilidad de los estatutos y normativas que rigen sus derechos y obligaciones, por lo que estas disposiciones no resultan favorables para el desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de emergencia y está contribuyendo progresivamente agotamiento mental que se evidencia en la investigación⁽¹⁴⁾.

- b) CORONADO LUNA Liz Karina, "Factores Laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicinas del Hospital Nacional Daniel A. Carrión, 2006-Lima". Llegando a la conclusión en lo relacionado al nivel de estrés que experimentan los enfermeros podemos concluir que la mayoría del personal de Enfermería estudiado presentan un nivel de estrés Medio con ligera tendencia a Bajo, que puede traer serias consecuencias el desgaste físico y mental de estos profesionales, que podrían incidir en el deterioro inminente de su salud e influir en la calidad de atención que brindan los profesionales de Enfermería al paciente, familia y comunidad⁽¹⁵⁾.
- c) MAMANI ENCALADA, Antonia; OBANDO ZEGARRA, Roxana; URIBE MALCA, Ana María; VIVANCO TELLO, Maritza. (Lima-2007) "Factores que desencadenan el Estrés y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en Emergencia 2007- Perú". Llegando a la conclusión que las causas del estrés son: la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario afectando en el desempeño laboral y disminuyendo la calidad de los cuidados y la productividad. La situación de estrés permanente si no se controla puede llevar al síndrome de Burnout⁽¹⁶⁾.
- d) TRUJILLO SANTACRUZ Ruth Sinforosa, "Factores que influyen en el estrés laboral en los Enfermeros de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2008 - Lima" llegando a la conclusión de que la dimensión que evalúa los factores personales donde se considera como indicadores: inseguridad, capacitación continua, control emocional y obligaciones familiares obtuvo que del 100% de los enfermeros encuestados el 80% evidencian factores que influyen medianamente en el estrés laboral, 13% si influye, 7% no influye. E

profesional de enfermería está sometido a múltiples factores que van a producir estrés como inherentes a la tarea que realiza el servicio de sala de operaciones es considerado un servicio crítico por las condiciones en que el paciente va ser intervenido quirúrgicamente es por ello que el profesional debe encontrarse preparado en todas las áreas físicamente, académicamente, psicológicamente, emocionalmente etc. Por lo tanto según lo observado más de la mitad de enfermeros encuestados por no decir la mayoría evidencian que sí influye medianamente estas factores personales en el estrés laboral y que lleva producir una serie de malestar en el equipo de trabajo y por ende en el éxito de la cirugía ⁽¹⁰⁾.

- e) CONTRERAS CRISTÓBAL, Guisella, (Lima-2009) "Desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico y factores relacionados-Hospital de Emergencias José, Casimiro Ulloa. Lima 2009" llegando a la conclusión que los factores personales que influyen en el desempeño de sus funciones por opinión son la Capacitación 33% y la Satisfacción Laboral 33%. En cuanto a los factores institucionales son las Relaciones Interpersonales 33% y la Falta del Personal de Enfermería 100%. Del total de enfermeras el 70% tienen un buen desempeño y el 30% tienen un mal desempeño ⁽⁹⁾.
- f) MUÑOZ REVILLA, Rosa Soledad; RAMIREZ LOPEZ, Lisset Johana (Callao -2013) "Relación entre los factores personales e institucionales con las prácticas de medidas de bioseguridad de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Callao 2013" llegando a la conclusión que en relación a los factores institucionales del Hospital Daniel Alcides Carrión, se evidencia que hay un alto porcentaje 53.8% (14) de las enfermeras, dan a conocer que las condiciones institucionales muestran deficiencias que de

alguna manera se convierte en problema de atención en el desarrollo de sus labores profesionales⁽¹⁷⁾.

- g) TAIPI HUANCA, Aurelia; MORALES PEREZ, Mercedes (Callao – 2013) “Factores institucionales, económico y ausentismo laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2013” llegando a la conclusión que en relación a las dimensiones del factor institucional que generan ausentismo laboral los resultados dejan entrever que la dimensión ambiente físico en la categoría favorable tiene una cifra ligeramente superior a la mitad con 51.4%⁽¹⁸⁾

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Bases Epistémicas

Se puede afirmar que desde el primer momento que un hombre dio empleo a otro el desempeño laboral empezó a ser evaluado. Más recientemente, en el siglo XIX y comienzos del XX, la evaluación se empieza a emplear de modo más sistemático gracias al trabajo de Frederick Taylor. Y es a partir de la segunda guerra mundial que los sistemas de evaluación del desempeño empiezan a tener una amplia aceptación en las empresas. Estados Unidos, en 1842, fue el primer país que comenzó a evaluar el desempeño, y el Congreso de los EEUU promulgó una ley que hacía obligatorio la evaluación de desempeño anual de los empleados de los distintos departamentos, a partir de ahí, dichos programas de evaluación de desempeño se hizo extensivo a todas las entidades públicas y empresas privadas. Los defensores de este programa consideran que ésta herramienta permite mejorar las capacidades y el conocimiento de los empleados. El uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas y en sus inicios estaba dirigido al nivel operativo, y los

sistemas para evaluar ejecutivos se popularizó después de la 2da. Guerra Mundial. Los primeros sistemas evaluaban al personal jornalero determinando aptitudes y actitudes como "colaboración", "habilidad para relacionarse con los demás", etc. No consideraban el desempeño mismo.

Un estudio reciente de Longenecker y Gioia indica que el 90% de las organizaciones norteamericanas emplea algún tipo de evaluación del desempeño, lo cual es altamente interesante. Sin embargo, en opinión de los autores, menos del 20% de esas empresas la realizan de manera efectiva lo cual resulta extraordinariamente ilustrativo de la complejidad del tema. Ellos argumentan que existe todo un marco teórico y una gran evidencia empírica que demuestra que no hay ninguna razón para creer que los sistemas de evaluación son 16 incapaces de lograr mejoras en la productividad, la motivación, la comunicación, además de facilitar el desarrollo de la carrera y de resolver los problemas en el trabajo. Sin embargo, la mayoría de los sistemas no lo logra, ocasionando descontento, ansiedad y frustración en el personal y desagrado en los supervisores, quienes lo consideran un "quita tiempo" burocrático e innecesario.

Otro enfoque es la calidad total en el desempeño del trabajo. Esta nueva perspectiva nos dice que si bien es cierto el desempeño del individuo en gran parte depende de él, éste no recae en él únicamente, sino que en parte es trasladada al desempeño de la organización en general. Ambos tipos de desempeño se retroalimentan constantemente. El empleado forma parte del desempeño de la compañía y la compañía administra el desempeño del trabajador, brindándole además las herramientas necesarias para su desempeño eficiente y eficaz⁽¹⁹⁾.

2.2.2 Bases Científicas.

Según Patricia Benner, su teoría De principiante a experta: Excelencia y dominio de la práctica de la enfermería clínica, se fundamenta en descubrir y describir el conocimiento que sustentaba la práctica enfermera, es decir el conocimiento que aumenta con el tiempo en una disciplina práctica.

Benner afirmó que el desarrollo del conocimiento en una disciplina practica "consiste en ampliar el conocimiento práctico (el saber práctico) mediante investigaciones científicas basadas en la teoría y mediante la exploración del conocimiento práctico existente desarrollado por medio de la experiencia clínica en la práctica de esta disciplina"; así mismo Banner adaptó el modelo de Dreyfus de adquisición y desarrollo de habilidades a la práctica de la enfermería clínica. Este modelo es situacional y describe los cinco niveles de adquisición y desarrollo de habilidades: (1) principiante; (2) principiante avanzado; (3) competente; (4) eficiente, y (5) experto. El modelo postula que los cambios en los cuatros aspectos de la ejecución se producen en la transición mediante los niveles de adquisición de habilidades; (1) se pasa de confiar en los principios y las normas abstractas a utilizar la experiencia específica y pasada; (2) se cambia la confianza en el pensamiento analítico basadas en las normas por la institución; (3) el estudiante pasa de percibir que toda la información de una situación es igual de importante a pensar que algunos datos son más importantes que otros, (4) se pasa de ser un observador individual, desde fuera de la situación, a tener una posición de implicación total en la situación. El nivel conseguido con la actuación solo puede determinarse mediante la validación consensuada de expertos y mediante la valoración de los resultados de la situación. Benner intentó resaltar los límites crecientes del conocimiento clínico, en vez de describir el trabajo diario de una enfermera, fue consejera en un estudio sobre el acceso al trabajo de las enfermeras recién graduadas. También realizó una

evaluación sistemática de las competencias, la búsqueda de empleo y los problemas a los que se enfrentan las enfermeras recién graduadas para acceder a un trabajo⁽²⁰⁾.

Para un buen desempeño laboral hay que tener en cuenta todos los condicionantes que se relacionan al entorno social y por tanto todo aquello que afecte, positiva o negativamente, a las personas que se desenvuelvan en dicho entorno. Para ello veremos la relación que hay entre factores personales e institucionales en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

A. Factores Personales:

Dependen de cada humano y de su estilo de vida, que incluye las actitudes y conductas y capacidades sociales, dentro de los cuales encontramos:

- Edad que viene hacer cada uno de los periodos en que se considera dividida la vida humana, se considera que los profesionales de enfermería más jóvenes desarrollan mejores estrategias del de conducta, conocimiento, destreza y habilidades mientras que los profesionales de enfermería de mayor edad desarrollan prácticas cotidianas aprendidas a lo largo de su experiencia profesional
- El sexo, característica natural o biológica del ser humano, seria principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, quizá en este caso de los sanitarios por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer.
- Estado civil, situación de las personas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco,

los sujetos casados experimentan índices mayores de responsabilidad que afectan su desempeño laboral que los no casados, las personas solteras tienen menor cansancio emocional, mayor realización personal y mayor desempeño, que aquellas otras que están casadas o conviven con parejas estables

- Número de hijos: las mujeres son condicionadas socialmente para cuidar, educar y encargarse de los hijos, por lo cual la existencia o no de hijos influye en el adecuado desempeño laboral que van a brindar los profesionales de enfermería.

Tiempo usado para trasladarse de su casa al trabajo, Tiempo de servicio en la institución, Tiempo que labora en el servicio, los factores principales se pueden incluir en los dos grupos siguientes:

Situación y condicionamientos económico-sociales, que están relacionados con la situación socioeconómica, la cultura, la vida familiar y el estrés. La situación socioeconómica, influye sobre la salud, mientras que la pobreza y el paro dan lugar a la marginación social y riesgos. La cultura condiciona la conducta de personas en aspectos que pueden afectar a la salud, como sucede con la discriminación de unos individuos frente a otros por razón de sexo en algunas culturas; la vida familiar y social, los amigos y la pertenencia a un grupo social con intereses y aficiones comunes es un factor de salud. El estrés es una respuesta del organismo frente a los problemas y provoca cambios físicos y psíquicos que afectan gravemente a la salud.

Actitud y conducta, que tiene gran importancia ya que los hábitos adquiridos pueden afectar favorablemente a la salud o bien ser factores de riesgo. Los hábitos que más pueden influir son: Hábitos de alimentación el cual constituyen una opción personal muy importante para mantener un estado saludable. Ejercicio físico regular y moderado es un hábito saludable,

mientras que algunas prácticas deportivas inadecuadas o un ejercicio excesivo pueden suponer graves riesgos para la salud⁽⁹⁾.

En un estudio para determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público se detectó que las edades comprendidas entre 21 y 60 años, 70% de estos eran del sexo femenino; el 45% laboraban en el turno de la mañana; El nivel de capacitación de estos está representado por un 80% de auxiliares de enfermería. El 90% se encuentra insatisfecho. Se encuentra que la insatisfacción es mayor en las mujeres que en los hombres y en los niveles inferiores de capacitación profesional, y que el grado de satisfacción varía en función de los distintos aspectos de la actividad laboral.

Así también se realizó un estudio donde se permitió evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles, que trabajan en hospitales ingleses y la influencia de diversos variables socios laborales. El 65,5% del personal tenían de 15 a 25 años de servicio. La tasa de respuesta fue 78,6%; donde las enfermeras que trabajaban en hospitales ingleses tienen un nivel medio de satisfacción global en un promedio de 25,8%. Las asociadas a una satisfacción laboral más alta fueron las relaciones con los compañeros y los jefes inmediatos en 48,3%. Las dimensiones con una satisfacción laboral más baja fueron satisfacción por el trabajo y la competencia profesional en 12,5%.

La satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación⁽¹⁰⁾.

B. Factores Institucionales:

Los factores institucionales conforman, sin duda, un entorno que se posiciona entre dos polos del servicio: constituirse en facilitadores

imponderables del rendimiento y su consecuente alto nivel de satisfacción, manteniendo la motivación necesaria para su aprendizaje; o bien, ser obstaculizadores del proceso de aprendizaje que lleva a un ritmo de avance insatisfactorio, motivación decreciente con un bajo rendimiento que conduce a resultados inesperados ⁽²⁰⁾. Dentro de estos factores encontramos los salarios de las Enfermeras que por lo general son bajos y variables por países: alrededor de los U\$ 100 en Nicaragua y los US 1.100 en Costa Rica para una enfermera que se desempeñe en hospitales públicos. Las mayorías de las enfermeras goza de los siguientes beneficios sociales y salariales: seguro médico, incentivos de distintos tipos como por zona geográfica desfavorable, por trabajo riesgoso, antigüedad, título profesional y otros. Perú, Entre 500 y 670 según el Colegio de Enfermeras del Perú⁽²¹⁾, con una jornada laboral que tiene una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales o su equivalente a ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna, según el régimen laboral correspondiente. El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual, de acuerdo al régimen laboral aplicable.

El trabajo prestado en los días que corresponden al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio dentro del mes calendario siguiente, da derecho a la enfermera (o) que labora en el Sector Público a percibir adicionalmente el pago que corresponde a dicha labor con una sobretasa del 100% ⁽²²⁾. Así mismo otro de los factores institucionales es la cantidad de pacientes por cada enfermera siendo el 32.9 % del personal de enfermería que expresa que el número promedio de pacientes en hospitalización es de 31 a 40 por día, un 38.4% señalan que el número de pacientes con grado de dependencia I es menos de 10 por día, así mismo el 35.6% refieren que el número de pacientes con grado de dependencia II es

de 10 a 20 por día y un 46.6% expresan que el número de pacientes con grado de dependencia III es de 6 a más⁽²³⁾.

Así mismo los factores institucionales representan las características limitantes en el aspecto técnico, logístico y administrativo, teniendo en cuenta que la institución es quien provee los recursos económicos y materiales, existiendo las posibilidades de insuficiencia operativa y de abastecimiento. La cultura institucional y personal son dos dimensiones que deben lograr el equilibrio para que los profesionales puedan cumplir a cabalidad con sus labores asignadas.

Dentro de estos encontramos a nivel individual los siguientes:

- **Sobrecarga de trabajo:** Corresponde al exceso de trabajo o a las dificultades de cumplir con los plazos fijados para ello. La falta de tiempo resalta como uno de los factores más importantes del estrés asistencial. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros. La sobrecarga genera insatisfacción, tensión disminución de la autoestima, sensación de amenaza, y para tratar de reponer a la exigencia puede consumir nicotina y otras adicciones.
- **Conflicto de roles:** Se refiere a la coexistencia de exigencias opuestas y poco conciliables (o contradictorias) en la realización de una tarea o trabajo. Como por ejemplo, contraposición entre los cuidados individuales a enfermos y los límites de disponibilidades y recursos reales. También surge en las diferencias de prioridades entre los equipos médicos y los de enfermería, o en la ausencia de asistencia médica directa en el personal de enfermería debe responsabilizarse del bienestar de los pacientes.

- **Ambigüedad de roles:** Se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades. Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el puesto de trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo en forma crónica. Una de las características de este caso, es la disminución de la autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce.
- **Estabilidad laboral:** Es la situación de permanencia, equilibrio y seguridad de empleo. Es frecuente observar niveles de estrés, en personas que desarrollan su trabajo por turnos o por la noche, o que tienen un ritmo de trabajo elevado, con incorporación de horas extras. La inestabilidad laboral supone inseguridad en el puesto de trabajo y probable tensión cada vez que va a culminar el contrato. Las personas contratadas son las que se desempeñan con más ahínco y los que casi siempre desean alcanzar los objetivos de la institución para conseguir prórrogas en su contrato y por lo tanto tienden a desgastarse y agotarse con el transcurso del tiempo.
- **La turnicidad laboral:** Un horario inadecuado puede ser causa de malestar y agotamiento; el horario excesivamente prolongado puede desencadenar estrés, además de restar tiempo para fomentar apoyos sociales (familia y amigos).
- **Tiempo de servicio:** Los profesionales con más años de experiencia tienen mejores estrategias de afrontar el estrés y los conflictos en su trabajo, además no les afectan las frustraciones tanto como a los jóvenes que se inician en su profesión ⁽¹³⁾.

C. Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos"

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo⁽²⁴⁾.

Así mismo el desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador 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 peripicia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

La profesión de enfermería es única, cuya misión medular es la atención de los seres humanos en su experiencia de salud y enfermedad. En tal sentido, las enfermeras tienen dos funciones básicas: ser prestadoras y gerentes de servicio en las organizaciones donde se desempeñan en este sentido, las enfermeras son al mismo tiempo prestadoras de servicio y coordinadora en el área de cuidado, quienes poseen conocimientos clínicos, administrativos y gerenciales que se superponen en el desempeño laboral. En consecuencia, el trabajo como sinónimo de desempeño laboral se caracteriza por el esfuerzo físico e intelectual de los seres humanos, que favorece al desarrollo de acciones creativas y productivas, mediante la utilización de instrumentos, materiales, técnicas para generar bienes y servicios. En la naturaleza o

esencia del trabajo se incluyen: el contenido: tareas, comportamientos, funciones, relaciones, responsabilidades, los requisitos para desempeñarlo, habilidades, experiencias y capacidades. Así como las retribuciones y remuneraciones por desempeñarlo: salarios, promociones y satisfacción intrínseca. Esta idea denota la importancia del desempeño de las personas como fuerza laboral determinante para realizar actividades específicas, mediante el aporte de sus experiencias, habilidades, capacidades y motivaciones propias, con el fin de satisfacer sus propias expectativas y participar en el logro de las metas de la organización a la cual pertenece. En el desempeño del profesional de Enfermería es importante enfocarse en la teoría de

Benner, quien establece que "la adquisición de habilidades no se posee con la experiencia acumulada; sin embargo, las Enfermeras situadas en niveles más altos de cualificación en un área profesional podrían ser calificadas en el nivel bajo, si actúan en un área o situación que no les resulte familiar. Se caracteriza porque tiene lugar en el contexto real de los servicios de salud y verifica el comportamiento del profesional en cuanto a:

- Como organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos.
- Como organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica.
- Cómo actúa y se interrelaciona con los demás integrantes del grupo básico de trabajo o equipo de salud, el individuo, la familia y la comunidad.

a) Características de desempeño laboral:

Según FLORES GARCÍA RADA JAVIER (2008) Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

➤ **Adaptabilidad:**

Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

➤ **Comunicación:**

Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones.

➤ **Iniciativa:**

Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

➤ **Conocimientos:**

Se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

➤ **Trabajo en equipo:**

Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

➤ **Desarrollo de talentos :**

Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros ⁽²⁵⁾.

b) Factores que Influyen en el Desempeño Laboral.

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis K y Newstrom J. (1991), plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales"⁽²⁶⁾.

La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro. Como también es considerado que la autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo.

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta

estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo. ⁽²⁷⁾ Para un buen desempeño laboral las capacitaciones de las enfermeras deben ser constantes para que así la actividad que realice la enfermera en su organización, responda a sus necesidades, buscando mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas personales. Un 45.2% manifiesta que casi siempre el personal de enfermería realiza sus actividades sometido a la presión de hacer lo urgente en vez de lo importante, así mismo refieren que casi nunca reciben capacitación técnica-científica en forma permanente, la cual declara un 48.0% de enfermeros, se evidencia también que casi nunca se destruye al personal de enfermería según su capacidad técnica - científica manifestado por el 47.9% de enfermeros, casi siempre se distribuye al personal de enfermería sin tener en cuenta el tiempo de servicio y experiencia laboral expresado por el 38.4% de enfermeros, un 32.9% refiere que a veces el personal de enfermería realiza turnos extras ante la necesidad de personal y por último tenemos que no se cuenta con personal de enfermería disponible para el cuidado sólo de pacientes con grado de dependencia III representado por el 45.2% de enfermeras. Se evidencia que casi nunca se distribuye al personal de enfermería según necesidad, actividades y nivel de cuidados de cada paciente expresado por el 37.0% del personal de enfermería, un 30.1% señala que dicha distribución se realiza sin tener en cuenta el número de pacientes y que a veces la comunicación entre el personal de enfermería y supervisor es inoportuna ante la necesidad de personal por congestión laboral, manifestado por el 37.0% de enfermeros ⁽²⁸⁾.

2.2.3 Bases Legales

En nuestro país se promulgó la Ley del Trabajo de la Enfermera N° 27669, publicado el 15 de febrero del 2002, que consta de diecinueve artículos y dos disposiciones complementarias y finales.

➤ DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.-Ámbito de aplicación de la Ley

La presente Ley norma el ejercicio profesional de la enfermera(o) colegiada(o) en todas las dependencias del Sector Público Nacional, así como en el Sector Privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada. De ser el caso, se aplicará la norma o condición más beneficiosa para la enfermera(o).

Artículo 2º.-Rol de la Profesión de la Enfermería

La enfermera(o), como profesional de la Ciencia de la Salud, participa en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve, con el propósito de contribuir a elevar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población.

Artículo 3º.-Ámbito de la Profesión de Enfermería

La profesión de Enfermería se desarrolla a través de un conjunto de acciones orientadas a la solución de los distintos problemas de naturaleza bio-psico-social del individuo, la familia y la comunidad, desarrollándose básicamente en las áreas: Asistencial, Administrativa, Docente y de Investigación.

Artículo 4º.-Normas aplicables

El trabajo de la enfermera(o) se rige principalmente por el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú, así como por la Ley General de Salud N° 26842 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, y en el Sector Privado por las normas que le fueren aplicables.

Artículo 5º.-Requisitos para el Ejercicio de la Profesión

Para el ejercicio de la profesión se requiere necesariamente el título universitario de Licenciatura en Enfermería, a nombre de la Nación. El ingreso a la Carrera Pública se realiza mediante concurso de méritos y evaluación permanente, con la finalidad de asegurar a calificación profesional requerida.

➤ DE LA RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES DE LA ENFERMERA(O)

Artículo 6º.-Responsabilidad de la Enfermera(o)

La enfermera(o) es la (el) profesional de la Ciencia de la Salud con grado y título universitario a nombre de la Nación, colegiada(o), a quien la presente Ley reconoce en las áreas de su competencia y responsabilidad, como son la defensa de la vida, la promoción y cuidado integral de la salud, su participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad, así como en el desarrollo socio- económico del país. Se prohíbe la utilización de la denominación de enfermera(o) u otra análoga, a quien carezca del título correspondiente. Es de aplicación lo dispuesto por el Artículo 363º del Código Penal a quien ejerza ilegalmente la profesión de la enfermera(o).

Artículo 7º.- Funciones de la Enfermera(o)

Corresponde a la enfermera(o) el ejercicio de las siguientes funciones:

- ✓ Brindar cuidado integral de enfermería basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE).
- ✓ Encomendar actividades de menor complejidad al personal no profesional de enfermería, bajo su supervisión y responsabilidad.
- ✓ Ejercer funciones de enfermería, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado, en los Centros de Salud y en los diferentes niveles de complejidad hospitalaria.
- ✓ Ejercer consultoría, auditoría, asesoría, consejería y emitir opinión sobre materias propias de Enfermería.
- ✓ Conducir técnica y administrativamente los servicios de Enfermería en los diferentes niveles orgánicos del sistema de salud ocupando los respectivos cargos estructurales.
- ✓ Ejercer la dirección y jefatura de los programas de formación y capacitación del personal de Enfermería.
- ✓ Desarrollar actividades preventivas promocionales en el área de su competencia en todos los niveles de atención.
- ✓ Participar con los cuidados de enfermería en los centros de atención al adulto mayor.
- ✓ Realizar investigación en el campo de enfermería y de salud.
- ✓ Emitir opinión técnica con relación a recursos de personal y materiales dentro de su competencia.

Artículo 8º.-Participación de la Enfermera(o)

La enfermera(o) está facultada(o) para participar en:

- ✓ La formulación, diseño de políticas y evaluación de los planes y programas de salud de carácter institucional y nacional.
- ✓ La elaboración, aplicación y evaluación de los estándares de calidad y del proceso de mejoramiento continuo de la calidad de atención de salud.

- ✓ La realización de peritajes judiciales y participar en audiencias de conciliación en calidad de asesoría, dentro del ámbito de su competencia.
- ✓ Brindar atención de salud en situaciones de emergencia y/o urgencia.
- ✓ Desarrollar acciones de evaluación y peritajes de control de calidad de recursos hospitalarios.

➤ DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 9°.- Derechos

La enfermera(o) tiene derecho a:

- ✓ Acceder a cargos de dirección y gerencia en igualdad de condiciones que los demás profesional de salud y similar en instituciones públicas y privadas.
- ✓ Ocupar cargos correspondientes a la estructura orgánica de la carrera de enfermería.
- ✓ Contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal.
- ✓ Contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad.
- ✓ Percibir una remuneración equitativa y actualizada sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda.
- ✓ Recibir asistencia legal del empleador en procesos abiertos por actos sucedidos en el ejercicio sus funciones.
- ✓ Gozar de licencia con goce de haber para el ejercicio de cargos internacionales, nacionales, regionales y locales en las entidades representativas que derivan de su profesión y cargos públicos por el

periodo que dure su gestión de acuerdo a la normatividad legal vigente.

- ✓ Someter a exámenes médicos de salud preventiva cada seis meses, de forma obligatoria a cargo del empleador.
- ✓ Percibir una bonificación mensual por realizar funciones en zonas de menor desarrollo y fronteras.
- ✓ A ser contratados única y exclusivamente bajo la modalidad y el plazo que corresponde a la naturaleza de la labores que ejecuta, bajo sanción de nulidad.

Artículo 10°.-Ejercicio de Derechos Colectivos

Las enfermeras(os) pueden ejercer los derechos colectivos reconocidos por el Artículo 28° de la Constitución Política y regulados por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Artículo 11°.- Obligaciones

La enfermera(o) está obligada a:

- ✓ Cumplir los preceptos establecidos en el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú.
- ✓ Conocer y aplicar la legislación de salud vigente y las políticas del Sector.
- ✓ Cumplir con las obligaciones y prohibiciones que establece el Decreto Legislativo N° 276, si labora en el Sector Público, y con las normas de la legislación laboral común, si labora en el Sector Privado.

➤ DE LA ESTRUCTURA Y NIVELES DE LA CARRERA

Artículo 12°.- Niveles de la Profesión

Se estructura en el Sector Público, la carrera profesional de la enfermera(o) de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276 en los Artículos

8º, 9º, 10º, 11º y demás que resulten aplicables. Los requisitos para su ingreso a la carrera administrativa se encuentran regulados por los Artículos 12º al 15º de la misma norma. En el Sector Privado, la enfermera(o) se incorpora a la empresa en virtud del contrato de trabajo celebrado directamente con la entidad empleadora.

Artículo 13º.-Ubicación Orgánica

La estructura orgánica de todo establecimiento de salud considerará la Unidad Orgánica de Enfermería como órgano de línea, dependiente de la máxima instancia de dirección de aquel.

Artículo 14º.- Dirección de la unidad de Enfermería

El cargo o puesto de dirección de mayor jerarquía de la unidad orgánica de enfermería será ocupado por una enfermera(o), de acuerdo a estricto concurso de méritos.

➤ CAPACITACIÓN DE LA ENFERMERA(O), PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACIÓN

Artículo 15º.- Capacitación Complementaria de la Enfermera(o)

La enfermera(o) deberá ser capacitada por un centro laboral con el creditaje académico por año, necesario para su certificación y recertificación, según lo que señale el Reglamento de la presente Ley. Las horas dispuestas para su capacitación a cargo del empleador podrán ser contabilizadas dentro de la jornada laboral, de acuerdo a lo que disponga el Reglamento.

Artículo 16º.- Estudios de Especialización

La enfermera(o) tendrá la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de Enfermería aprobados por el Colegio de Enfermeros del Perú. Cuando la especialización esté solventada por el propio profesional

el empleador podrá otorgar la licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización.

➤ MODALIDAD DE TRABAJO

Artículo 17°.- Jornada Laboral

La jornada laboral de la enfermera(o) tendrá una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna. El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual en la forma que disponga el Reglamento.

Artículo 18°.- Sobretiempos y Descansos Remunerados

El tiempo de trabajo que exceda la jornada laboral establecida en el párrafo anterior será considerado como horas extraordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente. El trabajo prestado en los días que corresponden al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, da derecho a la enfermera(o) a percibir adicionalmente el pago de la remuneración que corresponde a dicha labor con una sobretasa al 100%, siempre que cumpla con los requisitos previstos en el Reglamento.

Artículo 19°.- Entrega de Servicio

La continuidad de la atención de Enfermería exige la entrega del servicio entre los profesionales que se relevan en cada turno.

➤ DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Considerase de abono para acreditar el tiempo de servicio para el ascenso, el periodo prestado en el Servicio Rural Urbano Marginal de Salud (SERUMS) u otro similar, previa resolución de la entidad competente.

Corresponde por ello el pago de los aportes provisionales respectivos debidamente actualizados, los que serán computables para la obtención de pensión de jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones o en el Régimen regulado por el Decreto Ley N° 20530 y sus normas modificatorias, así como en el Sistema Privado de Pensiones y/o Régimen Pensionario al que pertenece.

Segunda.- La institución representativa de la profesión de Enfermería es el Colegio de Enfermeros del Perú, entidad autónoma y normativa que vela y regula el ejercicio profesional de Enfermería cualquiera que sea el campo en el que se ejerza, en concordancia con el Decreto Ley N° 22315.

Tercera.- El personal integrante de las Fuerzas Armadas y/o Policía Nacional del Perú que ejerza la carrera de Enfermería, se regirá por lo dispuesto en la presente Ley y en las normas de la institución a la que pertenecen.

Cuarta.- En todo lo no previsto por la presente Ley se aplica supletoriamente la Ley de Trabajo y Carrera de los Profesionales de Salud N° 23536 y sus normas modificatorias y reglamentarias.

Quinta.- En un plazo no mayor de sesenta (60) días de publicada la presente Ley, el Ministerio de Salud procederá a expedir el respectivo reglamento. Para dichos fines se constituirá una comisión conformada por un representante del Ministerio de Salud, quien la presidirá, un representante del Ministerio de Trabajo, un representante de EsSalud y un representante del Colegio de Enfermeros, en un plazo no mayor a diez (10) días de publicada la presente Ley.

Sexta.- Deróguense todas las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley⁽²⁹⁾.

2.2.4 Bases Culturales

La aplicación de programas de mejoramiento genera infinidad de beneficios tanto a la empresa como al trabajador, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran relacionados de manera directa en el desempeño laboral por lo cual el profesional de enfermería beneficiara a la personas, la familia y la comunidad, brindando una buena calidad de atención y esto se verá reflejado mediante un buen desempeño laboral, la calidad de atención es un proceso que debe responder a las necesidades y expectativas de las personas, debe ser consistente, eficiente y productiva con trato personalizado no interrumpido, efectivo y mejorado continuamente, que impacte en la sociedad.

El propósito del profesional de enfermería para beneficios de la comunidad es brindar el mejor nivel de cuidado, no menos que excelente, en cuanto a calidad técnica, humana y ética; lo que implica un profundo compromiso profesional con la aplicación de sólidos y actualizados conocimientos científicos en una exigente disciplina, es por ello que tantos los factores personales e institucionales se relacionan para obtener un buen desempeño laboral⁽³⁰⁾.

2.3 Definición de términos básicos.

- **Relación:** Correspondencia o conexión que hay entre dos o más cosas⁽³¹⁾.
- **Factores:** son aquellos elementos que puedes condicionar una situación, volviéndose los causantes de una evolución o transformación de los hechos.
- **Factor personal:** Característica perteneciente a la persona tal como la edad, el sexo, la identidad sociocultural, los sistemas orgánicos, las aptitudes, etc. Estos factores personales también pueden estar relacionados con los factores sociales⁽³²⁾.
- **Factor institucional:** Los factores institucionales pueden definirse como características estructurales y funcionales que difieren en cada institución, tales como: horario de trabajo, remuneraciones de las enfermeras, sobretiempo y descanso remunerado, número de pacientes por enfermeras⁽³³⁾.
- **Desempeño:** Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones⁽³⁴⁾.
- **Desempeño laboral:** El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual⁽³⁵⁾.

CAPÍTULO III

VARIABLES E HIPOTESIS

3.1. Variables de la Investigación.

Las variables de estudio son las siguientes.

- V1: Factores personales del Profesional de Enfermería
- V2: Factores institucionales Profesional de Enfermería
- V3: Desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

3.2. Operacionalización de Variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores Personales	Factores personales dependen de cada humano y de su estilo de vida, que incluye las actitudes, conductas y capacidades sociales.	Características personales	Son las características propias de las personas que definen su manera de ser.	<ul style="list-style-type: none"> • Edad. -25 a 35 años -Más de 36 años • Sexo. - Masculino - Femenino • Estado civil. - Soltero - Casado • N° de hijos. - Sin hijos - Más de 1 hijo 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuado • Inadecuado

				<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo usado para trasladarse de su casa al trabajo. - De 20 min a 1 h - Más de 1 hora • Grado académico. - Especialista - Licenciado • Trabaja en otra institución. - NO - SI • Cada que tiempo realiza Ud. Capacita citasiones. - De 6 meses a 1 año - De 1 a 6 meses. 	
--	--	--	--	---	--

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores institucionales.	Factores Institucionales conforman, sin duda, un entorno que se posiciona entre dos polos del servicio: constituirse en facilitadores imponderables del rendimiento y su consecuente alto nivel de satisfacción	Características institucionales	Son las características estructurales y funcionales que difieren en cada institución y su grado de influencia a las personas y grupos del entorno social	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios de trabajo • Tiempo que labora en el servicio • Remuneraciones de las Enfermeras • Satisfacción con la remuneración. • Horas extras al mes. • Remuneración puntual. • Número de enfermeras en el servicio. • Número de pacientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuado • Inadecuado

				<p>por turno.</p> <ul style="list-style-type: none">• Facilidades que brinda la institución.• Seguimiento de actividades del servicio.• La institución cuenta con medidas de bioseguridad.• La institución cuenta con flujograma epidemiológico• La institución cuenta con recursos materiales.	
--	--	--	--	---	--

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Desempeño laboral de las profesionales de Enfermería</p>	<p>El desempeño laboral es el comportamiento de las enfermeras en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante tomar en cuenta que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios. • Conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo. • Cooperación • Cumplimiento de las normas • Cumplimiento del plan de trabajo • Disciplina en el trabajo • Organización • Supervisión • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuado • Inadecuado

		<p>Capacitación de la enfermera</p>	<p>que conforman el contexto laboral equipo de trabajo, supervisión estructura organizativa, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las capacitaciones de la enfermera deben ser constantes para que así la actividad que realice la enfermera en su organización responda a sus necesidades buscando mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas personales. 	<ul style="list-style-type: none"> Superación personal 	
--	--	-------------------------------------	---	---	--

3.3. Hipótesis

Factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital de ventanilla, ventanilla- 2014

H1: Los factores personales e institucionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Ho: Los factores personales e institucionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

4.1. Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación fue: Cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal.

Tipo Cuantitativo ya que permitió la medición y cuantificación de los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Descriptivo correlacional porque describió y determino la relación entre los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Y de Corte transversal, porque el estudio se realizó en un determinado tiempo y espacio.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño metodológico fue de tipo No experimental, transeccional correlacional.

Tipo No experimental ya que permitió analizar los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en su contexto natural, sin ser manipulados. Transeccional correlacional, ya que permitió describir las relaciones entre ambas variables en un momento determinado.

Se expresa gráficamente de la siguiente manera:

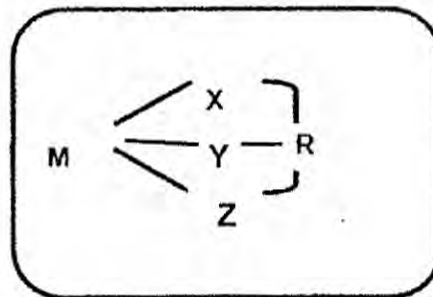
M = Muestra (69 profesionales de enfermería)

X = Factores personales de los profesionales de enfermería.

Y = Factores institucionales de los profesionales de enfermería.

Z = Desempeño laboral de los profesionales de enfermería

R = Relación



4.3. Población y Muestra.

4.3.1 Características de la Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Ventanilla.

4.3.2 Área de Estudio:

El estudio se realizó en el Hospital de Ventanilla, en la Avenida Pedro Beltrán s/n, urbanización Satélite departamento de Lima, provincia del Callao, distrito de callao. Dicho estudio se llevó a cabo en los diferentes servicios del Hospital de Ventanilla. Institución que brinda servicios a la comunidad en general de diversa etapas de vida.

4.3.3 Tamaño de la Muestra

En la determinación de la muestra óptima se seleccionó el muestreo aleatorio simple de Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, realizando los cálculos se obtuvo una muestra conformada por 69 enfermeros al 95 % de Nivel de significación.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

En donde:

- **Z** = Es el valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95 % de confianza-
- **p** = proporción de profesionales de enfermería, (0.5 probabilidad de éxito del parámetro a evaluar)
- **q** = proporción de profesionales de enfermería (0.5 probabilidad de fracaso del parámetro a evaluar)
- **N** = Población de los Profesionales de Enfermería.
- **ε** = Margen de error muestra (se asume 5 %)
- **n** = Tamaño óptimo de la muestra.

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(85)}{(0.05)^2 (84) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)^2 (0.5)(0.5)(85)}{(0.025)^2 (84) + (3.8416)^2 (0.5)(0.5)} = \frac{81.634}{1.1704}$$

$$n = 69.74 = 69$$

4.3.4 Unidad de Análisis

El profesional de enfermería que labora en los diferentes servicios en el Hospital de Ventanilla.

4.3.5 Criterios de Inclusión

- Profesional de enfermería que realice labor asistencial.
- Profesional de enfermería que desee participar voluntariamente en el estudio previo consentimiento informado.
- Profesional de enfermería asistencial que cuente con más de 6 meses laborando en el Hospital de Ventanilla.

4.3.6 Criterios de Exclusión

- Jefes de los diferentes servicios de enfermería del Hospital de Ventanilla.
- Profesional de enfermería que se encuentre en retiro por vacaciones y/o licencia.

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

4.4.1 Técnicas

- Encuesta: Porque fue el que nos permitió obtener la información de los objetos de estudio las que fueron proporcionados por los profesionales de enfermería sobre los factores personales e institucionales.
- Observación: Porque nos permitió registrar las ocurrencias de una situación real en cuanto al desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

4.4.2 Instrumentos

- Cuestionario: el cual estuvo conformado por 23 preguntas respectivamente de tipo cerrado de opción múltiple y con periodo de tiempo promedio de 10 a 15 minutos.
- Lista de Cotejo: Instrumento mediante el cual se recolecto y registro los datos del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, correspondientes a la segunda variable. que consta de 12 preguntas de tipo cerrado de opción múltiple y con periodo de tiempo promedio de 15 a 20 minutos, la cual fue evaluado por las investigadoras.

La escala de medición es de:

Siempre = 3	}	Adecuado
A veces = 2		
Nunca = 1	→	Inadecuado

4.4.3 Validez

La validez del instrumento se analizó mediante el juicio de 6 expertos, que laboran en áreas relacionadas al tema de investigación, a través de la validación de contenido analizándose con la Prueba Binomial mediante la tabla de concordancia y esperándose un valor $p < 0.031$.

4.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se determinó a través de la aplicación de una prueba piloto que se realizó en una población similar a la del estudio siendo analizada por el Alpha de Crombach cuyo resultado fue > 0.60 .

4.5 Procedimientos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos de este informe se coordinó los permisos pertinentes con Dirección de Escuela de Enfermería, quien respaldó el proyecto de tesis otorgando un oficio (N°1132014-D/FCS) que se presentaron junto con una carta de presentación dirigida al director del hospital de Ventanilla, Dr. David Gonzales Sáenz, para ejecutar el estudio de investigación en dicho hospital, proporcionándonos las facilidades correspondientes.

Se coordinó con la Jefa de Departamento de Enfermería para contar con las respectivas facilidades del desarrollo del estudio.

Y luego se entregó el consentimiento informado a cada uno de los profesionales de enfermería para su autorización de participar voluntariamente, se le brindo una explicación breve y clara de los objetivos del estudio así como la importancia del rol de la encuesta,

El control de calidad de los datos recolectados estuvo a cargo de las investigadoras responsables

4.6 Procesamiento Estadístico y de Análisis de Datos.

Los datos se analizó a través del programa estadístico Microsoft Excel 2010 y así mismo se usó el programa estadístico SPSS V. 19 , para ello usó la estadística descriptiva iniciándose con el reporte de frecuencia simple y acumulada donde se obtuvo la media aritmética , desviación estándar y la varianza, posteriormente el análisis de la estadística inferencial se realizó a través del estadístico R de Pearson en la cual se determinó la relación de las variables factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, finalmente los resultados fueron

presentados en tablas simples, de doble entrada y grafico de barras compuestas.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

En la tabla N°5.1, se presentan los resultados correspondientes a los factores personales del profesional de enfermería

TABLA N° 5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

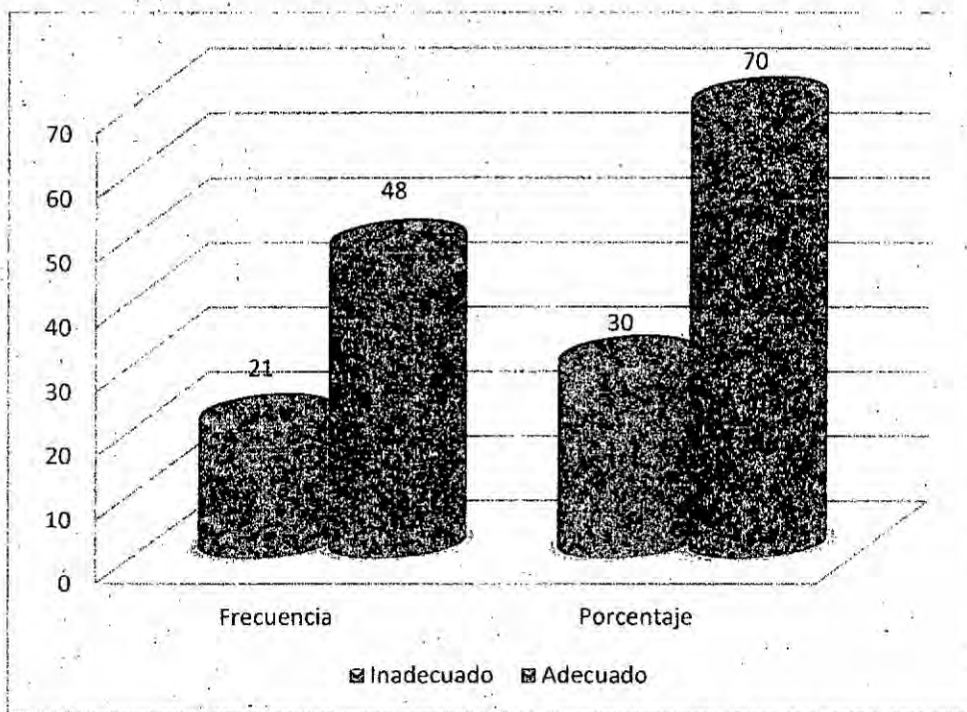
Factor Personal	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	21	30 %
Adecuado	48	70 %

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

En el cuadro se observó que de los 69 profesionales de enfermería encuestados, el 70% que equivale a 48 enfermeros tienen un factor personal adecuado y el 30 % equivalente a 21 enfermeros tienen un factor personal inadecuado.

5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

GRAFICO 5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

5.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

En la tabla N°5.2, se muestran los resultados correspondientes a los factores institucionales del profesional de enfermería

TABLA N° 5.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

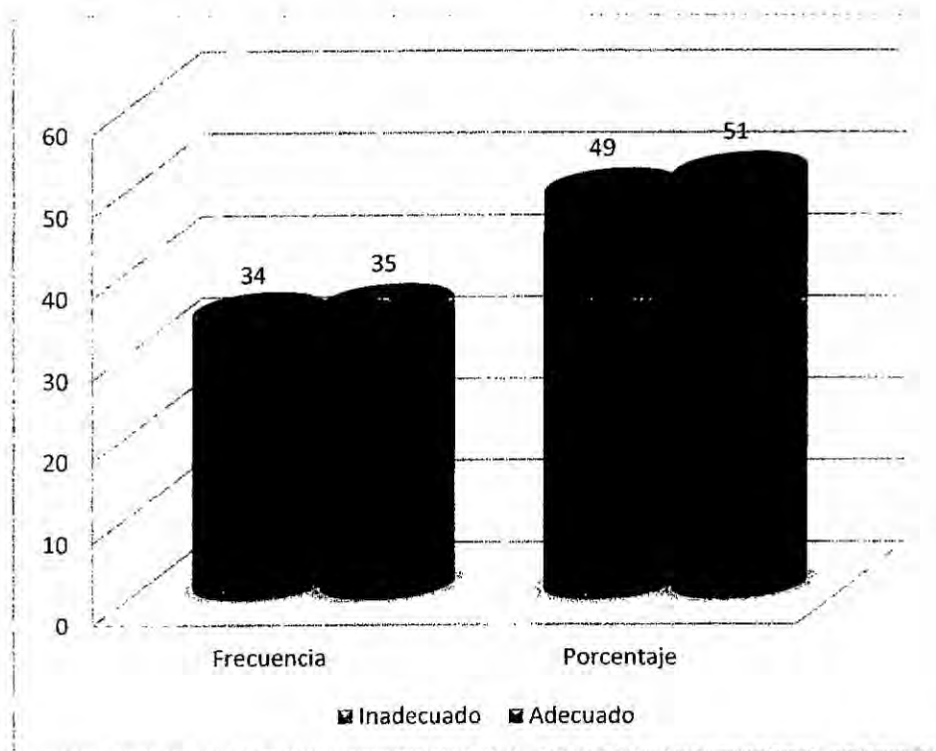
Factor Institucional	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	34	49 %
Adecuado	35	51%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

En el cuadro se observó que de los 69 profesionales de enfermería encuestados, el 51% que equivale a 35 enfermeros tienen un factor institucional adecuado y el 49 % equivalente a 34 enfermeros tienen un factor institucional inadecuado.

5.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

GRAFICO N° 5.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

5.3 DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

En la tabla N°5.3, se presentan los resultados correspondientes al desempeño laboral del profesional de enfermería.

TABLA N° 5.3 DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

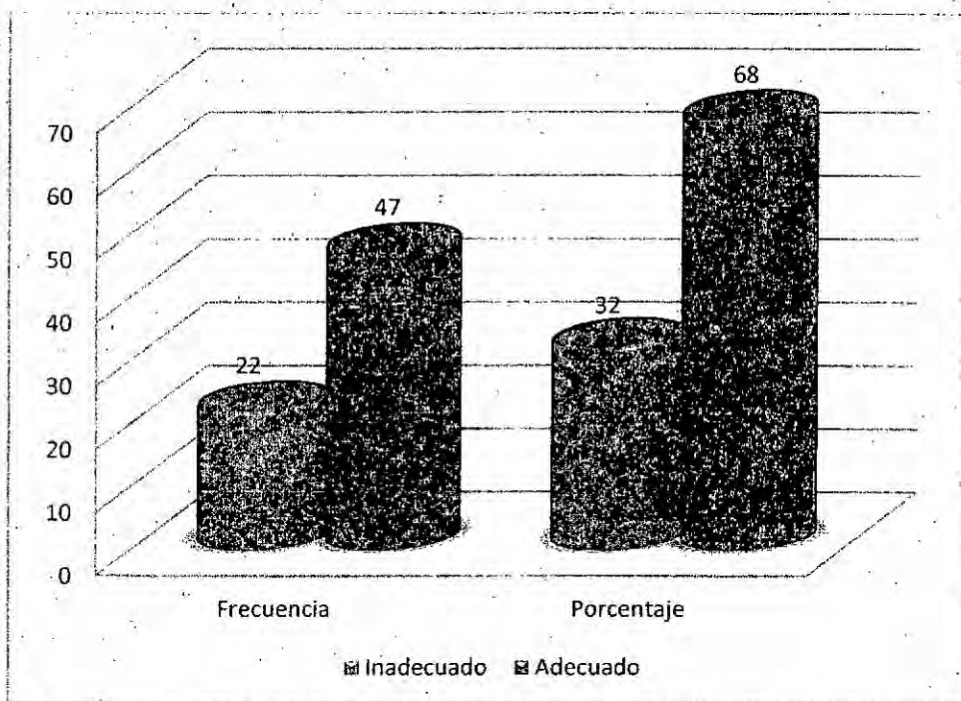
Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	22	32 %
Adecuado	47	68 %

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre 2014.

En el cuadro se observó que de los 69 profesionales de enfermería encuestados, el 68% que equivale a 47 enfermeros tienen un desempeño laboral adecuado y el 32% equivalente a 22 enfermeros tienen un desempeño laboral inadecuado.

5.3 DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

GRAFICO N° 5.3 DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

5.4 RELACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES Y LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

En la tabla N°5.4, se muestran los resultados correspondientes a la relación que existe entre el factor personal con el factor institucional del profesional de enfermería.

TABLA N° 5.4 RELACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES Y LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

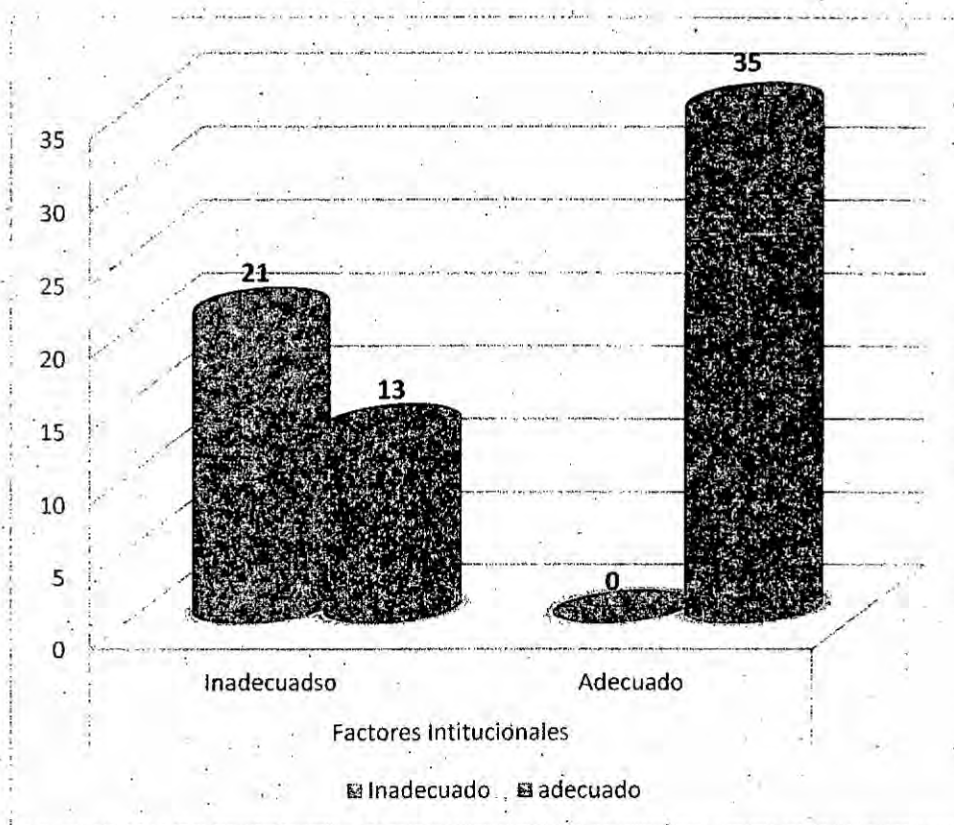
Factores Personales	Factores Institucionales		
	Inadecuado	Adecuado	Total
Inadecuado	21	0	21
Adecuado	13	35	48
Total	34	35	69

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre 2014.

En el cuadro se observó que de los 69 enfermeros encuestados el 51% que equivale a 35 enfermeros tienen un factor personal e institucional adecuado

5.4 RELACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES Y LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

GRAFICO N° 5.4 RELACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES Y LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

5.5 RELACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

En la tabla N°5.5, se muestran los resultados correspondientes a la relación que existe entre el factor personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

TABLA N° 5.5 RELACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

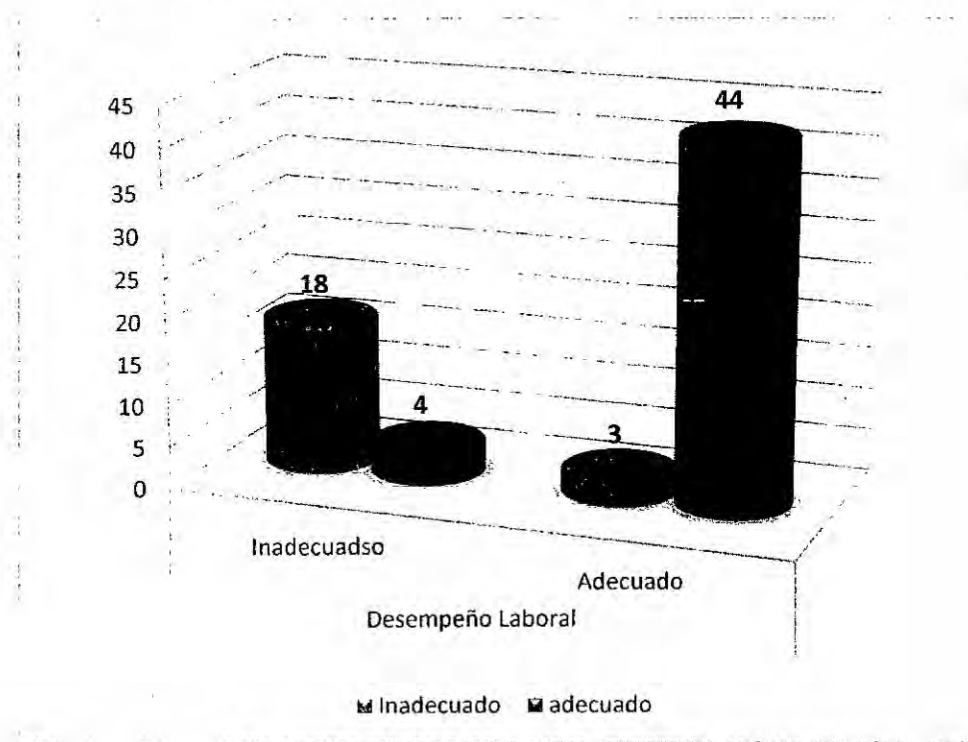
Factores Personales	Desempeño Laboral		
	Inadecuado	Adecuado	Total
Inadecuado	18	3	21
Adecuado	4	44	48
Total	22	47	69

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

En el cuadro se observó que de los 69 enfermeros encuestados el 64% que equivale a 44 enfermeros tienen un factor personal y desempeño laboral adecuados

5.5 RELACIÓN DE LOS FACTORES PERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

GRAFICO N° 5.5 RELACION DE LOS FACTORES PERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre -2014.

5.6 RELACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

En la tabla N°5.6, se muestran los resultados correspondientes a la relación que existe entre el factor institucional con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

TABLA N° 5.6 RELACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

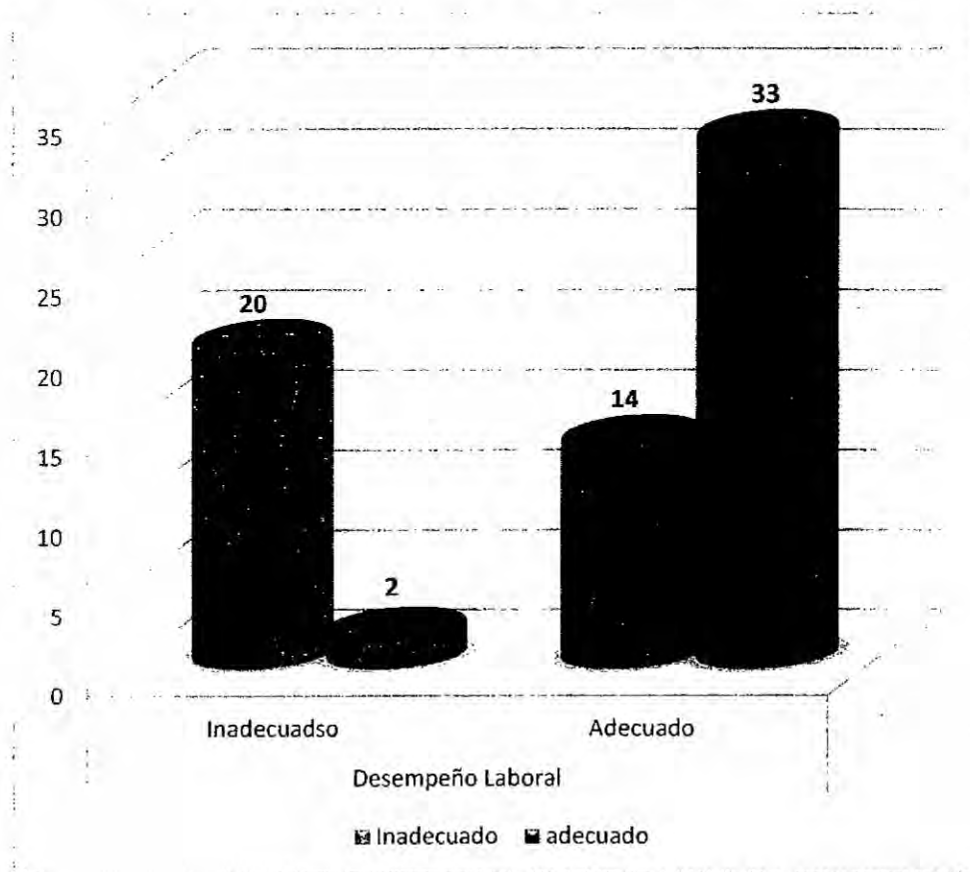
Factores Institucionales	Desempeño Laboral		
	Inadecuado	Adecuado	Total
Inadecuado	20	14	34
Adecuado	2	33	35
Total	22	47	69

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

En el cuadro se observó que de los 69 enfermeros encuestados el 48 % que equivale a 33 enfermeros tienen un factor institucional y desempeño laboral adecuados.

5.6 RELACIÓN DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.

GRAFICO N° 5.6 RELACION DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA, NOVIEMBRE - 2014.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contratación de Hipótesis con los resultados.

✓ De acuerdo a nuestras hipótesis:

H₀: Los factores personales e institucionales de los profesionales de enfermería no se relacionan significativamente.

H₁: Los factores personales e institucionales de los profesionales de enfermería se relacionan significativamente.

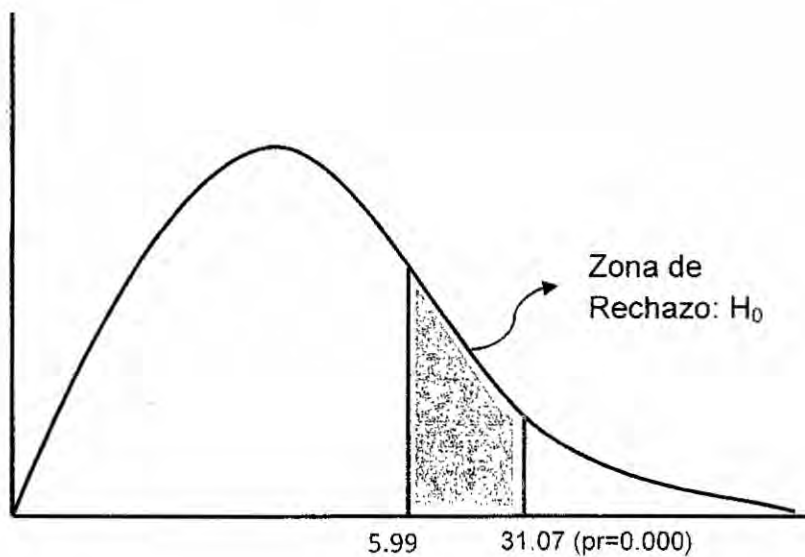


Tabla N°5.4

Relación de los Factores Personales y los Factores Institucionales de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

Factores Personales	Factores Institucionales		
	Inadecuado	Adecuado	Total
Inadecuado	21	0	21
Adecuado	13	35	48
Total	34	35	69

➤ Pearson chi2 (1) = 31.0754 Pr = 0.000

Decisión: Se analizó la prueba Chi cuadrado de Pearson igual a 31.0754 con 2 gl, la que arrojo un valor $p < 0.05$ en referencia a la relación que existe entre los factores personales e institucionales de los profesionales de enfermería, por lo cual se acepta la Hipótesis Alterna la cual sugiere: Los factores personales e institucionales de los profesionales de enfermería se relacionan significativamente.

Por lo expuesto en la tabla se deduce que gran cantidad de profesionales de enfermería presentan un adecuado factor personal e institucional lo cual significa que estos factores tienen gran importancia ya que los hábitos personales e institucionales son dos dimensiones que deben lograr el equilibrio para que los profesionales puedan cumplir a cabalidad con sus

labores asignadas, como por ejemplo respecto al estado civil se observó que un 58% de los enfermeros son solteros y solo un 42% son casados por lo cual los sujetos casados experimentan índices mayores de responsabilidad que afectan su desempeño laboral mientras que las personas solteras tienen menor cansancio, mayor realización y por lo tanto su desempeño laboral es mayor; con respecto al factor institucional los profesionales de enfermería un 54% mencionan que el horario que les permite mejorar su desempeño laboral son los turnos diurnos y nocturnos ya que un horario de trabajo inadecuado causa agotamiento y malestar , el horario excesivamente prolongado puede desencadenar estrés además resta tiempo para fomentar apoyos sociales.

✓ De acuerdo a nuestras hipótesis:

H₀: Los factores personales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería no se relacionan significativamente.

H₁: Los factores personales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se relacionan significativamente.

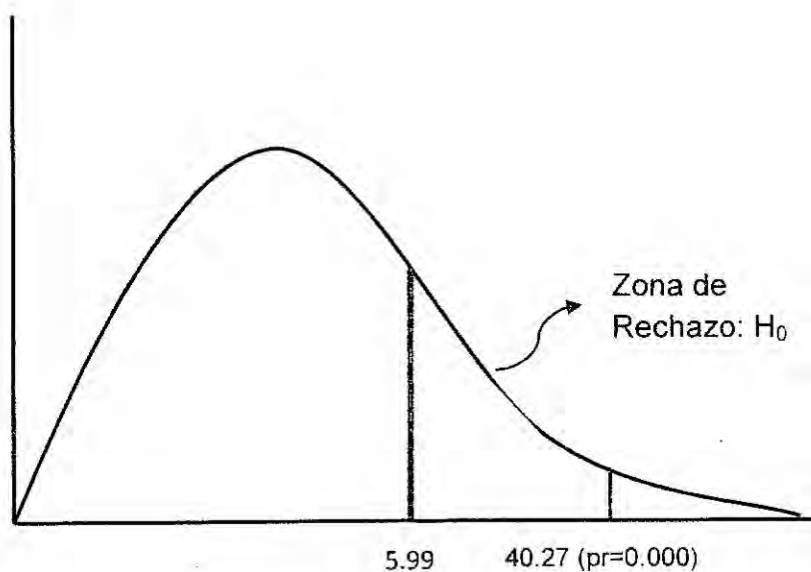


Tabla N°5.5

Relación de los Factores Personales y el Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

Factores Personales	Desempeño Laboral		
	Inadecuado	Adecuado	Total
Inadecuado	18	3	21
Adecuado	4	44	48
Total	22	47	69

➤ Pearson $\chi^2(1) = 40.2770$ Pr = 0.000

Decisión: Se analizó la prueba Chi cuadrado de Pearson igual a 40.2770 con 2 gl, la que arrojo un valor $p < 0.05$ en referencia a la relación que existe entre los factores personales Y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, por lo cual se acepta la Hipótesis Alterna la cual sugiere: Los factores personales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se relacionan significativamente.

En la tabla se observó que gran cantidad de enfermeros tienen un factor personal y desempeño laboral adecuado, lo que quiere decir que los factores personales dependen de cada humano y de su estilo de vida; que incluye actitudes, conductas y capacidades sociales la cual va determinar su desempeño laboral.

En los factores personales se observó que la edad de los profesionales más jóvenes comprendidas entre los 25 y 35 años representan un 59.42% mientras los profesionales mayores de 36 años representan un 40.58%, se considera que los profesionales más jóvenes desarrollan mejores estrategias de conducta, conocimiento, destreza y habilidades mientras que los profesionales de enfermería de mayor edad desarrollan prácticas cotidianas aprendidas a lo largo de su experiencia profesional; con respecto al desempeño laboral se observó que un 55% brindan educación al paciente por lo que se refiere a que los profesionales de enfermería tienen un nivel de conocimiento técnicos y profesionales relacionadas en sus áreas de trabajo, es la capacidad que tiende a mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia para poder brindar una buena educación al paciente sobre los procedimientos a realizarse.

✓ De acuerdo a nuestras hipótesis:

H₀: Los factores personales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería no se relacionan significativamente.

H₁: Los factores personales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se relacionan significativamente.

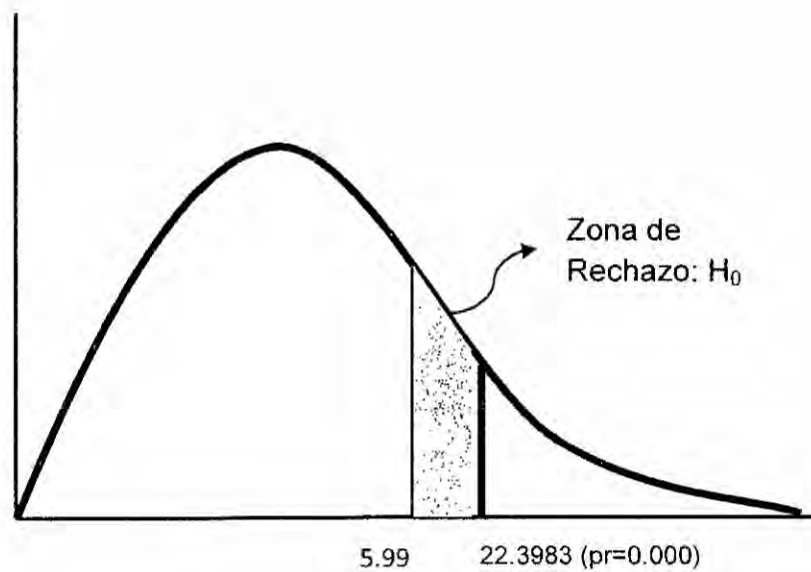


Tabla N°5.6

Relación de los Factores Institucionales y el Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

Factores Institucionales	Desempeño Laboral		
	Inadecuado	Adecuado	Total
Inadecuado	20	14	34
Adecuado	2	33	35
Total	22	47	69

➤ Pearson $\chi^2(1) = 22.3983$ Pr = 0.000

Decisión: Se analizó la prueba Chi cuadrado de Pearson igual a 22.3983 con 2 gl, la que arrojó un valor $p < 0.05$ en referencia a la relación que existe entre los factores institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, por lo cual se acepta la Hipótesis Alternativa la cual sugiere: Los factores institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se relacionan significativamente.

En la tabla se observó que gran cantidad de profesionales de enfermería presentan un adecuado factor institucional y desempeño laboral, ya que los factores institucionales representan las características en el aspecto técnico, logístico y administrativo teniendo en cuenta que la institución es quien provee los recursos económicos y humanos. El factor institucional en cuanto a números de profesionales de enfermería por servicios, del total de enfermeras mencionan que un 67% es insuficiente, por lo cual si hay pocas

enfermeras en el servicio habrá una sobrecarga de trabajo esto corresponde al exceso de trabajo que las profesionales de enfermería realizan, se considera también el ejercer responsabilidades importantes, la sobrecarga genera insatisfacción laboral y un inadecuado desempeño laboral. En cuanto al desempeño laboral se observa que 91% del total de los profesionales de enfermería atienden con prontitud a los pacientes, esto se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionados con los cargos actuales y futuros, de esa manera se brindara una atención con prontitud.

6.2 Contratación de resultados con otros similares.

- En lo referente al factor personal se muestra los resultados en la Tabla N° 5.5, se obtuvo que el 64% que equivale a 44 enfermeros tienen un factor personal y desempeño laboral adecuados; estos resultados son similares a los estudios hallados en la Tesis titulado "Factores Personales e Institucionales en la Incidencia del Síndrome de Burnout del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia – Red Base Guillermo Almenara Irigoyen - 2006 " por la autora Chumbes Villavicencio Cyndi Rosario (2006), donde presento que en cuanto a la correlación con los factores personales con un nivel de confianza del 95%, existe relación significativa ($r = 0.41$) con el rol que desempeña los profesionales de enfermería.
- En lo referente al factor institucional se muestran los resultados en la Tabla N°5.6, se obtuvo que solo el 20% que equivale a 14 enfermeros tienen un factor institucional inadecuado; estos resultados son similares a los estudios hallados en la Tesis titulado "Factores Personales e Institucionales en la Incidencia del Síndrome de Burnout del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia – Red Base Guillermo Almenara Irigoyen – 2006" por la autora Chumbes Villavicencio Cyndi Rosario (2006), donde presento que en relación a los factores institucionales, el 35% tiene agotamiento mental alto porque sienten que la institución con su política laboral, no contribuye a la eficiencia y eficacia de su trabajo, por lo cual no existe un adecuado desempeño laboral de las enfermeras.
- En lo referente al desempeño laboral se muestra los resultados en la Tabla N° 5.3, se obtuvo que el 68% de los profesionales de enfermería tienen un adecuado desempeño laboral y solo un 32% de enfermeros tienen un inadecuado desempeño laboral; estos resultados son

similares a los estudios hallados en la Tesis titulado "Desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico y factores relacionados-Hospital de Emergencias José, Casimiro Ulloa" por la autora Contreras Cristóbal, Guisella,(2009), donde presento que del total de enfermeros el 70% tienen un buen desempeño y el 30% tienen un mal desempeño.

No existe trabajos similares en donde se correlacionan estos factores estudiados: Factores personales, factores institucionales y el desempeño laboral

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

Dado los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

- a) Respecto a la relación entre factor personal, factor institucional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, existe relación significativa entre los variables, con un nivel de significancia (Chi cuadrado) $p < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.
- b) Respecto a la relación entre el factor personal y factor institucional, existe relación significativa entre ambos variables, con un 51%.
- c) En cuanto a la relación entre el factor personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, también existe relación significativa entre ambos variables, dándonos los resultados un 64% de relación.
- d) Por lo tanto el factor institucional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, también existe relación significativa entre ambos variables, dándonos los resultados un 48% de relación.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

- a) Que el Departamento de enfermería, utilice la información proporcionada para fortalecer el programa de educación con capacitaciones continuas con temas de actualización, en las diferentes especialidades.
- b) Sugerir a las autoridades del Hospital de Ventanilla, mejorar las condiciones en cuanto a los materiales para así poder brindar una atención de calidad al paciente y dar las facilidades al profesional de enfermería para poder seguir mejorando su desempeño laboral.
- c) Realizar estudios de investigación similares sobre el tema., ya que constituye un elemento importante para mejorar la calidad de atención que brindan los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla.

CAPITULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ENCICLOPEDIA CUBANA ECURED. **Desempeño laboral**. Disponible en: http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral-wed. Consultado el 12 de junio del 2015.
2. SCRIBD. **concepto de desempeño laboral**. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/172846241/Concepto-de-desempeno-laboral#scribd>. Wed. Consultado el 12 de junio del 2015
3. ENCOLOMBIA. **Riesgos laborales del Ejercicio Profesional: Una Responsabilidad Compartida**. Disponible en: <http://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-63/enfermeria6303-memorias/.wed>. Consultado el 01 de junio del 2015
4. DUBRASKA MACHILLANDA **“Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en el hospital Vargas de Caracas durante el segundo trimestre del 2005”**. Tesis para optar al título de Licenciado en enfermería disponible en: <http://saber.ucv.ve/jspui/bitstream/123456789/344/1/tesis%20dubraska.pdf> consultado el 15 de enero del 2013
5. RODRÍGUEZ MARTÍNEZ; Roynel, FONSECA HERNÁNDEZ; Dianelys CASTRO CABRERA; Enrique, BETANCOURT MARRERO; Idania Elena **Satisfacción laboral en enfermeros del Instituto de Nefrología-Cuba 2012**; Disponible: en: <http://bvs.sld.cu/revistas/inf/n1412/inf041412.htm>. Consultado el 26 de octubre del 2012

6. LINCOLN Chen, EVANS David, EVANS Tim, SADANA; Ritu, STILWELL; Barbara, TRAVIS; Phyllida, VAN LERBERGHE; Wim, ZURN; Pascal. **"Informe Sobre la Salud en el Mundo-OMS 2006"**. Organización Mundial de la Salud. Disponible: http://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf. Consultado el 01 de junio del 2015.
7. MALVÁREZ, Silvina María; CASTRILLÓN AGUDELO, María Consuelo; **Panorama de la Fuerza de Trabajo en Enfermería en América Latina – OPS; Washington-2005**, *Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos*, Vol. 39, noviembre 2005, disponible en : <http://www.ops.org.bo/textocompleto/ift26346.pdf>. Citado el 01 de junio del 2015
8. BAUTISTA RODRÍGUEZ Luz Marina, MEZA Jeimy Johanna; **"Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander - Colombia"**, *Rev. Ciencia y Cuidado* Vol.9, Diciembre 2012, disponible en dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4114602.pdf. Citado el 01 de junio del 2015.
9. CONTRERAS CRISTÓBAL GUISELLA, **"Desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico y factores relacionados-Hospital de Emergencias José, Casimiro Ulloa"**, Lima – 2009. Tesis para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico, Disponible en: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2706/1/Contreras_Cristobal_Guisella_2009.pdf ; consultado el 26 de octubre del 2012.
10. LEYDI ROJAS; MARÍA SUÁREZ; LEIDY TORREALBA; YULIANNY TORRES. **"Conociendo la realidad de la insatisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de emergencia del hospital central Antonio María Pineda Barquisimeto estado Lara, año 2010-**

- 2011".Ídem página 13. disponible en:
<http://bibmed.ucla.edu.ve/DB/bmucla/edocs/textocompleto/TIEWY125DV4C652011.pdf>; consultada el 15 de enero del 2013.
11. GUERRERO PASIJOJOA; Verónica Magaly, LÓPEZ VALLEJO; Ángela Lorena, MAVISOY FAJARDO; Samantha Shirley, RODRÍGUEZ ZAMBRANO; Karen Alexandra, ROSERO PANTOJA; Cindy Johana, ACOSTA; María Fernanda. **Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto – Nariño 2009 – 2010.** *Rev. UNIMAR*, disponible en:www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/viewFile/191/168. Consultado el 01 de junio del 2015.
12. GARROTE LEE María Isabel, PEÑA FIGUEREDO María De Los Ángeles, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ Martha, MIRANDA LARA Lissette , PÉREZ GONZÁLEZ Maylen, ALFONSO ARELA Nélide. **"Factores que afectan la salud del personal de enfermería en su desempeño profesional y su capacitación en Programa de salud ocupacional. CIREN 2005"** La Habana, Cuba. Tesis para optar el título profesional de Lic. en Enfermería. Disponible en:
<http://www.mednet.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/2006/.../2728>;
 consultada el 26 de octubre del 2013
13. LIC. URBINA LAZA Omayda, LIC. SOLER CÁRDENAS Silvio F; LIC. OTERO CEBALLOS, Marta **"Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología"** aprobado el 6 de marzo de 2006. disponible en:
http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems04106.pdf, consultada el 15 de enero del 2013

14. CHUMBES VILLAVICENCIO, Cyndi Rosario (Lima-2006) **“Factores Personales, Profesionales e Institucionales en la Incidencia del Síndrome de Burnout del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia - Red Base Guillermo Almenara Irigoyen-2006”** Tesis para optar el título profesional de enfermería. Disponible en http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/266/1/Chumbes_cr.pdf; consultado el 26 de octubre del 2012
15. CORONADO LUNA Liz Karina, **“Factores Laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicinas del Hospital Nacional Daniel A. Carrión, 2006-Lima”**.Tesis para optar el título profesional de Lic. en Enfermería.. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1011/1/coronado_ll.pdf; consultado el 10 de enero del 2015.
16. MAMANI ENCALADA, Antonia, OBANDO ZEGARRA, Roxana, URIBE MALCA, Ana Maria, VIVANCO TELLO, Maritza. **“Factores que desencadenan el Estrés y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en Emergencia.** Rev Per ObstEnf. [online]., vol.3:1. ene./julio 2007.Disponible en:<http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/rpoe/v3n1/a07v3n1.pdf>.; consultado el 27 de Octubre del 2012.
17. MUÑOZ REVILLA, Rosa Soledad; RAMIREZ LOPEZ, Lisset Johana (Callao -2013) **“Relación entre los factores personales e institucionales con las prácticas de medidas de bioseguridad de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Callao 2013”**. Tesis para optar el título profesional de Lic. En Enfermería.
18. TAIFI HUANCA, Aurelia; MORALES PEREZ, Mercedes (Callao – 2013) **“Factores institucionales, económico y ausentismo laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital**

- Nacional Daniel Alcides Carrión, 2013**". Tesis para optar el grado de maestría
19. CASTRO CERPA, Antonio; PALOMINO ESPINOZA, Ana Maria **Evaluacion del Desempeño para la Empresa de Transporte Aerocondor**" Direccion estrategica del factor humano. Disponible en <http://www.auraquinonesli.com/evaluacion.pdf>
 20. MARRINER TOMEY, A. **Modelos y teorías en Enfermería**. Madrid (España). . Editorial Elsevier. Quinta Edición. 2003.
 21. Recursos educativos. **Factores Personales**. Disponible en: http://www.rekursostic.org/proyecto/index.php?option=com_content&view=article&id=629:factores-personales&catid=132:la-salud&Itemid=155, consultado el 27 de octubre del 2012
 22. GIL CABANILLAS Leticia, **"Influencia de los factores institucionales en el rendimiento académico de los internos de enfermería de la Escuela de Enfermería de la Policía Nacional del Perú."**. Lima – 2007. Disponible en: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2007/gil_cl/pdf/gil_cl.pdf, consultado el 27 de octubre del 2013
 23. Colegio de enfermeros del Perú. Consejo nacional. **Reglamento de la ley N° 27669 del trabajo de la enfermera(o)**. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1209_LEG265.pdf. consultado el 27 de octubre del 2013
 24. Desarrollo de recursos humanos. Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. OPS. [citado 27/10/12]. Disponible en: <http://www.ops.org.bo/textocompleto/ift26346.pdf>.
 25. QUEIPO, Beatriz; USECHE, María Cristina. **El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria**. *Rev. Ciencias Sociales*. Vol. 8 (3), setiembre 2008, disponible en:

- <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>. Citado el 01 de junio del 2015.
26. CAMARENA MELO; Micaela. **“Liderazgo del Profesional de Enfermería y su Influencia en el Desempeño Laboral en los Servicios de Emergencia de Hospitales Públicos en Lima”** Proyecto de Investigación, disponible en: http://www.academia.edu/7326192/UNIVERSIDAD_PERUANA_CAYETANO_HEREDIA. Consultado el 01 de junio del 2015.
27. ALCONSVIZA, Sara.B; BLANCO VARGAS, Hilda.T. **“Estrés laboral y factores asociados al personal de enfermería de la unidad de terapia intensiva del complejo hospitalario Miraflores, gestión 2006. La Paz – Bolivia,** disponible en: bibliotecadigital.umsa.bo:8080/rddu/bitstream/123456789/.../T-PG594.pdf. Consultado el 27 de octubre del 2013
28. PEIRÓ, J.M Psicología de la organización. Vol. 1(4ª ed.). UNED: Madrid. (1990)
29. ALVAEZ CANO Lina María **Calidad de Atención en Enfermería,** disponible en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1011/1/Coronado_II.pdf, consultado el 12 de octubre del 2015
30. JARAMILLO MEDINA, Yexi Josefina; MENDOZA LÓPEZ Milagros Nohely, **“Satisfacción laboral del enfermero(a). servicio de medicina interna. Hospital. Dr. Héctor NoueJoubert. Ciudad bolívar, año 2010”** Disponible en : <http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2228/1/32%20Tesis.%20WB9%20J37.pdf>. [citado 30/10/12]
31. Colegio de Enfermeros del Perú, **Ley del Trabajo de la enfermera. N° 27669,** disponible en:

http://www.cep.org.pe/cn/download/ley_trabajo_enfermero.pdf,
consultado el 01 de junio del 2015

32. The Free Dictionary. By Farlex. Disponible en: <http://es.thefreedictionary.com/relaci%C3%B3n>, consultado el 08 de noviembre del 2014.
33. Definición ABC, tu diccionario hecho fácil. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/general/factores.php>. consultado el 08 de noviembre del 2014.
34. MONTERO ROJAS, Eiliana, VILLALOBOS PALMA, Jeannette, VALVERDE BERMÚDEZ Astrid. **"Factores Institucionales, Pedagógicos, Psicosociales y Sociodemográficos Asociados al Rendimiento Académico en la Universidad de Costa Rica: Un Análisis Multinivel"**. Disponible en http://www.uv.es/relieve/v13n2/RELIEVEv13n2_5.htm. consultado el 08 de noviembre del 2014
35. HOSE Carl **Definición de desempeño laboral**. Disponible en http://www.ehowenespanol.com/definicion-desempeno-laboral-info_149860/ citado el 08 de noviembre del 2014

ANEXOS

ANEXO N° 01

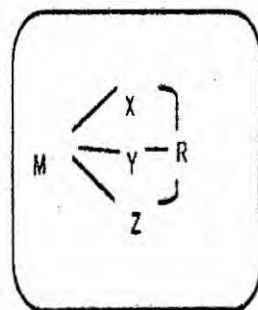
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población
<p>¿Cuál es la relación entre los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital de ventanilla, servicio de emergencia, Ventanilla 2014?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Relacionar los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla – 2014</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>II. Caracteriz</p>	<p>Factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital de ventanilla, ventanilla-2014</p> <p>H1: Los factores personales e institucionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>El presente trabajo de investigación fue: Cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal.</p> <p>Tipo Cuantitativo ya que permitió la medición y cuantificación de los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de</p>	<p>Población:</p> <p>4.6.1 Población: La población objeto de estudio estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Ventanilla.</p> <p>✓ Área de Estudio:</p> <p>El estudio se realizó en el Hospital de Ventanilla, en la</p>

	<p>ar el factor personal de los profesionales de enfermería</p> <p>III. Identificar el factor institucional de los profesionales de enfermería</p> <p>IV. Determinar el desempeño o laboral de los profesionales de</p>	<p>Ho: Los factores personales e institucionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>los profesionales de enfermería.</p> <p>Descriptivo correlacional porque describió y determino la relación entre los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Y de Corte transversal, porque el estudio se realizó en un determinado tiempo y espacio.</p> <p>Diseño de estudio</p> <p>El diseño metodológico fue de tipo No experimental, transeccional correlacional.</p>	<p>Avenida Pedro Beltrán s/n, urbanización Satélite departamento de Lima, provincia del Callao, distrito de callao. Dicho estudio se llevó a cabo en los diferentes servicios del Hospital de Ventanilla. Institución que brinda servicios a la comunidad en general de diversa etapas de vida.</p> <p>✓ Unidad de Análisis: El profesional de enfermería que labora en los diferentes servicios en el Hospital de Ventanilla.</p> <p>✓ Criterios de Inclusión</p>
--	---	---	---	--

	<p>enfermería</p>		<p>Tipo No experimental ya que permitió analizar los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en su contexto natural, sin ser manipulados. Transeccional correlacional, ya que permitió describir las relaciones entre ambas variables en un momento determinado. Se expresa gráficamente de la siguiente manera:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional de enfermería que realice labor asistencial. - Profesional de enfermería que desee participar voluntariamente en el estudio previo consentimiento informado. - Profesional de enfermería asistencial que cuente con más de 6 meses laborando en el Hospital de Ventanilla. <p>5 Criterios de Exclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jefes de los diferentes servicios de enfermería del Hospital de Ventanilla.
--	-------------------	--	--	---

			<p>M = Muestra (69 profesionales de enfermería)</p> <p>X = Factores personales de los profesionales de enfermería.</p> <p>Y = Factores institucionales de los profesionales de enfermería.</p> <p>Z = Desempeño laboral de los profesionales de enfermería</p> <p>R = Relación</p>	<p>- Profesional de enfermería que se encuentre en retiro por vacaciones y/o licencia.</p> <p>Muestra:</p> <p>En la determinación de la muestra óptima se seleccionó el muestreo aleatorio de Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, realizando los cálculos se obtuvo una muestra conformada por 69 enfermeros al 95 % de Nivel de significación.</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $n = \frac{Z^2 pqN}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 pq}$ </div>
--	--	--	---	--



En donde:

- Z = Es el valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95 % de confianza-
- p = proporción de profesionales de enfermería, (0.5 probabilidad de éxito del parámetro a evaluar)
- q = proporción de profesionales de enfermería (0.5 probabilidad de fracaso del parámetro a evaluar)
- N = Población de los Profesionales de Enfermería.
- ϵ = Margen de error muestral (se asume 5 %)

				<ul style="list-style-type: none"> • n = Tamaño óptimo de la muestra. <p>Reemplazando los valores:</p> $n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(85)}{(0.05)^2 (84) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$ $= \frac{(3.8416)^2 (0.5)(0.5)(85)}{(0.025)^2 (84) + (3.8416)^2 (0.5)(0.5)}$ $= \frac{81.634}{1.1704}$ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $n = 69.74 = 69$ </div>
--	--	--	--	---

ANEXO N° 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación titulado “ Factores Personales e Institucionales y el Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, 2014”, es realizado por; Hjar Rivera Rosario Milagros ,López Baez Reyna Josefina, Reyna Alfaro Jackeline del Carmen, egresadas de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Callao, con el objetivo de Determinar la relación entre los factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital, a fin de poder brindar un marco referencial al hospital lo cual tendrá que responder objetivamente la encuesta **ANONIMA** de 23preguntas contando con un tiempo aproximado de 20 minutos. Habiendo sido informado de los fines de este estudio:

Yo.....,a
cepto voluntariamente mi participación en este estudio y estoy dispuesto(a) a responder todas las preguntas de la encuesta, teniendo la confianza plena de que la información que se vierte será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confié en que las investigadoras utilizarán adecuadamente dicha información asegurándome de la misma confidencialidad. A sí mismo, si tengo alguna duda me podré comunicar al número 994572766propio de una delas autoras. Al firmar este documento, doy mi consentimiento de participar en este estudio como voluntario

FIRMA

ANEXO N° 03

ENCUESTA

Introducción:

Estimado Licenciada(o)

En esta oportunidad queremos conocer como los factores personales e institucionales influyen en el desempeño laboral en el servicio donde Usted labora. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Marca con un aspa (X) la respuesta que Ud. considere correcta.

Agradecemos su colaboración y participación.

Datos Generales

1.- Tipo de Establecimiento:

- a) DIRESA ()
- b) DISA ()
- c) Hospital ()
- d) MICRORED ()

2.- Sector:

- a) MINSA()
- b) ESSALUD()
- c) FF.AA()
- d) PNP()

Factores Personales:

3.- Edad:

- a) 25 a 30 años()
- b) 31 a 35 años ()

- c) 36 a 40 años()
- d) Más de 40 años ()
- 4.- Sexo: M () F ()
- 5.- Estado Civil:
 - a) Casado()
 - b) Soltero()
 - c) Divorciado ()
 - d) Viudo ()
- 6.- N° de hijos:
 - a) Sin hijos ()
 - b) 1hijo ()
 - c) 2 hijos ()
 - d) 3 a más hijos ()
- 7.-Tiempo usado para trasladarse de su casa al trabajo.
 - a) 20 a 30 min()
 - b) 35 a 50min()
 - c) 1 a 2 horas()
 - d) Más de 2 horas ()
- 8.- Grado Académico:
 - a) Licenciado ()
 - b) Especialista ()
 - c) Magister()
 - d) Doctorado()
- 9.- Trabaja en otra institución: Si. () No. ()
- 10.- Cada qué tiempo realiza Ud. Capacitaciones:
 - a) Mensual ()
 - b) Cada 3 meses ()
 - c) Cada año ()
 - d) Otros (especifique):.....

Factores Institucionales:

11.- Señale Ud. que horarios de trabajo permiten mejorar su desempeño.

- a) Turno diurno ()
- b) Turno nocturno()
- c) Medio turno ()
- d) Turnos rotativos ()

12.- Tiempo que labora en el servicio.

- a) Menos de 3 años()
- b) De 4 a 6 años()
- c) De 7 a 9 años()
- d) Más de 10 años()

13.- Sueldo percibido mensualmente:

- a) S/.800 a S/.1000 ()
- b) S/.1100 a S/.1500 ()
- c) S/. 1600 a S/. 2000 ()
- d) Mayor de S/2000()

14.- Se encuentra satisfecho con la remuneración percibida: Si () No ()

15.- ¿Cuántas horas extras realiza al mes?.

- a) 2 a 4 horas()
- b) 5 a 8 horas()
- c) 8 a 10 horas()
- d) Más de 10 horas ()

16.- Su remuneración es realizado puntualmente:

- a) Siempre. ()
- b) A veces. ()
- c) Nunca. ()

17.- El número de enfermeras en el servicio es:

- a) Suficiente. ()
- b) Insuficiente. ()

18.- Aproximadamente el número de pacientes que atiende por turno es de :

- a) 1 – 6pacientes()
- b) 6 – 12 pacientes()
- c) Más de 12 pacientes()

19.- ¿El Hospital le brinda facilidades para las siguientes actividades?

- a) Escoger el turno ()
- b) Licencia por maternidad ()
- c) Licencia por enfermedad ()
- d) b y c
- e) otros

20.- El servicio cuenta con un control y seguimiento de las actividades Si ()

No ()

21.- La Institución cuenta con medidas de bioseguridad Si () No ()

22.- La Institución cuenta conFlujograma Epidemiológico Si () No ()

23.- La Institución cuenta con recursos materiales:

- a) Siempre ()
- b) Nunca ()
- c) A veces ()

Gracias!!!

ANEXO N° 04

LISTA DE COTEJO

Desempeño Laboral:

Se aplica al profesional de enfermería

	Siempre	A veces	Nunca
Planifica en equipo el cuidado del paciente			
Atiende con prontitud			
Anota correctamente los cuidados			
Observa signo y síntomas del paciente			
Registra signos y síntomas del paciente			
Brinda educación al paciente relacionado a los procedimientos a realizarse			
Trata amablemente al paciente			
Trabaja en equipo			
Cumple las normas de bioseguridad			
Se comunica con los miembros del equipo multidisciplinario			

Utiliza sus capacidades para la solución de problemas.			
Participa en los programas de educación continua en salud.			

ANEXO N° 05

TABLA DE MATRIZ TRIPARTITA

N° Item	Factores Personales										Factores Institucionales													Desempeño Laboral											
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
6	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
7	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
8	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
9	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
10	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
11	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
12	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
13	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
14	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
15	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
16	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
17	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
18	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
19	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
20	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
21	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
22	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
23	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
24	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
25	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
26	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
27	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
28	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			

29	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
35	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
37	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
38	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
39	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
40	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
41	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
42	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
43	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
44	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
45	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
46	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
47	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	
48	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	
49	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	
50	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	
51	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
52	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
53	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
54	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	

55	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1
56	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1
57	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
58	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

ANEXO N° 06

FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LOS FACTORES PERSONALES

Variables	Grupos	Frecuencia	Porcentaje
Edad	1	28	40.58
	2	41	59.42
Sexo	1	50	72.46
	2	19	27.54
Estado Civil	1	40	57.97
	2	29	42.03
N° Hijos	1	45	65.22
	2	24	34.78
Tiempo usado para trasladarse de su casa al trabajo	1	18	26.09
	2	51	73.91
Grado académico	1	37	53.62
	2	32	46.38
Trabaja en otra institución	1	35	50.72
	2	34	49.28
Tiempo que realiza capacitaciones	1	39	56.52
	2	30	43.48

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

ANEXO N° 07

FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA

Variable	Grupos	Frecuencia	Porcentaje
Horario de trabajo que permite mejorar su desempeño	1	37	53.62
	2	32	46.68
Tiempo que labora en el servicio	1	49	71.01
	2	20	28.99
Sueldo Mensual	1	29	42.03
	2	40	57.97
Satisfacción con la remuneración	1	47	68.12
	2	22	31.88
Horas extras al mes	1	26	37.68
	2	43	62.32
Su remuneración es realizado puntualmente	1	52	75.36
	2	17	24.64
N° de enfermeras	1	47	68.12
	2	22	31.88
N° de pacientes por turno	1	35	50.72
	2	34	49.28
Facilidades que le brinda el hospital	1	30	43.48
	2	39	56.52
Control y seguimiento de actividades	1	16	23.19
	2	53	76.81
Medidas de bioseguridad	1	20	28.99
	2	49	71.01
Flujograma epidemiológico	1	19	27.54
	2	50	72.46
Recursos materiales	1	48	69.57
	2	21	30.43

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

ANEXO N° 08

FRECUENCIA Y PORCENTAJE DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA.

Variable	Grupos	Frecuencia	Porcentaje
Planifica en equipo el cuidado del paciente	1	12	17.39
	2	57	82.61
Atiende con prontitud	1	6	8.7
	2	63	91.3
Anota correctamente los cuidados	1	13	18.84
	2	56	81.16
Observa signos y síntomas del paciente	1	12	17.39
	2	57	82.61
Registra signos y síntomas del paciente	1	19	27.54
	2	50	72.46
Brinda educación al paciente	1	31	44.93
	2	38	55.07
Trata amablemente al paciente	1	22	31.88
	2	47	68.12
Trabaja en equipo	1	23	33.33
	2	46	66.67
Cumple las normas de bioseguridad	1	30	43.48
	2	39	56.52
Comunicación con equipo multidisciplinario	1	13	18.84
	2	56	81.16
Utiliza capacidades para la solución de problemas	1	12	17.39
	2	57	82.61
Participa en programas de educación en salud	1	34	49.28
	2	35	50.72

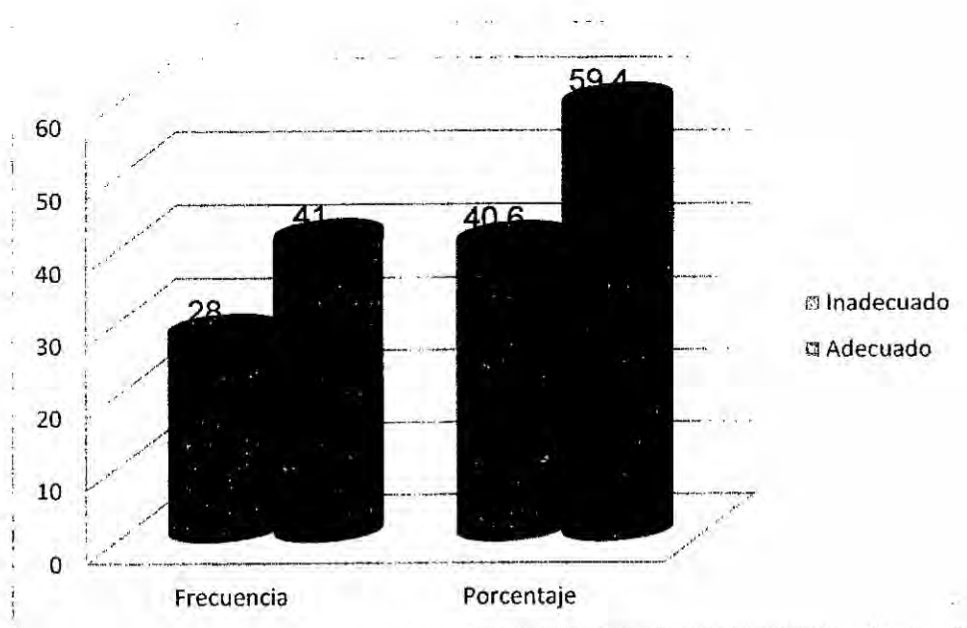
Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

ANEXO N° 9

ESTADISTICA DESCRIPTIVA INDIVIDUAL DE LOS FACTORES PERSONALES.

- Edad de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

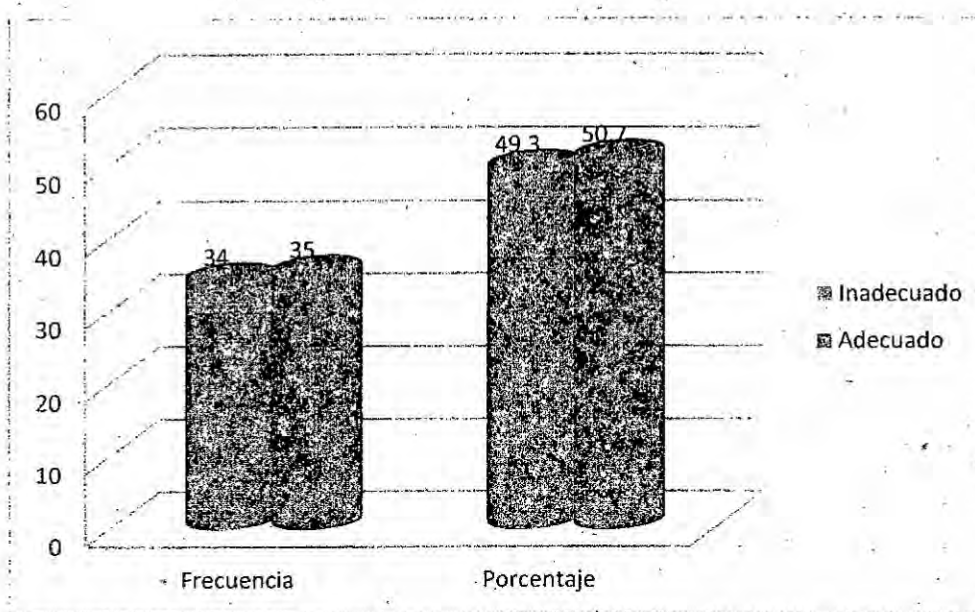
Edad	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	28	40.6
Adecuado	41	59.4



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Sexo de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla.

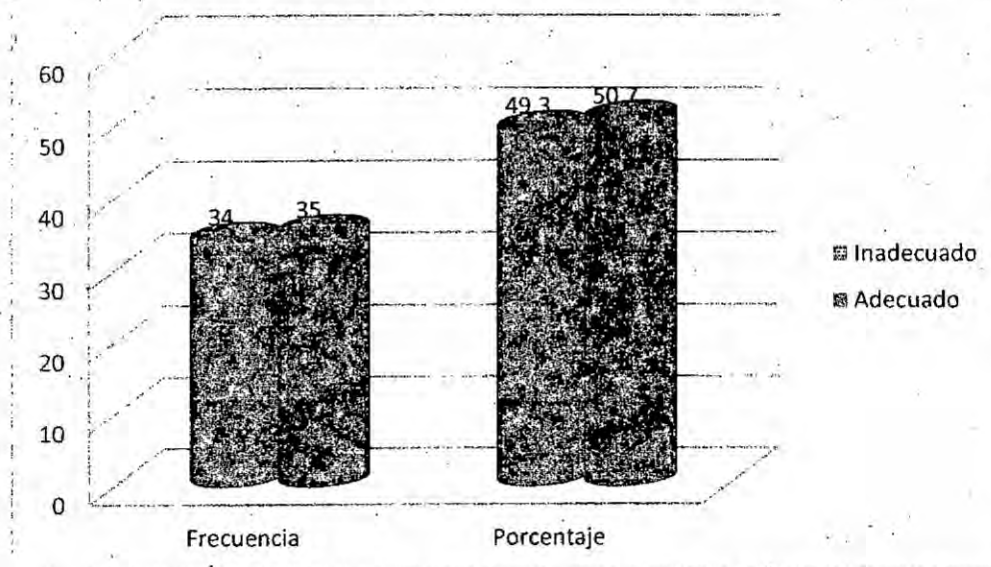
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	19	27.5
Adecuado	50	72.5



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Estado civil de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla.

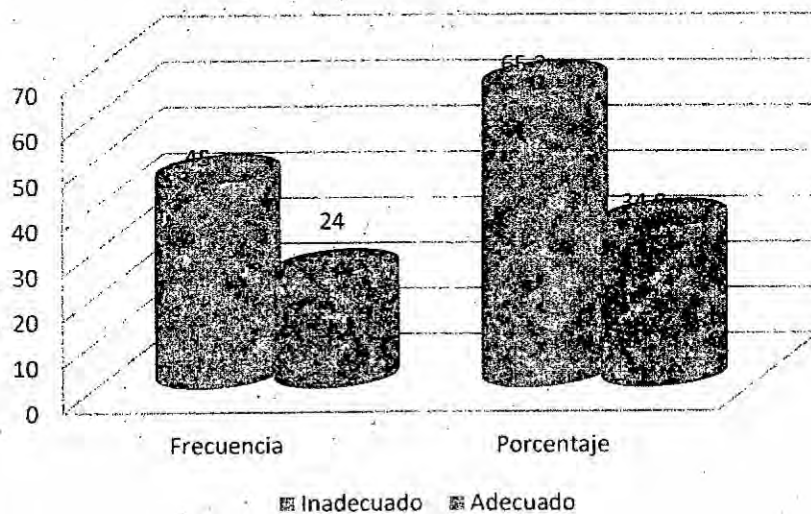
Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	29	42
Adecuado	40	58



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Números de hijos de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

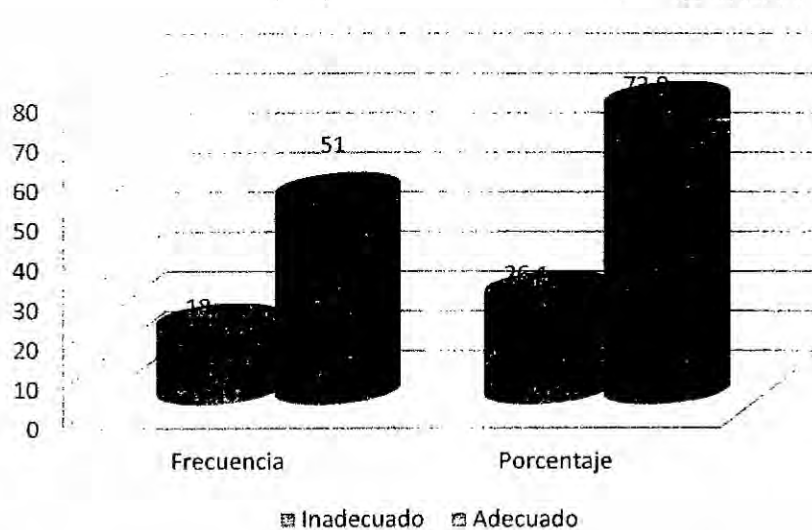
N° de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	45	65.2
Adecuado	24	34.8



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Tiempo usado para trasladarse de su casa al trabajo los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

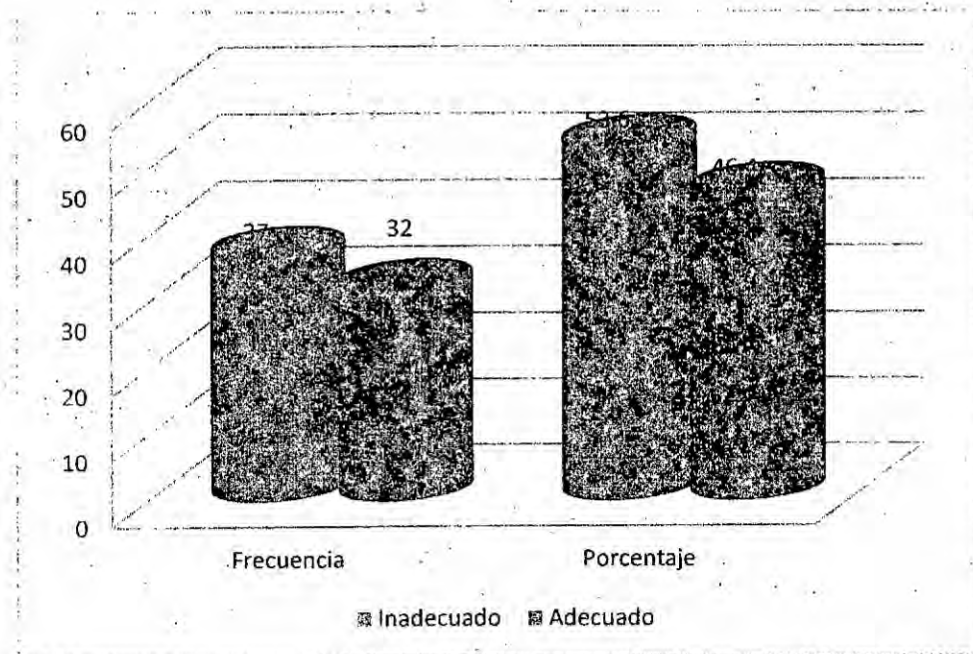
Tiempo para trasladarse de su casa al trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	18	26.1
Adecuado	51	73.9



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Grado académico de los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

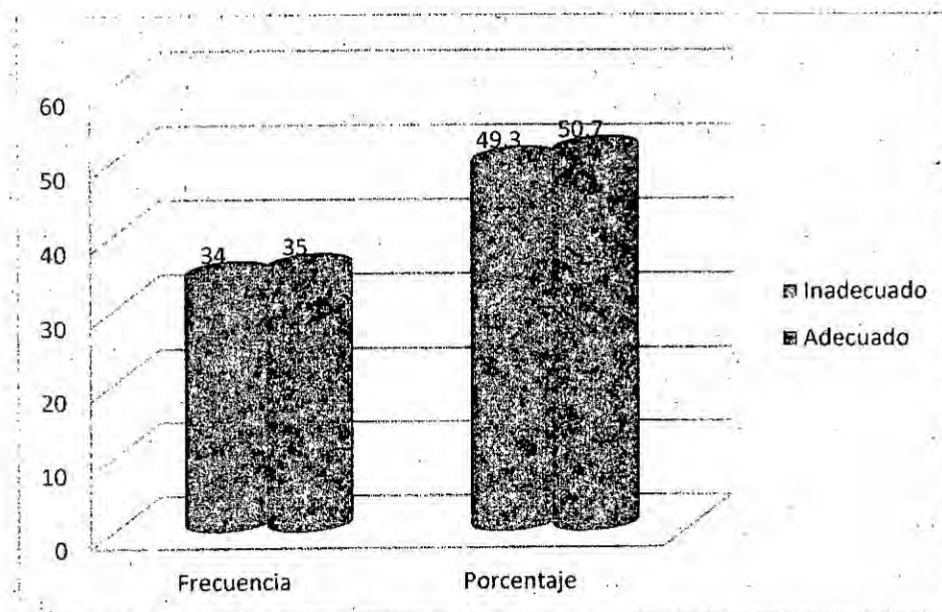
Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	37	53.6
Adecuado	32	46.4



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Trabaja en otra institución los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

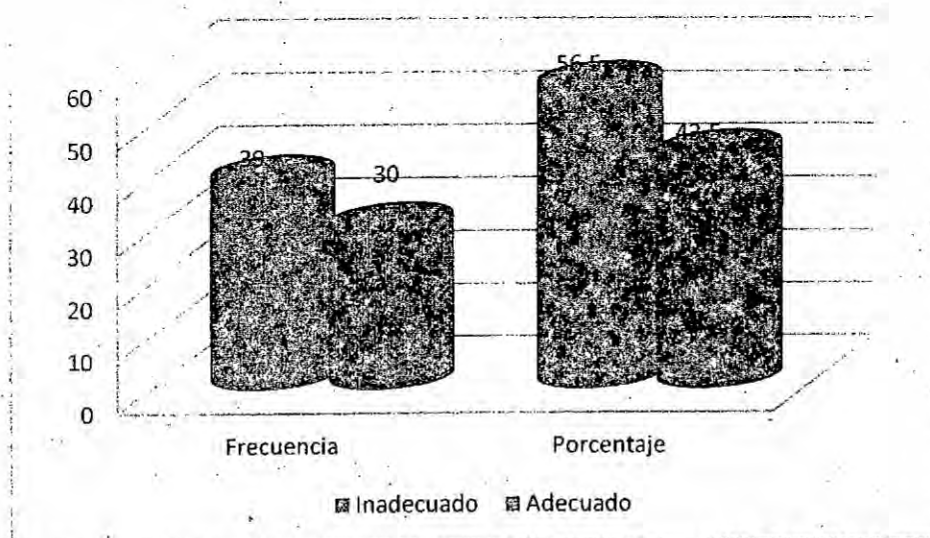
Trabaja en otra Institución	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	34	49.3
Adecuado	35	50.7



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Tiempo que realiza Capacitaciones los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

Cada que tiempo se capacita	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	39	56.5
Adecuado	30	43.5



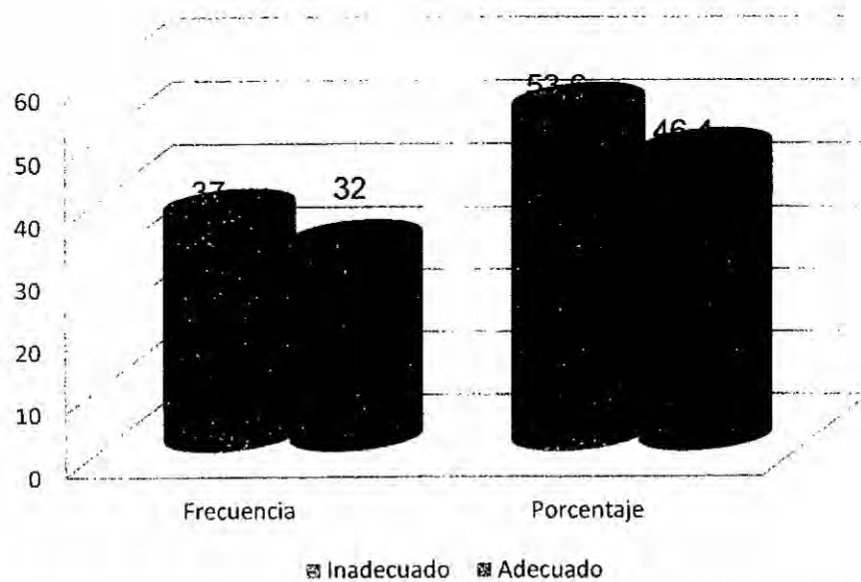
Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

ANEXO N° 10

ESTADISTICA DESCRIPTIVA INDIVIDUAL DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES

- Horarios de trabajo que permiten mejorar su desempeño.

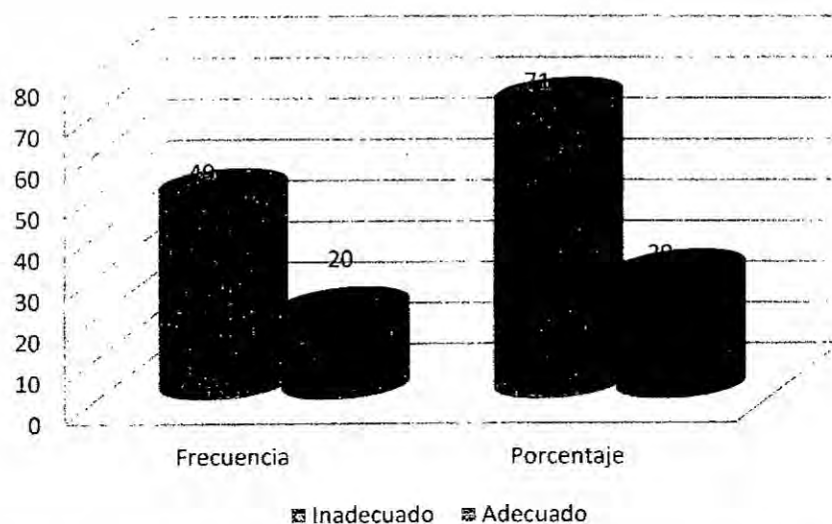
Horarios de trabajo que permiten mejorar su desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	37	53.6
Adecuado	32	46.4



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Tiempo que labora en el servicio los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

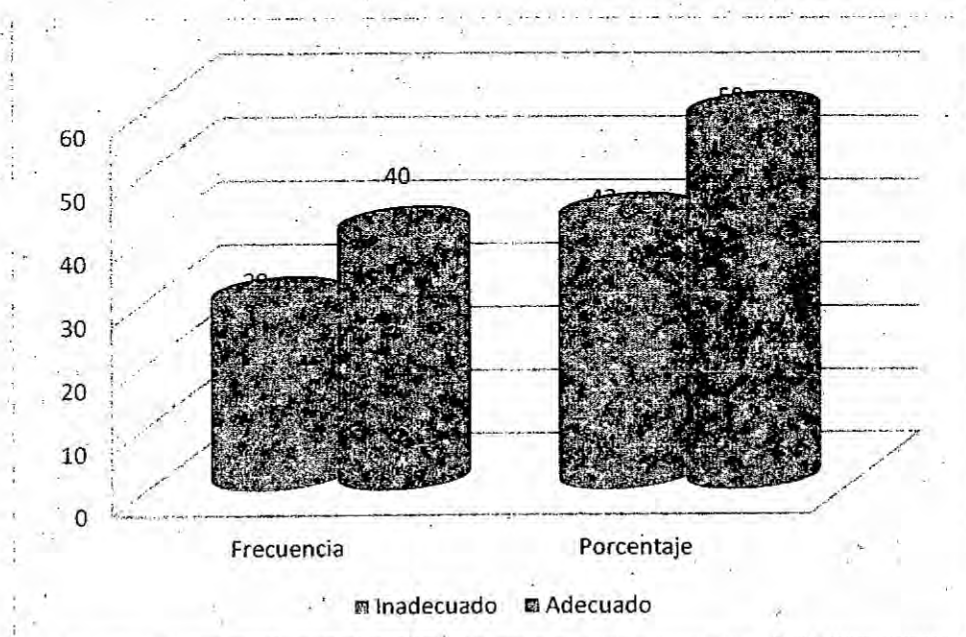
Tiempo que labora en el servicio	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	49	71
Adecuado	20	29



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Sueldo percibido mensualmente

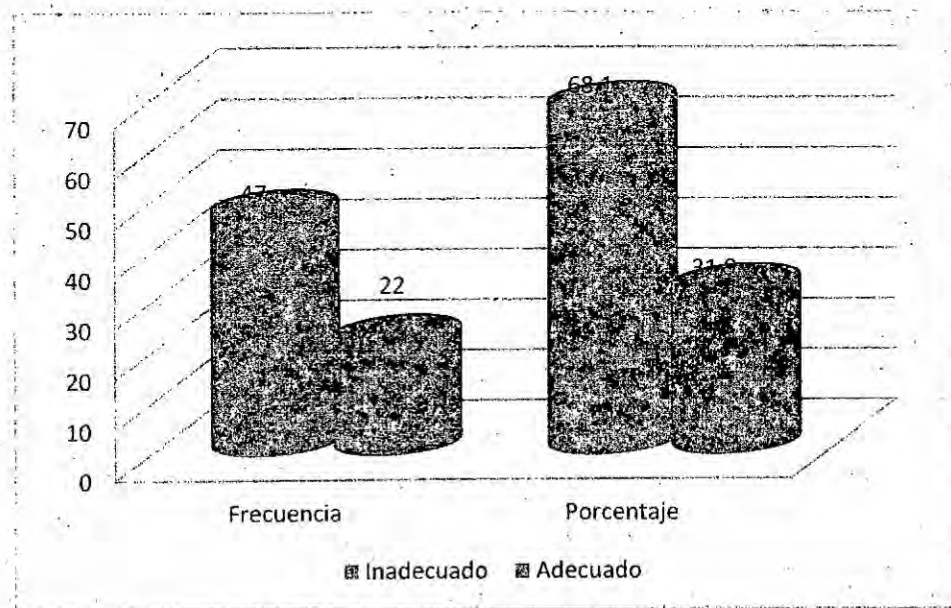
Sueldo percibido mensualmente	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	29	42
Adecuado	40	58



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Se encuentra satisfecho con la remuneración percibida

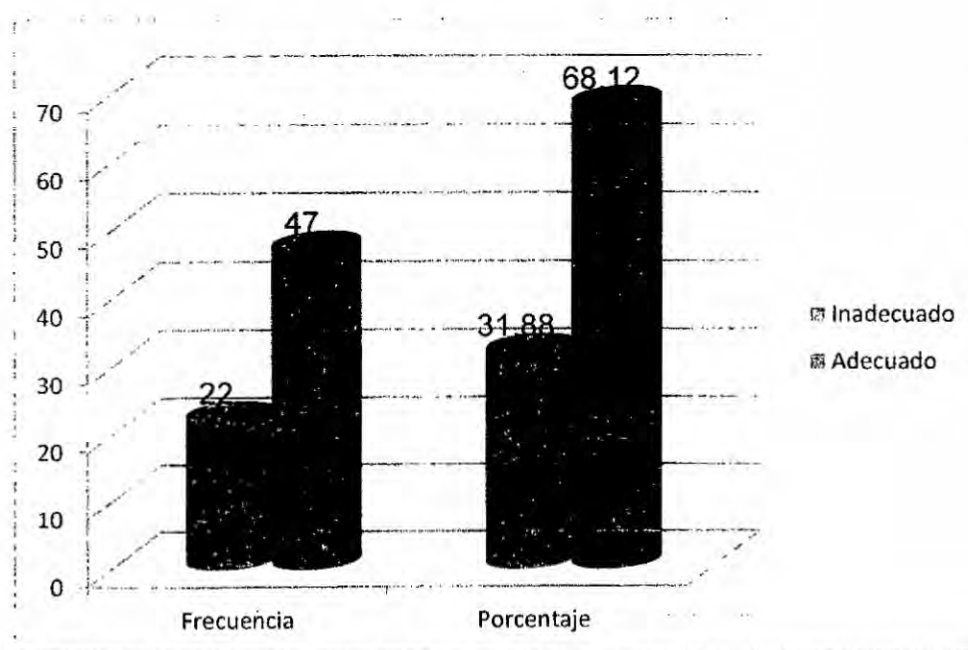
Se encuentra satisfecho con la remuneración	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	47	68.1
Adecuado	22	31.9



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Horas extras al mes que realizan los Profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

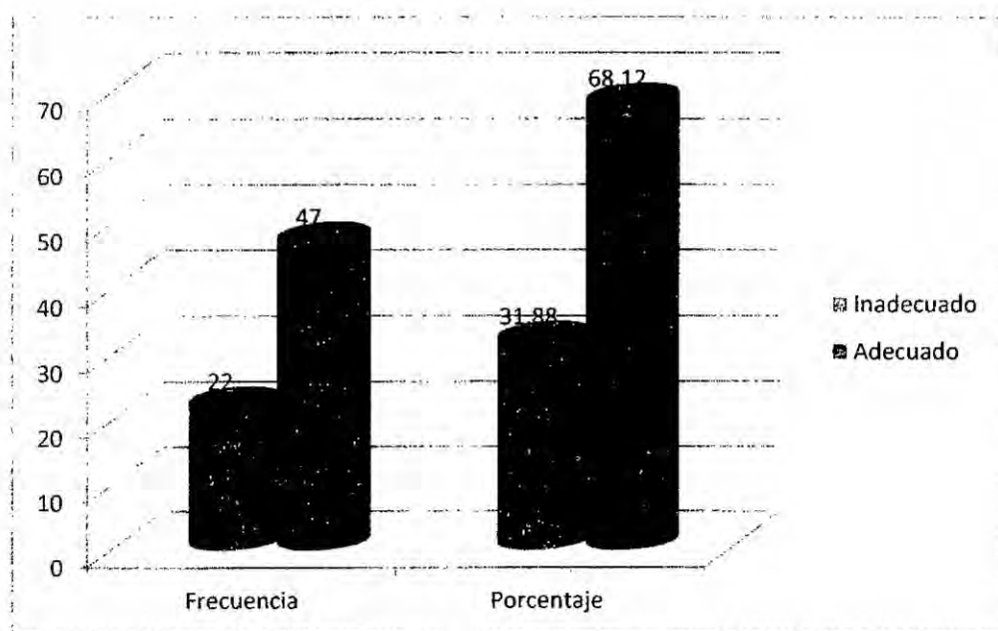
Horas extras al mes	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	26	37.68
Adecuado	43	62.32



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Su remuneración es realizado puntualmente

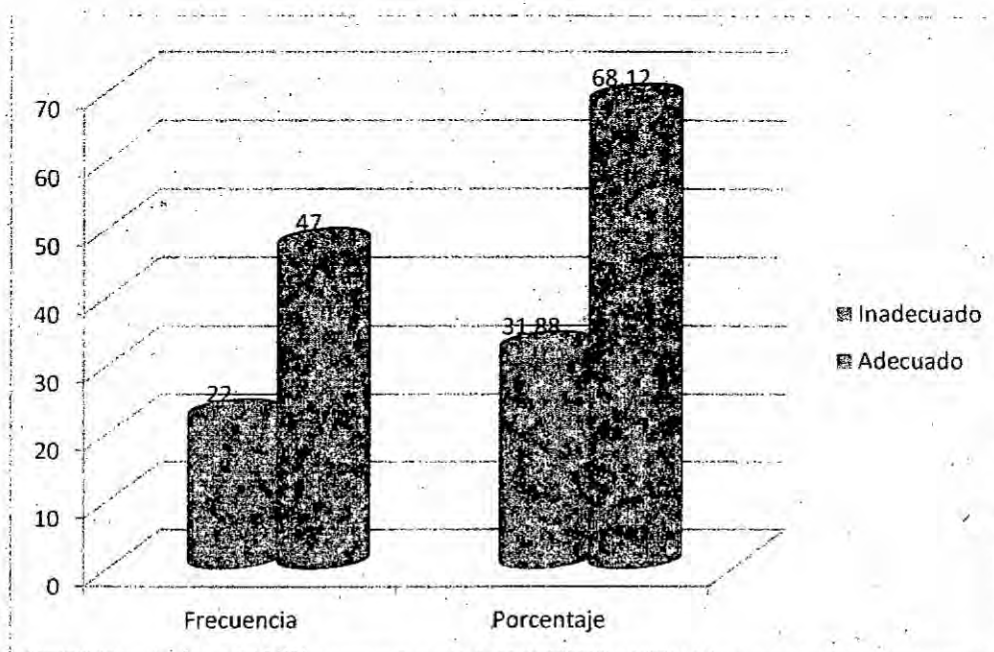
Remuneración	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	52	75.36
Adecuado	17	24.64



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Número de enfermeras

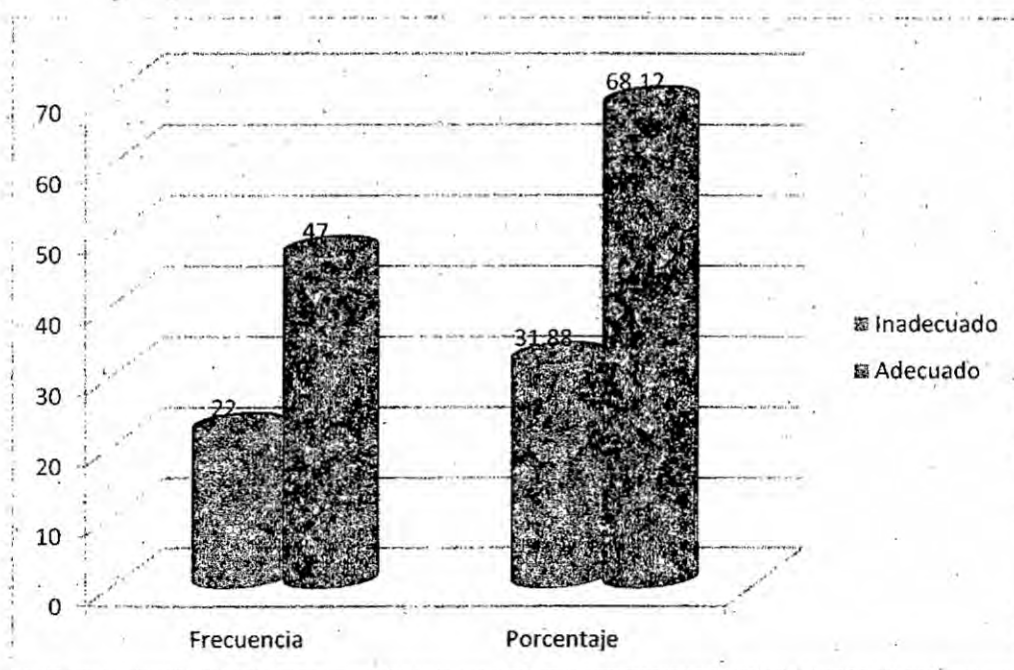
Nº de enfermeras	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	47	68.12
Adecuado	22	31.88



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Número de pacientes por turno.

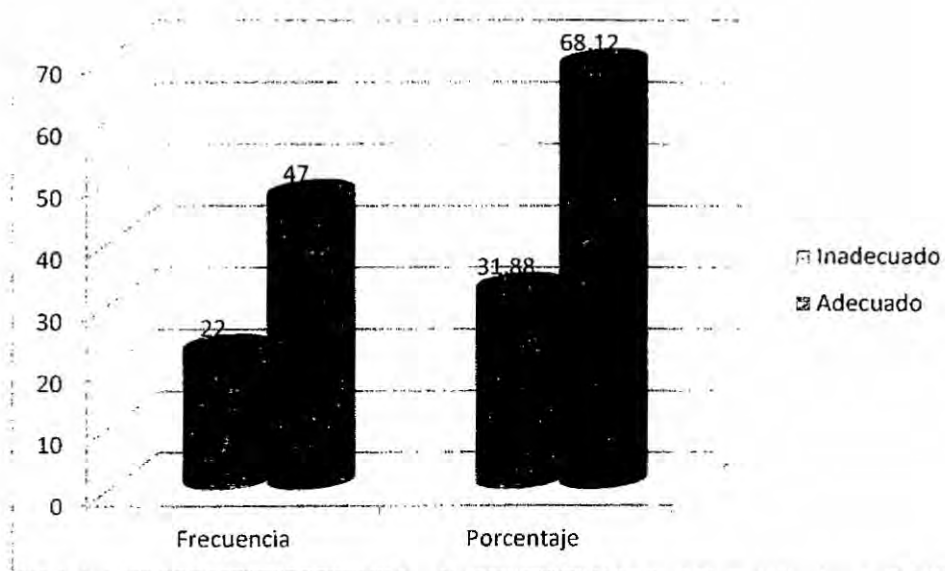
Nº de pacientes por turno	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	35	50.72
Adecuado	34	49.28



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Facilidades que le brinda el hospital a los Profesionales de Enfermería

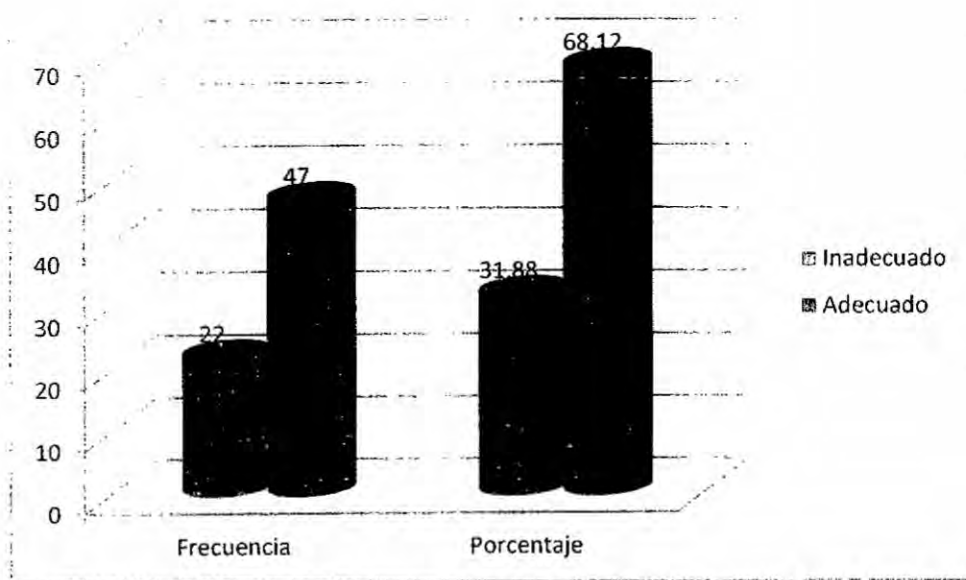
Facilidades que le brinda el hospital	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	30	43.48
Adecuado	39	56.52



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014 .

- Control y seguimiento de actividades.

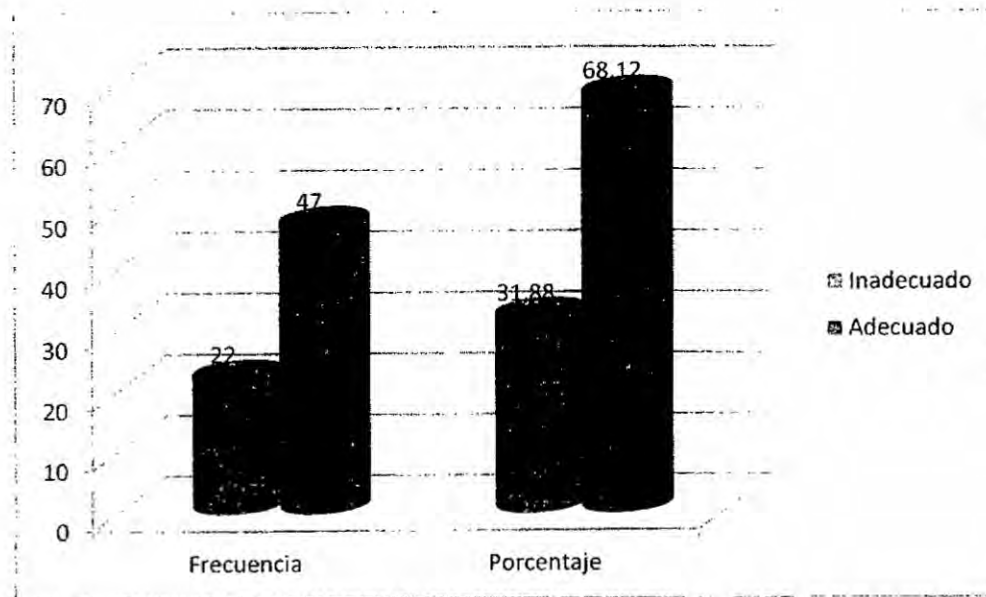
Control y seguimiento de actividades	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	16	23.19
Adecuado	53	76.81



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Medidas de bioseguridad del Hospital de Ventanilla

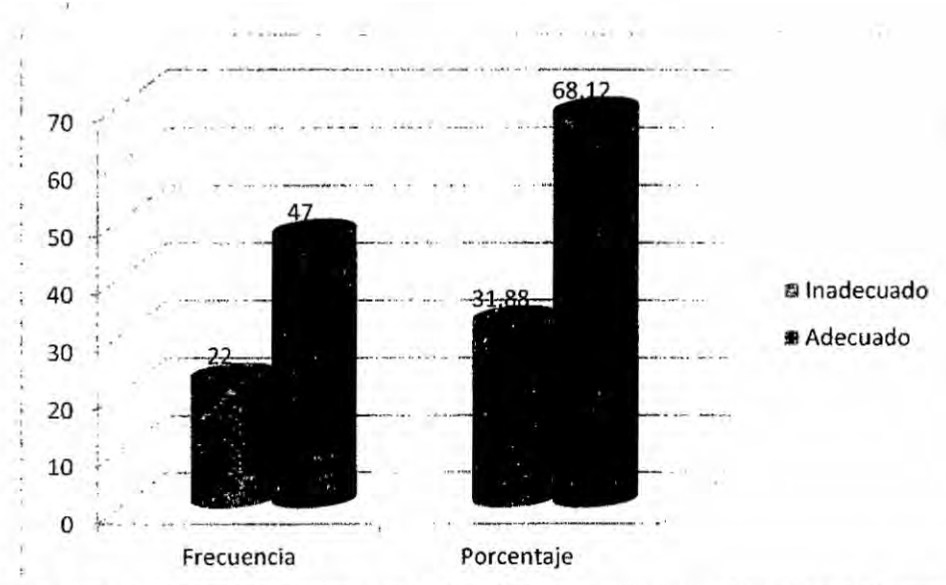
Medidas de bioseguridad	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	20	28.99
Adecuado	49	71.01



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Flujograma epidemiológico del Hospital de Ventanilla

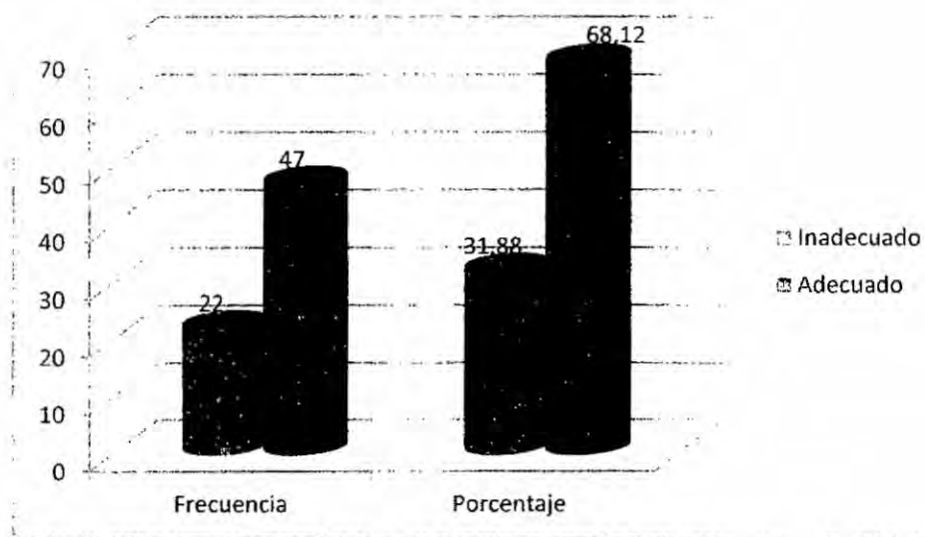
Flujograma Epidemiológico	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	19	27.54
Adecuado	50	72.46



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Recursos materiales con los que cuenta el Hospital de Ventanilla

Recursos materiales	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	48	69.57
Adecuado	21	30.43



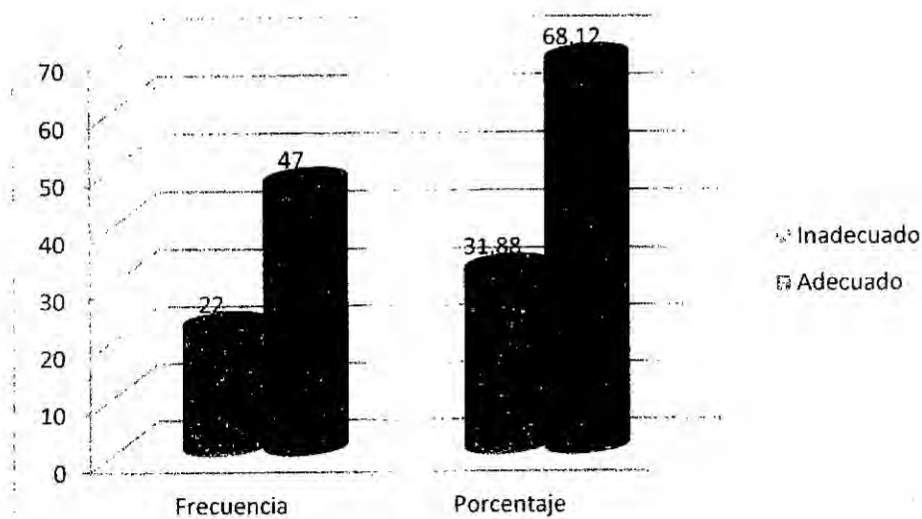
Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

ANEXO N° 10

ESTADISTICA DESCRIPTIVA INDIVIDUAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA

- Planifica en equipo el cuidado del paciente.

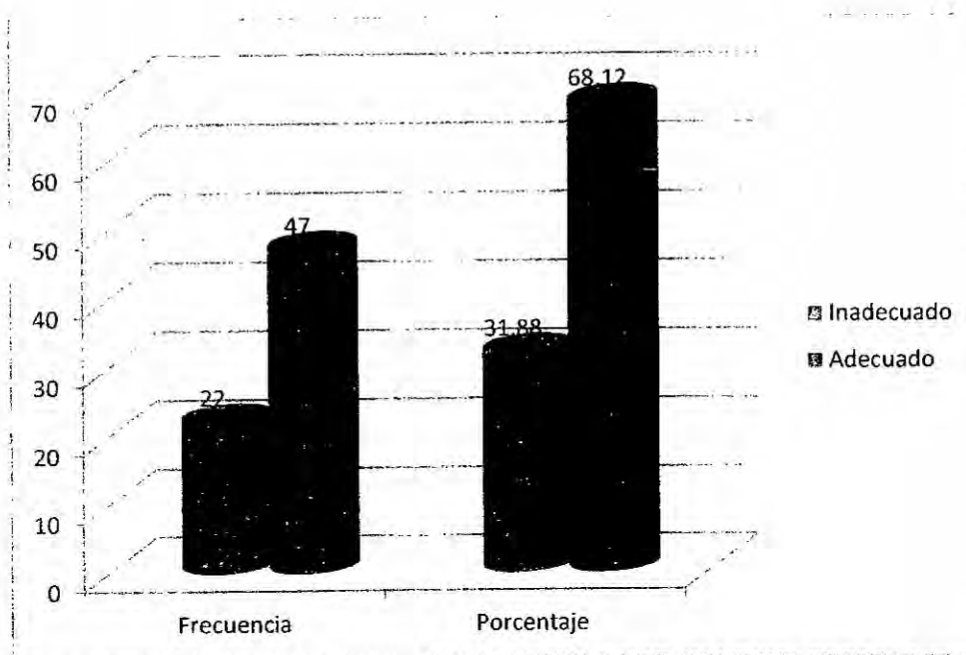
Planifica en equipo el cuidado del paciente	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	17.39
Adecuado	57	82.61



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Atienden con prontitud los Profesionales de Enfermería

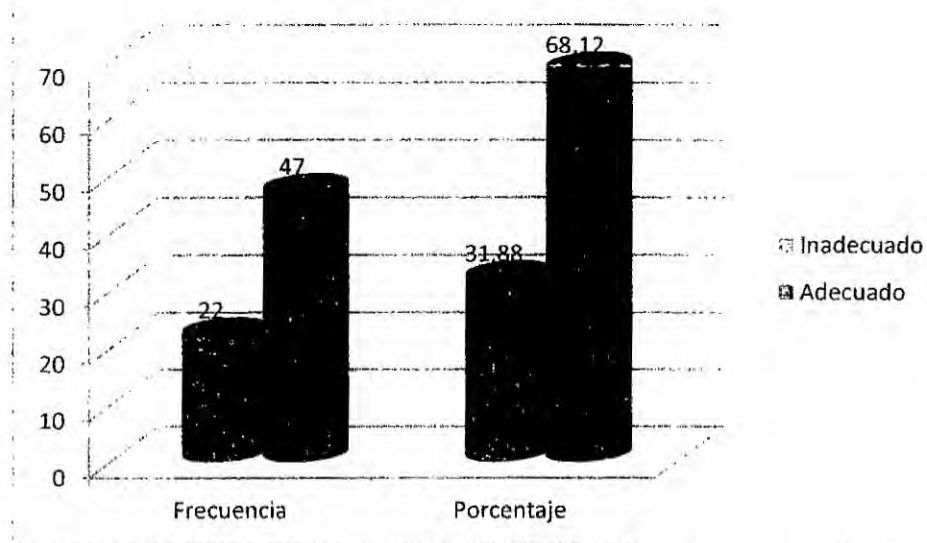
Atiende de prontitud	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	6	8.7
Adecuado	63	91.3



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Anotan correctamente los cuidados los Profesionales de Enfermería

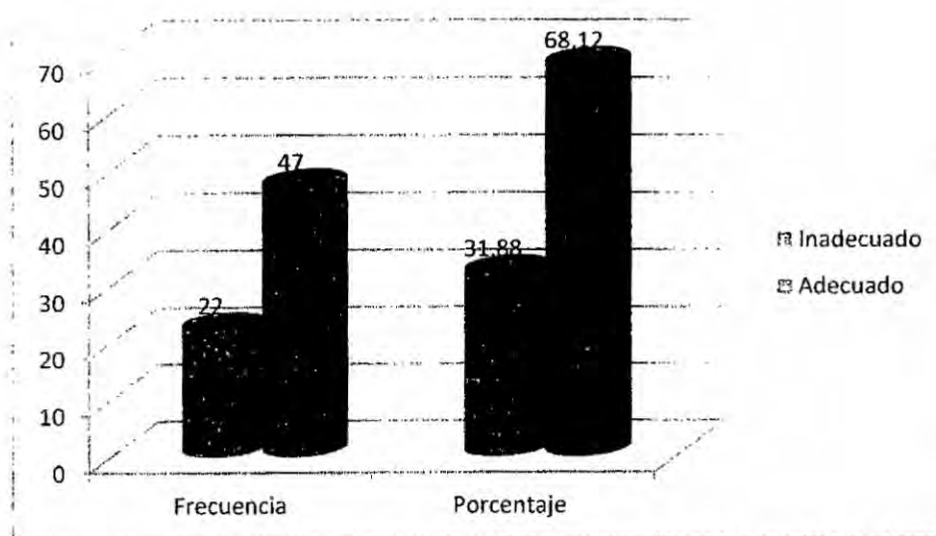
Anota correctamente los cuidados	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	13	18.84
Adecuado	56	81.16



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Observan signos y síntomas del paciente los Profesionales de Enfermería

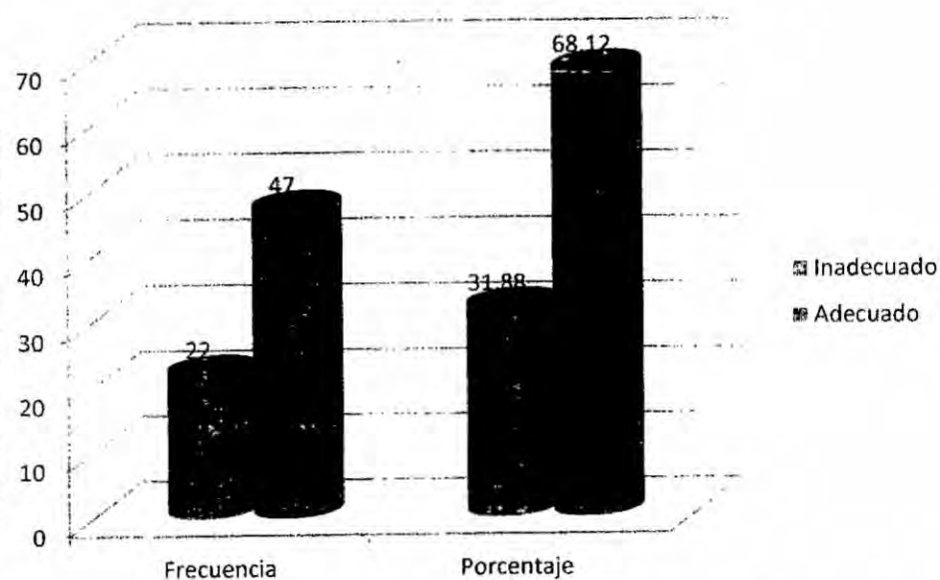
Observa signos y síntomas del paciente	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	17.39
Adecuado	57	82.61



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Registran signos y síntomas del paciente los profesionales de enfermería.

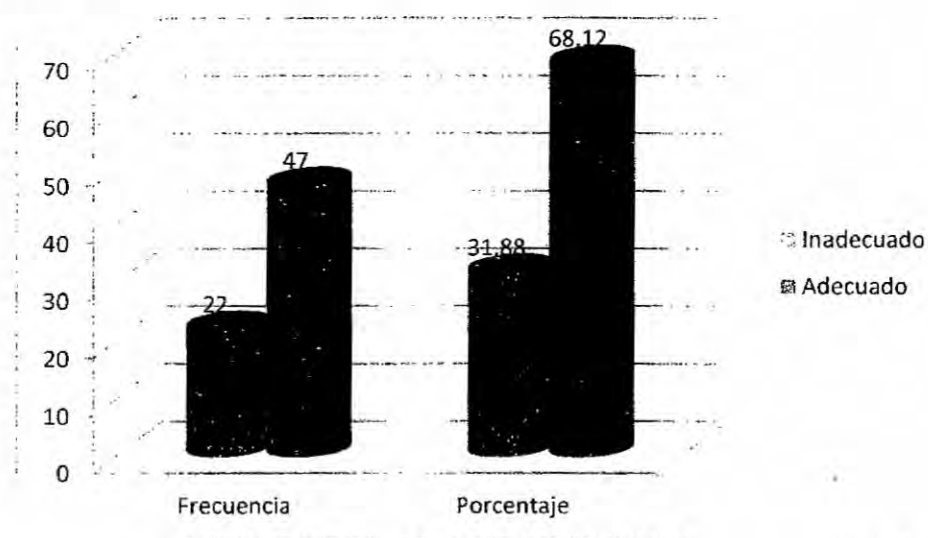
Registra signos y síntomas del paciente	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	19	27.54
Adecuado	50	72.46



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Brindan educación al paciente los Profesionales de Enfermería

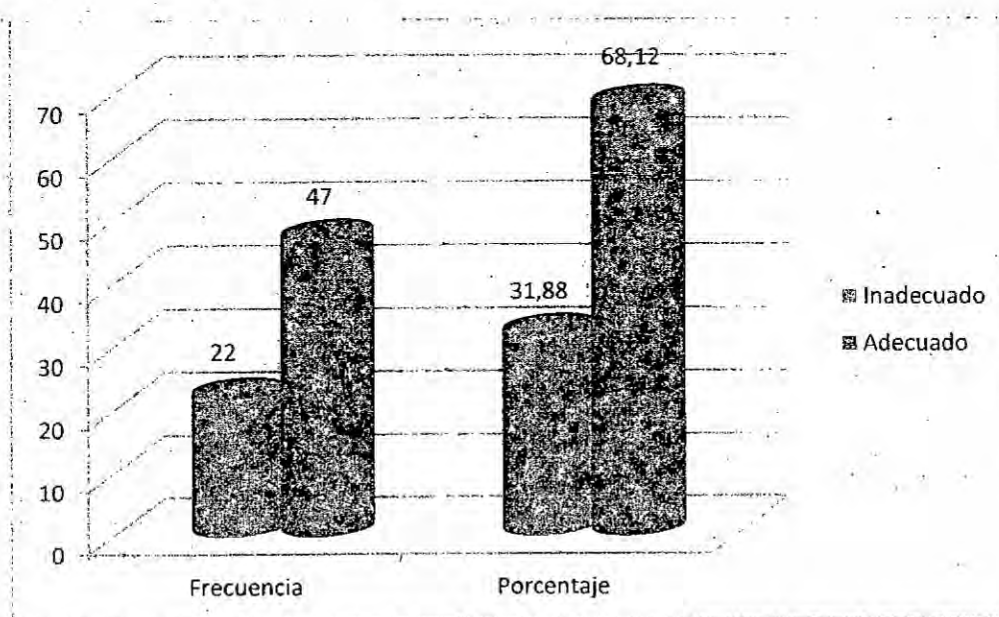
Brinda educación al paciente	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	31	44.93
Adecuado	38	55.07



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Tratan amablemente al paciente los Profesionales de Enfermería

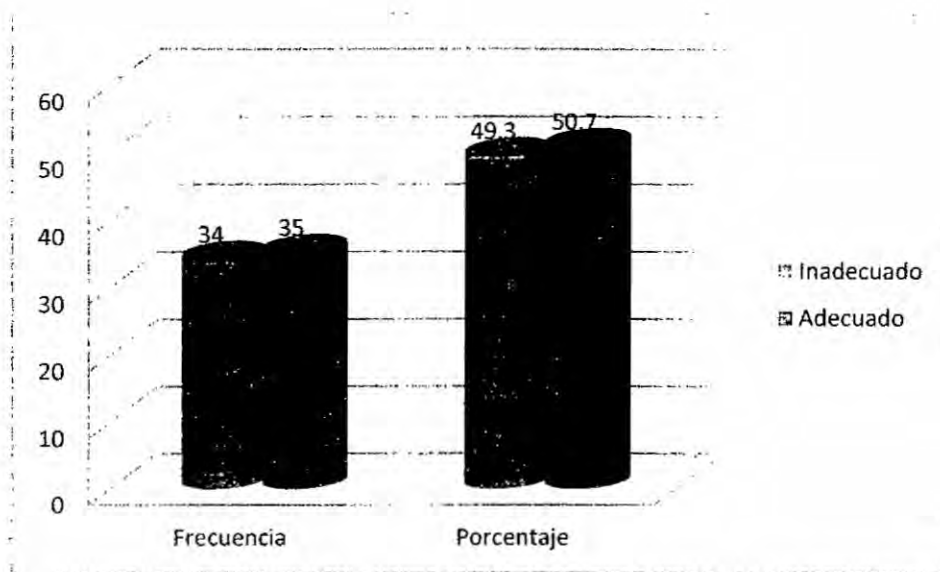
Trata amablemente al paciente	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	22	31.88
Adecuado	47	68.12



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Trabajan en equipo los Profesionales de Enfermería

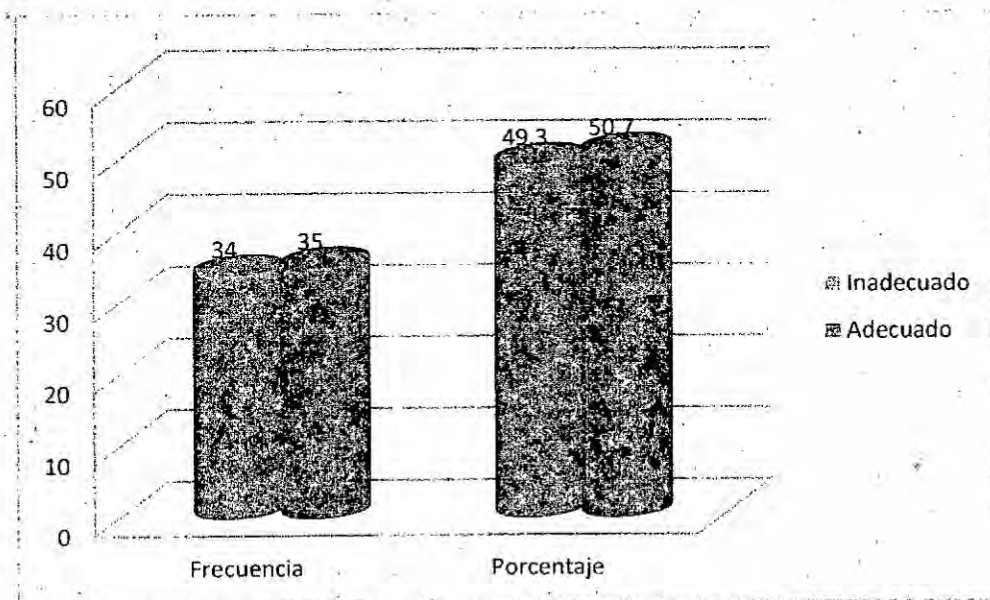
Trabaja en equipo	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	23	33.3
Adecuado	46	66.7



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Cumplen las normas de bioseguridad los Profesionales de Enfermería

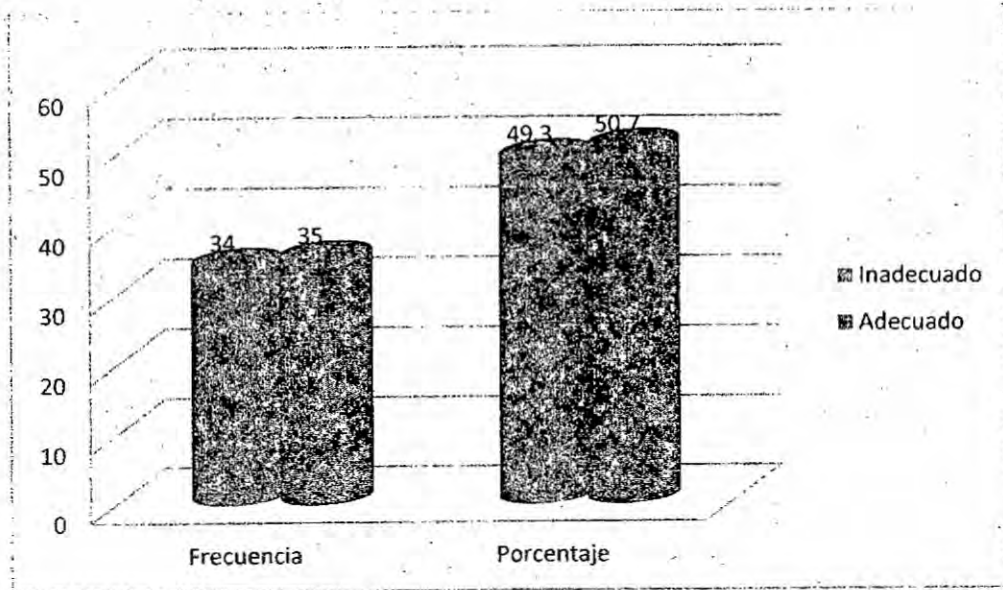
Cumple las normas de bioseguridad	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	30	43.5
Adecuado	39	56.5



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Comunicación con el equipo multidisciplinario

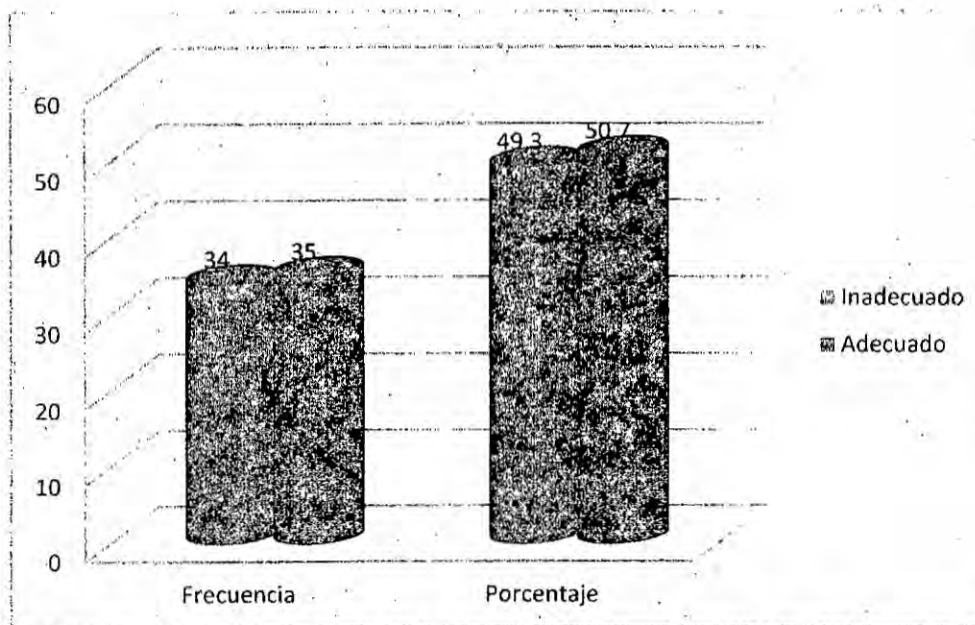
Comunicación con equipo multidisciplinario	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	13	18.8
Adecuado	56	81.2



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Utilizan capacidades para la solución de problemas los Profesionales de Enfermería

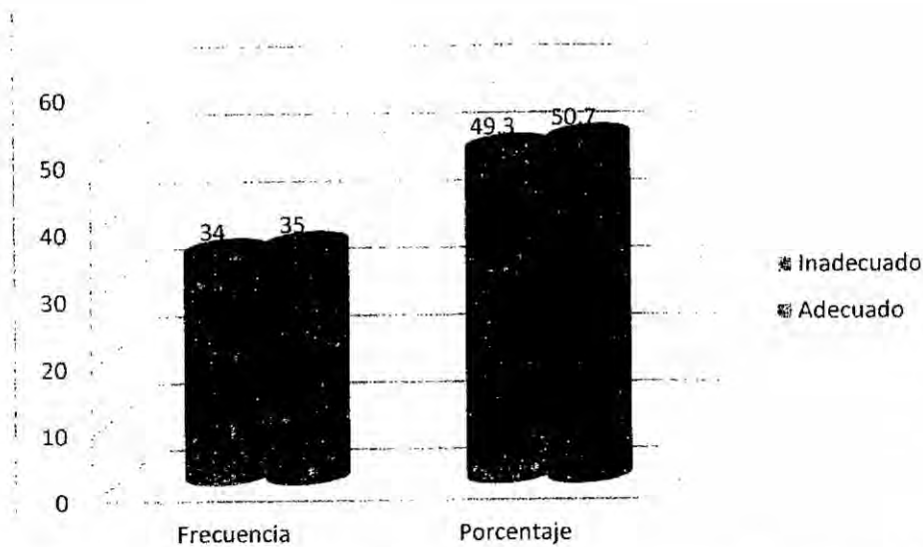
Utiliza capacidades para la solución de problemas	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	17.4
Adecuado	57	82.6



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.

- Participan en programas de educación en salud los Profesionales de Enfermería

Participa en programas de educación en salud	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	34	49.3
Adecuado	35	50.7



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, Noviembre – 2014.