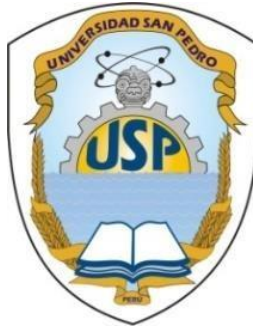


**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VIRRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**Implementación de procedimientos administrativos y
desarrollo profesional de Enfermería. Clínica El
Golf, Lima, Agosto 2017**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias de la Salud
con mención en Gestión de los Servicios de Salud**

AUTOR: Martínez Liza, Elizabeth Carmela

ASESOR: Dr. Palomino Márquez, Manuel

CHIMBOTE – PERÚ

2017

Palabras Clave

Tema	Procedimientos Administrativos. Desarrollo profesional de enfermería.
Especialidad	Gestión en salud.
Línea de Investigación: Salud Pública	

**IMPLEMENTACION DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y
DESARROLLO PROFESIONAL DE ENFERMERIA. CLINICA EL GOLF
LIMA AGOSTO 2017**

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	I
PALABRAS CLAVE	II
TÍTULO	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes y fundamentación científica	1
1.1.1 Antecedentes	1
1.1.2 Fundamentación científica	10
1.1.1.1 Implementación de procedimientos administrativos	10
1.1.1.2 Desarrollo profesional de enfermería	16
1.2 Justificación de la investigación	23
1.3 Problema de investigación	24
1.3.1 Problema general	24
1.3.2 Problemas específicos	24
1.4 Conceptualización y operacionalización de las variables	25
1.4.1 Implementación de procedimientos administrativos	25
1.4.2 Desarrollo Profesional de Enfermería	25
1.5 Hipótesis	26
1.6 Objetivos	26
1.6.1 Objetivo general	26
1.6.2 Objetivos específicos	26
II METODOLOGIA	27
2.1 Tipo y diseño	27
2.2 Población y muestra	27

	2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos	28
	2.4 Procesamiento y análisis de la información	28
III	RESULTADOS	29
IV	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	33
V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
	5.1 Conclusiones	37
	5.2 Recomendaciones	38
VI	AGRADECIMIENTOS	39
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
VIII	APÉNDICES Y ANEXOS	44
	8.1 Anexo N° 1 Matriz de consistencia	44
	8.2 Anexo N° 2 Guía de observación	46
	8.3 Anexo N° 3 Cuestionario	48
	8.4 Anexo N° 4 Base de datos	49
	8.5 Anexo N° 5 Propuesta de plan de mejora educativa	50
	8.6 Anexo N° 6 Propuesta Procedimientos Administrativos	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad: Establecer la relación entre los procedimientos administrativos y el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf Lima agosto 2017, para ello se utilizó la investigación de tipo sustantiva, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población conformada por 50 enfermeras de la Clínica. Los instrumentos utilizados fueron dos, una guía de observación para medir la implementación de los procedimientos administrativos y un cuestionario para medir el desarrollo del personal de enfermería.

Los datos recolectados fueron procesados y analizados en el SPSS, cuyos resultados indican que existe correlación positiva moderada entre implementación de procedimientos administrativos y desarrollo profesional, con Rho de Spearman 0.572, un nivel de significancia de 0.000. Además, el mayor porcentaje del profesional en enfermería de la Clínica el Golf, 50% (25) indican que el nivel de implementación de los procedimientos administrativos es bueno, luego el 30% (15) opinan que el nivel es regular y el 20% (10) indican que es malo este nivel de implementación. Y por último el 64% (32) del profesional de enfermería de la Clínica El Golf, están en el nivel bueno de desarrollo profesional, luego 20% (10) presentan el nivel regular, y el 16% (8) tienen el nivel malo de desarrollo profesional de enfermería.

ABSTRACT

The purpose of this research was to: Establish the relationship between administrative procedures and nursing professional development at the Clinica El Golf Lima August 2017, for which substantive, non-experimental, transversal and correlational type research was used. The population consists of 50 nurses of the Clinic. The instruments used were two, an observation guide to measure the implementation of administrative procedures and a questionnaire to measure the development of nursing personnel.

The data collected were processed and analyzed in the SPSS, whose results indicate that there is a moderate positive correlation between the implementation of administrative procedures and professional development, with Rho de Spearman 0.572, a level of significance of 0.000. In addition, the highest percentage of nursing professionals at the Clínica el Golf, 50% (25) indicate that the level of implementation of administrative procedures is good, then 30% (15) say that the level is regular and 20% (10) indicate that this level of implementation is bad. And finally 64% (32) of the nursing professional of the El Golf Clinic, are at the good level of professional development, then 20% (10) present the regular level, and 16% (8) have the bad level of nursing professional development.

I INTRODUCCIÓN

En la actualidad el profesional de enfermería cumple un rol importante en el cuidado de salud de los pacientes, es así que depende de ellos para que los pacientes hagan una recuperación con calidad de vida. Para ello sean establecidos directivas que ayudan a implementar los procesos administrativos que debe tener en cuenta cada profesional de la enfermería en los establecimientos de salud en donde se desenvuelven. Además, cada profesional de enfermería va actualizando sus conocimientos con el fin de mejorar las técnicas de cuidado de los pacientes, para una recuperación más rápida de estos.

En los hospitales y clínicas de Lima, la búsqueda del profesional de enfermería capacitado y actualizado en las últimas técnicas de cuidado del paciente es sin duda uno de los requisitos indispensables para obtener un puesto de trabajo, además de tener la experiencia suficiente de la aplicación de los procedimientos administrativos ya que en sector público o privado. Es por ello, que en la presente investigación se ha desarrollo con el fin de saber si la implementación de los procedimientos administrativos está en relación con el desarrollo profesional de la enfermera en la clínica El Golf de Lima.

1.1 Antecedentes y fundamentación científica

Se realizó búsqueda literaria en bibliotecas, revistas científicas, revisión de artículos uso de buscadores como: Google Académico, Medline, Lilacs y Chocrane.

1.1.1 Antecedentes

Chumbi (2016), realizó una investigación titulada: *Elaboración de los procedimientos técnico administrativos de enfermería en base a estándares de calidad en la central de esterilización del hospital Eugenio Espejo, Ecuador;* cuyo **objetivo** fue elaborar los procedimientos técnico administrativo de enfermería en base a estándares de calidad en la Central de Esterilización del Hospital Eugenio Espejo, para el manejo de dispositivos médicos, material e

instrumental quirúrgicos. Se realizó durante el periodo comprendido entre enero y mayo del año 2016, en la que participó el 68,75 % del personal de enfermería perteneciente a éste servicio. **Metodología** descriptiva utilizándose como instrumento la aplicación de una entrevista y la encuesta para poder instaurar los procedimientos y establecer los riesgos presentes durante el desempeño de las actividades diarias del personal; además se realizó la revisión de documentos, libros, manual de procedimientos y sitios web de la organización Acreditación Canadá Internacional, para justificar la importancia de la Central de Esterilización y garantizar la calidad de los servicios que presta. **Resultados:** Todo ello ha permitido brindar un servicio óptimo y oportuno de parte de la Central de Esterilización; quedó demostrado la necesidad de elevar el conocimiento del personal auxiliar de enfermería, finalmente se dispuso de un documento regido por estándares de calidad que sirve de base para el trabajo de esterilización en la Central de esterilización del Hospital Eugenio Espejo. **Conclusiones:** El personal que labora en la Central de Esterilización necesita actualizar los procedimientos técnicos de enfermería. Ante la falta de información por parte del servicio de Central de Esterilización del Hospital Eugenio Espejo se propone un Manual de Procedimientos técnico administrativos de enfermería en base a estándares de calidad en la Central de Esterilización del Hospital Eugenio Espejo. El Manual de Procedimiento ayuda al control y monitoreo de los indicadores de calidad con registros diarios.

López (2016), realizo una investigación: Relación entre la Aptitud, Actitud y Afectividad que muestra el profesional de enfermería en la elaboración del plan de cuidados de pacientes en el hospital Tingo María, 2014. Cuyo **Objetivo** fue determinar cómo la aptitud, actitud y el afecto tiene relación en la elaboración del plan de cuidados de pacientes hospitalizados. **Metodología** Estudio descriptivo correlacionar, prospectivo, transversal observacional. **Resultado** el 82% de los enfermeros no elaboran el plan de cuidados, siendo la débil aptitud

y actitud los que se ponen en evidencia con predominancia en los resultados. El 60% está relacionado con el aspecto afectivo del enfermero conlleva a opinar que se muestran desmotivados por la carga laboral en relación a la disponibilidad horaria y distribución de personal. La relación entre la actitud representa el 80% de repercusión en el personal de enfermería que condiciona a no elaborar el plan de cuidados, El 18% de los enfermeros muestran concreción en la aptitud tomando el conocimiento y las habilidades para elaborar el plan de cuidados. **Conclusiones** Crear una cultura metodológica, dinámica y sostenible en los licenciados en enfermería requiere inversión de tiempo, dedicación, revisión constante y sustancial de recursos especialmente fortalecer con base científica que contempla la metodología mediante el proceso de enfermería.

Rueda (2015), realizó una investigación: *Elaboración de los procedimientos técnico y administrativo en base a estándares de calidad de atención y cuidado de enfermería en el servicio de cirugía del departamento de ciencias económicas administrativas y de comercio, Ecuador*; cuyo **objetivo** fue evaluar los procedimientos Técnico Administrativa de Enfermería en base a los estándares de calidad Para mejorar la atención en el Servicio de Cirugía del Hospital Eugenio Espejo. **Metodología** descriptiva analítica para evaluar los Procedimientos y Protocolos de atención de enfermería y el manejo de manuales y protocolos que se utilizan en el servicio tienen por objeto satisfacer las necesidades del cliente externo. **Análisis** discernimiento de la información más relevante de la institución planteado en el diagnóstico situacional, se realiza el proceso de direccionamiento estratégico definiendo la misión, visión, valores y políticas las cuales deben ser divulgados para convertirlas en parte de la cultura organizacional. **Conclusiones:** al realizar el Diagnóstico de la situación actual de los Protocolos y Procedimientos de Enfermería en el Servicio de Cirugía no cuentan con dichos protocolos y procedimientos actualizados, por lo que es necesario actualizar el diagnóstico situacional. En

base a la elaboración de los protocolos y procedimientos de Atención de Enfermería de las patologías más frecuente en el Servicio de Cirugía le permitirá ofrecer atención de calidad al usuario. Mediante la propuesta de implementación de los Procedimientos y Protocolos desarrollados, el personal de enfermería ha llevado a cabo su ejecución permitiendo mejorar la calidad de atención ya que son componentes importantes en el proceso de gestión y administración, en la evolución adecuada de la patología del paciente y la satisfacción del servicio.

Chávez y Ríos (2015), realizaron una investigación: *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor Lazarte Echegaray–Trujillo, 2015*. Cuyo **objetivo** fue objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía, donde se trabajó con una población universo de 27 Enfermeras; los instrumentos utilizados fueron: El primero, para medir el Clima organizacional por Hackman y Oldham y el segundo para medir la Satisfacción laboral fue elaborada por Sonia Palma Carrillo. **Metodología** es de tipo descriptivo correlacional, de corte Transversal; tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía, donde se trabajó con una población universo de 27 enfermeras; los instrumentos utilizados. **Resultados** muestran un 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. **Concluyendo** que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson $P=0.76$. Conclusiones. El clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, alcanza un 59% en un nivel medio, seguido de un 41% en el nivel alto. En la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de

Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray, se encontró; el nivel alto obtiene un 52%, seguido por el nivel medio con un 41% y solo un 7% en el nivel bajo. Existe una relación altamente significativa con $P= 0.76$ entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Quevedo (2014), realizó un trabajo de investigación: *Evaluación de los conocimientos en el manejo de hemoderivados en las docentes de tercer año de la escuela de enfermería de la universidad de Guayaquil y propuesta de un manual de técnicas y procedimientos en la administración de hemoderivados, Ecuador*; cuyo **objetivo** fue determinar cuál es la responsabilidad de los estudiantes de la Escuela de Enfermería – Universidad de Guayaquil, en el cumplimiento de la administración de los hemoderivados. **Metodología** se trata de un trabajo descriptivo de campo, la población 150 docentes. La técnica que se utilizará la observación directa. Se utilizará un instrumento tipo cuestionario estructurado en 10 Ítems, **Resultados**, se presentó los resultados estadísticos que consisten en: análisis e interpretación de los resultados (tablas de distribución de frecuencia, gráficos con sus explicaciones sobre los resultados obtenidos) de las encuestas realizadas a la muestra de la población seleccionada. **Conclusiones:** La evaluación es la fase final del proceso de enfermería y se produce siempre que el profesional de enfermería interacciona al cliente. La evaluación se puede llevar a cabo como parte del proceso de enfermería cuando se compara el estado de salud del cliente con los objetivos definidos por el profesional de enfermería. Actividades de la ejecución en la administración de los hemoderivados. Evaluación de constantes vitales del paciente. Evaluación reacciones transfusionales. Observar al paciente para reconocer signos y síntomas de una posible reacción transfusional.

Hanna y Villadiego (2014), realizaron una investigación: *La administración de enfermería en el área clínica y sus implicancias en el cuidado. Argentina*. Cuyo **Objetivo** fue Determinar la importancia de la administración de enfermería en el área clínica y sus implicaciones en el Cuidado de los pacientes. **Metodología** Estudio cualitativa cuantitativa, información recibida a través de entrevistas estructuradas **Resultados** Indican que en las instituciones públicas las actividades de tipo administrativo corresponden al 75% y en privadas al 100%. Un 66,6% de las profesionales del primer grupo manifestaron dedicar poco tiempo al Cuidado y el 58,3% lo hizo en el segundo grupo.

Hidalgo, Torres y Reátegui (2014), realizó una investigación: *Factores asociados a la vocación profesional en enfermería, en ingresantes 2013 – 2014 de la universidad nacional de la amazonia peruana. Iquitos, 2014*. Cuyo **objetivo** fue determinar los factores asociados a la vocación profesional en enfermería, en los ingresantes 2013-2014 de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos, 2014. **Metodología** es de tipo cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, correlacional. La muestra estuvo constituida por 60 estudiantes ingresantes. Los datos se recolectaron aplicando dos instrumentos: Registro de Factores Asociados a la vocación profesional, con validez de 91,8% y confiabilidad de 0,78%; y el Test de Valoración de la Vocación Profesional con validez de 98,8% y confiabilidad de 0,93% utilizando para la validez el juicio de expertos y para la confiabilidad el coeficiente Alfa de Cron Bach. El procesamiento de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 20 en español, obteniendo. **Resultado** Algunos factores muestran la siguiente característica, 50,0% tiene edad entre 16 a 18 años, 81,7% son del sexo femenino, 80,0% presenta situación económica familiar media, 93,3% presenta nivel de autoestima alta, 56,7% tiene interés vocacional de agrado por las actividades de enfermería, 73,3% presenta conocimiento suficiente de la profesión, 61,7% tiene familia

con ocupación diferente a la carrera de salud, y 51,7% presenta alto nivel vocacional. Al asociar algunos factores y la vocación profesional, se obtuvo que: existe relación estadística significativa con el sexo ($p=0,040$), nivel de autoestima ($p=0,000$), interés profesional ($p=0,000$), conocimiento de la profesión ($p=0,005$), ocupación familiar ($p=0,022$); y que no existe relación estadística con la edad ($p = 0,179$) e ingreso económico familiar ($p=0,092$).

Conclusiones en base a los resultados y objetivos planteados en la presente investigación, de un total de 60 (100%) ingresantes a la Facultad de Enfermería los años 2013 – 2014 de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos, 2014, se concluye que la característica principal de algunos Factores estudiados, se presenta así: 50,0% tienen edad entre 16 a 18 años, 81,7% son del sexo femenino, 80,0% presenta situación económica familiar media, 93,3% presentan nivel de autoestima alta, 56,7% tiene interés vocacional de agrado por las actividades de enfermería, 73,3% presentan conocimiento suficiente de la profesión, 61,7% tienen familia con ocupación diferente a la carrera de salud y 51,7% presenta alto nivel vocacional.

Luque (2014), realizó una investigación: *Realidad del proceso administrativo del área de emergencias del hospital materno infantil del guasmo y diseño de procesos administrativos para mejorar la eficacia y eficiencia del área de emergencia del hospital materno infantil del guasmo*, cuyo objetivo general fue proponer un nuevo diseño de manuales de procesos y subprocesos de atención estandarizado para mejorar el nivel de atención de hospital materno infantil de Guasmo. Metodología: estudio descriptivo, cuantitativo y de campo, la muestra consta de 105 usuarios externos del total de los que acuden al hospital. Resultados: el 71% de los encuestados indica que es mala la atención, el 60% se queja que nos les administran los medicamentos o que no hay los mismos. Se concluye que la administración no se dirige adecuadamente perjudicando el buen desempeño del área de emergencia del hospital.

Borre (2013), realizó una investigación: *Calidad Percibida de la Atención de Enfermería por paciente hospitalizados en Institución Prestadora de Servicios de Salud de Barranquilla*, cuyo objetivo fue determinar la calidad percibida de la atención de Enfermería por pacientes hospitalizados en Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de Barranquilla, de agosto a octubre de 2011. Metodología es un estudio descriptivo, transversal, cuantitativo, en el que se encuestaron 158 pacientes a través del Cuestionario SERVQHOS-E, previo cumplimiento de criterios de inclusión. Los datos se tabularon y graficaron en Excel, se utilizaron medidas de dispersión, tendencia central, frecuencias absolutas y relativas para la interpretación de resultados, guardando el rigor metodológico y las características éticas correspondientes. **Resultados** fueron que la calidad percibida de la atención de Enfermería por los pacientes hospitalizados es “Peor y mucho peor de lo que esperaba” en un 4%, “Como me lo esperaba” en un 17%, y “Mejor y mucho mejor de lo que me esperaba” en un 78%; el 48.7% estuvo “Muy Satisfecho”, el 48.1% “Satisfecho”, y el 3% “Poco y Nada Satisfecho”. El 56% son mujeres y el 44% son hombres, con una media de 48.5 años (DE: 18.5). **Conclusiones** fueron que de acuerdo a la Teoría de la Des confirmación de Expectativas de Oliver y los postulados de Parasuraman et al, el 78% de los pacientes evidenció altos niveles de calidad percibida de la Atención de Enfermería, el 17% modestos niveles de calidad percibida y el 4% bajos niveles de calidad percibida. Resultado coherente con otros estudios, los cuales muestran que la Calidad Percibida como buena oscila entre el 60% y 100%. El 96.8% se sintió satisfecho y el 97% Recomendaría la IPS.

Díaz (2013), realizó una investigación: *Nivel de satisfacción de los estudiantes de enfermería sobre la enseñanza en la asignatura enfermería en salud del adulto y anciano de la E.A.P.E. de la universidad nacional mayor san mayor. Lima-Perú 2013*. Cuyo **objetivo** fue determinar el nivel de satisfacción de los estudiantes de enfermería sobre la enseñanza en la asignatura Enfermería en

Salud del Adulto y Anciano. **Metodología** es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo y de corte transversal, estando la población constituida por 62 estudiantes de pre grado del 5to año que cursaron la asignatura Enfermería en Salud del Adulto y Anciano. Para recolectar datos se utilizó una escala tipo Likert modificada que mide el grado de satisfacción de los estudiantes de enfermería. **Resultado** del análisis e interpretación se empleó el marco teórico en un contexto general y se concluyó que los estudiantes del 5to año de Enfermería tienen un nivel de satisfacción bajo 63%, con tendencia a un nivel de satisfacción medio 37% acerca de la enseñanza de la asignatura Enfermería en Salud del Adulto y Anciano. **Conclusiones** Respecto al nivel de satisfacción sobre la enseñanza en la asignatura Enfermería en salud del adulto y anciano, se determinó que el nivel de satisfacción de los estudiantes en su mayoría es bajo (63%), por lo que se podría deducir que se estaría limitando la adquisición de conocimientos y el desarrollo oportuno de habilidades y destrezas lo que generaría déficit en el logro de las competencias en la asignatura limitando en un futuro el abordaje del cuidado integral y optimo del paciente adulto y anciano, así como la desmotivación por su atención. Respecto al nivel de satisfacción sobre la enseñanza teórica en la asignatura Enfermería en salud del adulto y anciano, se determinó que el nivel de satisfacción de los estudiantes en su mayoría es bajo (60%) lo que permite deducir que el profesor actúa más como transmisor de conocimientos que como facilitador y motivador del proceso enseñanza aprendizaje lo que generaría debilidad en el logro de las competencias lo que no le va permitir afrontar de manera oportuna el cuidado al paciente adulto y anciano pero posiblemente también por otros factores que no han sido estudiado.

Rafael y Paredes (2012), realizaron una investigación: *Estilos de vida de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Lima 2012.* **Objetivo:** Identificar el estilo de vida de los profesionales

de enfermería de los servicios de medicina, cirugía y traumatología del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. **Metodología:** Estudio de tipo descriptivo, de diseño no experimental, de corte transversal y con un enfoque cuantitativo. **Resultados:** Del 100% (170) de los profesionales de enfermería, el 63.5% presenta un estilo de vida no saludable y solo un 35% un estilo de vida saludable. En los resultados por dimensiones: actividad física y deporte, saludable 35.9% y no saludable 64.1% alimentación, saludable 37.6% y no saludable 62.4%, recreación, saludable 37.1% y no saludable 62.9% y hábitos de consumo, saludable 37.1% y no saludable 62.9%. **Conclusión:** Estos resultados sugieren la necesidad de invertir en cambios, procedentes de iniciativas como reflexiones sobre el papel del autocuidado enfermería.

1.1.1 Fundamentación científica

La función principal de las jefaturas de los servicios de salud es de organizar, planificar, implementar y controlar el adecuado funcionamiento de lo implementado trabajar con indicadores de seguridad del paciente va a permitir ver si la atención brindada es la adecuada, de no llegar a la meta establecida se elabora planes de acción para mejorar. Si realmente se desea una nueva concepción dirigida hacia el cumplimiento de la implementación de los procedimientos administrativos se requiere de un proceso de integración profesional, investigación basada en evidencia científicas, una nueva estructura del sistema de salud que favorezca la práctica de enfermería hacia el cuidado humanizado, importante papel que desempeña la profesional de enfermería en el ámbito de la salud

1.1.1.1 Implementación de procedimientos administrativos

La gestión de procedimientos administrativos busca apaleaer determinantes de la salud para obtener indicadores sanitarios adecuados a través de la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles, haciendo uso de sus cuatro

elementos importantes relacionados en la gestión administrativa como lo es la planeación, organización, dirección y control diseñados para lograr objetivos. (Luna 2017)

Los procedimientos administrativos constituyen una guía para la acción más específica que las políticas; ayudan a conseguir un mayor grado de regularidad ya que sirven para describir la secuencia cronológica de los pasos a seguir. Los procedimientos pueden ser interdepartamentales por lo tanto al contrario que las políticas no afectan a toda la organización. La mejora de los procedimientos operativos produce un incremento de la productividad y reduce costos. Se puede reducir la cantidad de trabajo innecesario aplicando técnicas de simplificación de las tareas para hacer que cada parte del procedimiento resulte más productiva Los indicadores son el mejor método para determinar la eficiencia de un procedimiento ya que se encuentran documentados. (Chumbi 2016).

Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas, se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas planeadas. La eficiente gestión administrativa es un elemento competitivo en el ámbito de salud y con mucha más razón en instituciones que ofrecen un servicio básico para la vida del ser humano, como es la salud. La evaluación se centró en medir el cumplimiento de las fases del proceso administrativo, encontrándose que existe una marcada diferencia entre los establecimientos evaluados, ya que a pesar de ser normados por la misma institución aplican las fases administrativas de manera diferente y en algunos casos de manera incompleta, lo que no les permite lograr su principal objetivo de eficiencia. Por tanto, cabe decir que la

administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización. Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es importante que estén relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son: Planeación. Organización. Ejecución. Control. (Tola 2015).

Las responsabilidades administrativas, el profesional de enfermería tiene poco tiempo para desempeñar adecuadamente el rol para proporcionar Cuidado; esto sucede tanto en instituciones privadas como en públicas, ocasionando que las enfermeras ocupen la mayor parte de su tiempo en el desarrollo de las mismas, ante lo cual se ven en la necesidad de delegar las actividades asistenciales (Gálvez 2014).

De acuerdo al Ministerio de Salud, los procedimientos administrativos, contiene la descripción detallada de la secuencia de acciones que se siguen para la ejecución de los procesos organizacionales, en el nivel de actividades, en los que intervienen todas las unidades orgánicas de la entidad en la cual se plasma los procedimientos más importantes de los Órganos de Línea o de Apoyo, fundamentada en la modificación de las funciones en el MOF y modificación del Cuadro de Asignación de Personal CAP, que incluye los procedimientos de trabajo que intervienen, precisando las responsabilidades y participación; asimismo contiene los flujogramas de información para el correcto desempeño del procedimiento de todas las unidades orgánicas de la Dirección Regional de Salud Lima. (Berrospi 2013)

Enfermería como disciplina, profesión y ciencia, exige que quienes la practiquen tengan el conocimiento disciplinar para brindar cuidados con excelencia, pero que al mismo tiempo éste cuidado tenga coherencia con el contexto, los elementos y herramientas de los que hace uso y la competencia de quien lo presta, con el fin de poder garantizar cada una de las actuaciones en los diferentes escenarios. (Yeis 2013)

El Manual de Procedimientos, es un elemento del Sistema de Control Interno, como un documento instrumental de información detallado e integral, que contiene, en forma ordenada y sistemática, instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y reglamentos de las distintas operaciones o actividades que se deben realizar individual y colectivamente en una empresa, en todas sus áreas, secciones, departamentos y servicios.

La Utilidad del manual de procedimientos

- Permite conocer el funcionamiento interno de la descripción de deberes tareas, ubicación, requerimientos y puestos responsables de ejecución. Auxilian en la inducción del puesto y al adiestramiento facilitando la capacitación del personal ya que describen en forma detallada las actividades de cada puesto.
- Sirve para el análisis o revisión de los procedimientos de un sistema (Auditoria sistémica).
- Interviene en la consulta de todo el personal.
- Proporciona ayudas para el emprendimiento en tareas como; la simplificación de trabajo como; análisis de tiempos, delegación de autoridad, eliminación de pasos, etc.
- Para establecer o modificar un sistema de información existente.
- Para uniformar y controlar el cumplimiento de las rutinas de trabajo y evitar su alteración arbitraria (Paradigmas).

- Determina de forma sencilla las responsabilidades por fallas hechas bajo paradigmas.
- Facilita las labores de auditoría, evaluación del control interno y estudio de desempeño.
- Aumenta la eficiencia de los empleados, indicándoles lo que deben hacer y cómo deben hacerlo.
- Ayuda a la coordinación de actividades y evitar duplicidades, regulando a su vez la carga laboral.
- Construye una base para el análisis posterior del trabajo y el mejoramiento de los sistemas, procedimientos y métodos.

Quienes deben utilizar el manual de procedimientos

Todos los empleados de la empresa deberán consultar permanentemente este manual para conocer sus actividades y responsabilidades, evaluando su resultado, ejerciendo el autocontrol; presentar sugerencias tendientes a mejorar los procedimientos.

Los jefes de las diferentes unidades podrán evaluar objetivamente el desempeño de sus subalternos y proponer medidas para la adecuación de procedimientos modernos que conlleven a cambios en el ambiente interno y externo de la empresa y analizar resultados en las distintas operaciones.

Los organismos de control a nivel interno y externo, que facilitan la medición del nivel de cumplimiento de los procedimientos y sus controles, que han sido establecidos para prevenir pérdidas o desvíos de bienes y recursos, determinando los niveles de eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos institucionales; estableciendo bases sólidas para la evaluación de la gestión en cada una de sus áreas y operaciones.

Contenido del manual de procedimientos

- Título y código del procedimiento.
- Introducción: Explicación corta del procedimiento.
- Empresa: Estructura micro y macro de la empresa.

- Descripción del procedimiento.
- Objetivos del procedimiento
- Normas aplicables al procedimiento
- Requisitos, documentos y archivo
- Descripción de la operación y sus participantes.
- Grafico o diagrama de flujo del procedimiento.
- Responsabilidad: Autoridad o delegación de funciones dentro del proceso.
- Medidas de seguridad y autocontrol: Aplicables al procedimiento.
- Informes: Económicos, financieros, estadísticos y recomendaciones.
- Supervisión, evaluación y examen: Entidades de control y gestión de autocontrol.

Estos manuales se desarrollan para cada una de las actividades u operaciones que tengan que ver con los procesos administrativos y operativos de acuerdo con los lineamientos y exigencias establecidas por la gerencia

Los diagramas de flujo (o flujo gramas) son diagramas que emplean símbolos gráficos para representar los pasos o etapas de un proceso. También permiten describir la secuencia de los distintos pasos o etapas y su interacción. La creación del diagrama de flujo es una actividad que agrega valor, pues el proceso que representa está ahora disponible para ser analizado, no sólo por quienes lo llevan a cabo, sino también por todas las partes interesadas que aportarán nuevas ideas para cambiarlo y mejorarlo.

Ventajas de los Diagramas de Flujo.

- Favorecen la comprensión del proceso.
- El cerebro humano reconoce fácilmente los dibujos. Un buen diagrama de flujo reemplaza varias páginas de texto.
- Permiten identificar los problemas y las oportunidades de mejora del proceso. Se identifican los pasos redundantes, los flujos de los

reprocesos, los conflictos de autoridad, las responsabilidades, los cuellos de botella, y los puntos de decisión.

- Muestran las interfaces cliente-proveedor y las transacciones que en ellas se realizan, facilitando a los empleados el análisis.
- Son una excelente herramienta para capacitar a los nuevos empleados y también a los que desarrollan la tarea, cuando se realizan mejoras en el proceso. (Astudillo y Gómez 2011).

1.1.1.2 Desarrollo profesional de enfermería

La eficiencia y la calidad de los cuidados y servicios prestados en enfermería se relacionan con el nivel de satisfacción y motivación de los enfermeros. Uno de los aspectos más importantes para que un profesional esté motivado es que sienta y vea que está creciendo personal y profesionalmente.

El diseño del desarrollo profesional individual de enfermería debe seguir pasos fundamentales como el pensar sobre nuestro destino, marcarse un objetivo, examinarse (formación, habilidades, experiencia y estilo) y finalmente crear el propio plan de desarrollo (con plazos y revisión), asimismo, tenemos que considerar: el desarrollo profesional lo hace la propia persona, fruto de las decisiones y caminos elegidos en cada momento. Si siempre uno se conduce de la misma forma y en la misma dirección, sin inconstancias, aumentan las posibilidades de motivarse. Cada cosa que se hace crea hábito e impulsa a la siguiente. En general, quienes cambian de vez en cuando de puesto de trabajo tienen más posibilidades de desarrollo profesional. (Martinez 2017)

La denominación Enfermería siempre ha estado asociada a una dimensión profesional y cuidar es una actividad tan antigua como la humanidad y la evolución del cuidado de Enfermería está condicionado por la manera en que

la sociedad satisface sus necesidades de manera individual y colectivamente, asociado a una visión amplia e integradora de la Historia de la Enfermería contribuye a normalizar la identidad de los profesionales de enfermería como prestos a dar un servicio esencial a la humanidad.

El mayor desarrollo profesional de la Enfermería se ha logrado cuando el ejercicio enfermero ha estado regido por principios profesionales, enseñado por los propios enfermeros y gestionado con autonomía, por ello el CIE en 1998 manifiesta que los profesionales de enfermería precisan una formación y capacitación inicial y continúa adecuada, además de un aprendizaje a lo largo de toda la vida, para ejercer su profesión de manera competente dentro del ámbito de la práctica profesional.

Características de una profesión

1. Formación educativa de alto nivel de un cuerpo de conocimientos propios basada en conocimientos científicos.
2. Actualización continua.
3. Estructura organizativa (corporatividad).
4. Control de la práctica y de la profesión (autocontrol).
5. Desarrollo de un código de ética de la profesión.
6. Búsqueda de autonomía. (Amezcuca 2015).

La profesión de la enfermería, se orienta al área de la salud, principalmente al cuidado de los enfermos en el campo hospitalario. A medida que se ha ido desarrollando su ámbito de desarrollo profesional se ha ido expandiendo. Por lo tanto, ya no solo se ven las enfermeras en un hospital, sino que se ha delimitado a otras áreas que le permiten dar un servicio a la sociedad.

Área asistencial: El profesional tiene la oportunidad de establecer un contacto directo con las personas que requieren cuidados en su enfermedad, tanto en prevención, como en recuperación.

Área de administración y gestión: Con su capacitación la profesional de la salud puede acceder al campo administrativo y de gestión, tanto de los cuidados de las instituciones y servicios propios, como en instituciones políticas y de gobierno.

Área de docencia: Se puede desempeñar en la docencia tanto en una Universidad, o instituto, ya que para que salgan más especialistas de la salud es necesario que uno que esté en el área sea quien enseñe.

Área de investigación: La formación de enfermeras a nivel universitario, trajo consigo la necesidad de desarrollar el campo de la investigación.

Los campos que se puede desarrollar un especialista de la salud es muy amplio, de hecho, la carrera de enfermería es una de las más solicitadas en las Universidades e Institutos. Lo que debes tener en cuenta que, como tú, son muchos los que salen año a año a la vida laboral y que un trabajo estable será medido por tus capacidades. (Rojo 2015)

En la actualidad la elevada demanda de los servicios sanitarios aunado a la sobrecarga de trabajo genera, hace cada vez más necesario que las organizaciones de servicio, hagan una propuesta de modelo teórico que se adecue al cargo, a las capacidades o habilidades técnicas y personales de la enfermera para su desarrollo profesional y personal considerando los avances científicos - tecnológicos en el campo de la salud, ligado a una mayor información adquirida, demanda un incremento de la calidad asistencial que debe ser adecuadas y acordes mediante técnicas procedimentales y éticas de los profesionales de la salud. (Barbera, Cecagno, Seva, Heckler, López y Maciá 2015)

La etapa formativa para el desarrollo profesional debe dotar a los futuros profesionales de los conocimientos y de las herramientas básicas necesarias para que ésta sea una práctica habitual reconocida e integrada como el resto de

conocimientos, la de «Docencia e Investigación», son actividades que resultan indispensables para el crecimiento y el desarrollo profesional de todos los Enfermeros del Trabajo, que redundarán en el logro del estatus de «disciplina autónoma» en el desarrollo de sus competencias, la autonomía no se adquiere de forma gratuita sino que implica previamente un proceso de maduración, formación, crecimiento individual y como colectivo, para poder ejercitarse de forma plena. (Alonso 2014)

El desarrollo de una profesión viene marcado por un crecimiento continuo de sus profesionales, el cual les permita alcanzar los objetivos que le dan su razón de ser como profesión. En la profesión enfermera, el principal objetivo es dar a los pacientes cuidados de calidad, basados en la mejor evidencia científica, siendo necesario una mejor formación y capacitación profesional.

La misión es contribuir al desarrollo profesional continuo de Enfermería, mediante la identificación de necesidades de formación y desarrollo de competencias, así como la planificación, coordinación y desarrollo de actividades formativas, orientadas a la mejora de la calidad de los cuidados que se brinda. (García 2014)

La acepción del Código Deontológico de Enfermería, manifiesta que el ejercicio profesional de las/os enfermeras/os, recibe influencias de las condiciones sociopolíticas y de los acontecimientos históricos. Sin embargo, la evolución histórica del ejercicio y desarrollo profesional en los profesionales de enfermería representa un área poco documentada, que invita a descubrir el devenir del mismo, para contribuir al conocimiento histórico e incrementar su saber, constituyéndose en una herramienta capaz de conducir y sustentar la legitimidad, autoridad y autonomía profesional.

La formación y el desarrollo de Enfermería fue posicionándose en el ámbito hospitalario, desarrollándose un vínculo histórico entre Enfermería como

profesión y la ética en su actuar. En este sentido, el ejercicio y desarrollo profesional en el área hospitalaria reconoce un pensamiento caracterizado por la rigidez y la obediencia a la jerarquía, probablemente con influencias heredadas de la filosofía Nightingale. Adicionalmente, dicho fenómeno queda afecto a las condiciones socioeconómicas y los acontecimientos históricos que influyen en la profesión. (Paredes y Rivas 2014)

El profesional de Enfermería reconoce que la calidad del Cuidado de Enfermería se refleja en la satisfacción de la persona usuaria del servicio recibido, así como en la satisfacción del personal de enfermería que presta este servicio de Cuidado de Enfermería. Significa que el profesional de enfermería debe tener cualidades humanas como la calidez y principios como la integralidad, la individualidad, la dialogicidad, la oportunidad principios que confluyen hacia la Calidad del Cuidado de Enfermería, de tal manera que el usuario recupere la salud y vuelva prontamente a su medio familiar y a su colectivo de acuerdo a la etapa del ciclo vital que esté viviendo. A partir de los elementos normativos, teóricos y conceptuales ha permitido en la cotidianidad haber tenido la oportunidad de observar, vivenciar y reflexionar, sobre la Gestión de la Calidad del Cuidado de Enfermería. Gestión que realizan las directoras de departamento o coordinadoras de enfermería responsables de orientar y dar los lineamientos sobre el Acto de Cuidado de Enfermería a las/los profesionales de enfermería y den respuesta a los propósitos del Cuido y a las necesidades de los clientes externos o usuarios.

Otro elemento para reflexionar y desde la perspectiva empírica de la autora, es el liderazgo, al que se le debe prestar atención en el ejercicio del profesional de enfermería y que afecta la Calidad (sabiendo que ésta es un imperativo ético y legal), este no se hace visible, el trabajo del profesional de enfermería se hace rutinario y con el riesgo de incidir en la seguridad del paciente, la falta de liderazgo impide hacer visible iniciativas, innovaciones, propuestas, las

orientaciones de su equipo no se evidencian, la participación en los espacios de decisión es escasa, esto trae como consecuencia el desconocimiento de enfermería y de su quehacer profesional por parte de otras profesiones, así como el desconocimiento de la capacidad de proyección social en otras áreas y campos del profesional de enfermería en los diferentes espacios y niveles de atención en salud. (García 2013)

El desarrollo profesional de enfermería es el fruto de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vistas a lograr objetivos dentro de la organización, implica crecer y desarrollarse como persona y realizarse en su trabajo como una necesidad inherente a los individuos. Se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva.

Existen diferentes modelos de desarrollo profesional, entre ellos: el modelo de ciclos de vida, en donde los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión y pasan por distintas etapas personales o profesionales. El modelo basado en la organización afirma que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes. Por último, el modelo de patrón de dirección describe cómo contemplan las personas su profesión, cómo deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto regresar a una fase anterior.⁶ En un modelo global tendrían que considerarse todos los elementos considerados en cada uno de estos, sin embargo, el interés puede estar dirigido sólo a una dimensión y en función de este seleccionar el modelo pertinente. (Balseiro, Zárate, Matus, Balan, Sacristán, García y Pérez 2012)

En el desempeño profesional de enfermería es evidente que el trabajo que vienen realizando los profesionales de enfermería desde hace más de una

centuria, tanto en la formación de las nuevas generaciones, como en los diversos ámbitos laborales, busca fortalecer el desarrollo de la profesión, favorecer que las intervenciones u otorgamiento de cuidado sea de calidad y en un marco humanista, pero también tienen la esperanza de ser reconocidas socialmente, a partir de los usuarios de sus servicios, su familia y la comunidad en su conjunto. La autonomía profesional es uno de los signos de crecimiento de cualquier actividad que interactúa con otras profesiones en un concierto social, lo que impacta en el desempeño laboral y en la imagen, en este caso de enfermería. El ingreso económico de los profesionales de enfermería es uno de los indicadores cuantitativos de mayor relevancia en el mundo social y laboral. (Cárdenas, Velasco, Fabela 2012).

Enfermería es una disciplina de constante evolución, tanto en su desarrollo como ciencia, como en su práctica profesional, al mismo tiempo tiene una rica historia de pensamiento iniciado por Florence Nightingale quien concibió a las enfermeras como un colectivo de mujeres formadas. El desarrollo del conocimiento en enfermería es un tema difícil de tratar, considerando que nuestra profesión trabaja con personas, basa su atención en el ser humano y el cuidado otorgado a éste. Al mismo tiempo el ser humano es dinámico, flexible, está en constante transición, por lo mismo nuestra disciplina es dinámica debido al desempeño humanista y la multiplicidad en el dominio. Los cuidados humanos son un fenómeno universal, que varía entre culturas en cuanto a su expresión, procesos y patrones donde los profesionales en enfermería en su desarrollo profesional son los expertos adquiridos por la experiencia y de reflexionar para saber qué alternativas tomar para decisiones futuras. (Gallardo 2011)

La práctica profesional de las enfermeras se sustenta en una base ética reconocida muestra la coexistencia de dos modelos de atención: uno

paramédico centrado en la curación y otro basado en los cuidados de enfermería, con una evolución profesional, es por ello que, durante el desarrollo de formación se considera.

La enfermera debe asumir la responsabilidad de la formación de grado de enfermería.

Deben desarrollarse programas de formación continuada de acuerdo a las necesidades formativas y para mejorar la calidad del producto enfermero.

Desarrollo efectivo al igual que los médicos de familia de la especialidad de enfermería comunitaria.

Debe exigirse a la Administración su compromiso con las enfermeras referente a la licenciatura de enfermería.

Compromiso con la investigación.

Desarrollo efectivo de las unidades de investigación con participación real de las enfermeras.

Incentivación de la investigación. (Romero, Galea, Tirado, Prieto, Hernández y Carrasco s/f).

1.2 Justificación de la investigación

El propósito de la investigación es contribuir a establecer procedimientos administrativos orientados a la evaluación del desarrollo profesional y propiciar fuentes de ayuda para el mejorar sus procedimientos administrativos relacionados al desarrollo profesional, con un aporte científico tecnológico debido a que he observado deficiencias en algunos casos del quehacer diario en los objetivos planeados en el proceso de atención de enfermería. En este proceso de fortalecimiento personal debe estar fortalecido con la participación de todos los profesionales de enfermería implicados en el desarrollo formal de las acciones que se requieren para concretar la intervención administrativa necesaria en la

realización de sus funciones y fomentando la evaluación periódica que permitan la toma de decisiones en la mejora de la atención del paciente.

También, esta investigación servirá de ayuda para diversas instituciones de salud, ya que en el presente se informa sobre cómo y cuándo pueden utilizarse los procedimientos administrativos.

1.3 Problema de investigación

El presente trabajo permitirá a todo el personal de enfermería que labora en la Clínica El Golf pueda facilitar su desempeño de sus labores aplicando los procedimientos administrativos existentes. Desde la definición de la OMS en el 1975, en que se definía la formación continuada como aquella que siguen los profesionales para mantener y mejorar sus competencias, han sido muchas las miradas y aproximaciones al entorno real de la actividad profesional. Este artículo pretende repasar estas aproximaciones centrándose en la reflexión como elemento más innovador entre los múltiples intentos de cambiar el paradigma de enseñanza hacia el de aprendizaje, profesional el propósito de esta investigación es proporcionar fuentes de ayuda para el mejorar sus procedimientos administrativos relacionados al desarrollo profesional diaria, con un aporte científico ya que he observado deficiencias en algunos casos de la labor diaria, los objetivos planeados en el proceso de fortalecimiento personal.

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la implementación de procedimientos administrativos con el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf Lima - agosto 2017?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la situación actual de la implementación de los procedimientos administrativos en la Clínica El Golf Lima - agosto 2017?
2. ¿Cuál es el desarrollo profesional de la enfermera de la Clínica El Golf, Lima agosto 2017?

1.4 Definición conceptual y operacional

1.4.1 Implementación de procedimientos administrativos: El procedimiento administrativo es el cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la realización de un fin.

Operacionalización	
Dimensiones	Indicadores
Procedimientos administrativos	Eficacia Eficiencia Efectividad

1.4.2 Desarrollo Profesional de Enfermería: Es dar respuesta a las crecientes necesidades de la población que se basa por competencias supone un cambio cultural de gran calado para la organización que persigue la coherencia entre las necesidades del sistema y su relación con los profesionales y a las necesidades de salud de los ciudadanos.

Operacionalización	
Dimensiones	Indicadores
Responsabilidad ante la sociedad	Empresas socialmente responsables Análisis de casos Propuestas para su implementación Beneficios para la empresa
Responsabilidad en el ejercicio de la profesión	Responsabilidad profesional La ética profesional
Responsabilidad en la	Gestión responsable

gestión de la empresa	Estudio de casos
Liderazgo profesional	Socialización y resocialización profesionales Superación profesional permanente

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La implementación procedimientos administrativos tiene una relación directa con el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica el Golf Lima agosto 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Establecer la relación entre los procedimientos administrativos y el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf Lima agosto 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

1. Diagnosticar la implementación de los procedimientos administrativos en el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf Lima- agosto 2017.
2. Identificar el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf Lima agosto 2017.

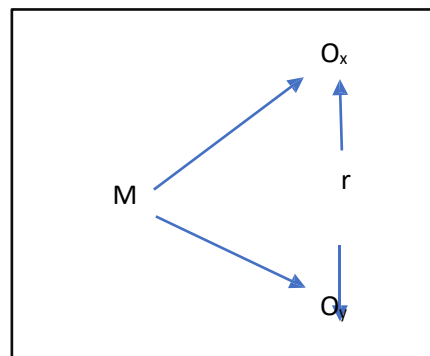
II METODOLOGÍA

1.1 Tipo y diseño

Para Carrasco (2006), la investigación es de tipo sustantiva ya que el propósito es dar respuesta objetiva a la correlación entre las variables de investigación en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento.

El diseño de investigación es No experimental, ya que no se manipulo ninguna variable, Transversal, los datos fueron recolectados en un solo momento y correlacional, porque se encontró la correlación entre las variables.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O_x: Observaciones de gestión de enfermería.

O_y: Observaciones de evaluación de procedimientos administrativos.

r: Correlación entre gestión de enfermería y evaluación de procesos administrativos.

2.2 Población y muestra

La población estuvo conformada por 120 enfermera, y se ha seleccionado a 50 enfermeras del área de hospitalización de la Clínica El Golf, sito en Av. Aurelio Miroquesada N° 1030 San Isidro- Lima

Es decir, se realizó un muestreo no probabilístico, ya que la selección de la muestra se hizo a criterio de investigador, debido a que, en esa área de la Clínica, se evidencia problemas en la variable de investigación.

No Probabilístico porque respondió al interés de la investigación e intencionalidad del investigador.

Intencionado considerando el procedimiento del investigador quien eligió con anterioridad los puntos de muestreo que respondieron al interés de su investigación y autorización de la ejecución del instrumento de recolección de datos.

2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la observación, con el instrumento una guía de observación que consta de 17 ítems para la variable implementación de los procedimientos administrativos.

En el desarrollo profesional se utilizó como técnica la encuesta con el instrumento el cuestionario que consto de 8 preguntas.

2.4 Procesamiento y análisis de la información

Para el análisis de los datos se ha utilizado la estadística descriptiva como tablas de frecuencia, para la descripción de la variables de investigación, además se utilizó la estadística inferencial donde se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde se estableció que los datos de ambas variables no tienden a una distribución normal, el cual nos ayudó a identificar el coeficiente de correlación Rho de Spearman para encontrar la relación entre ella y la prueba estadística respectiva que permitió establecer la significancia de dicha correlación.

Los datos fueron analizados en el software estadístico SPSS v. 25 y el Excel.

La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las Tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del “marco teórico”.

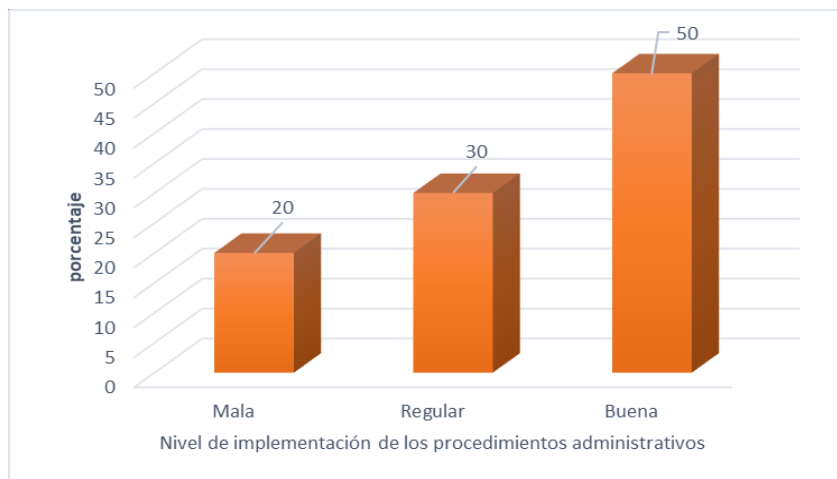
III RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de implementación de los procedimientos administrativos de la Clínica El Golf.

Nivel de implementación	Profesional de enfermería	
	N°	%
Mala	10	20
Regular	15	30
Buena	25	50
Total	50	100

Fuente: Servicios de Enfermería Clínica el Golf 2017

Figura 1. Nivel de implementación de los procedimientos administrativos de la Clínica El Golf.



Fuente: Tabla 1

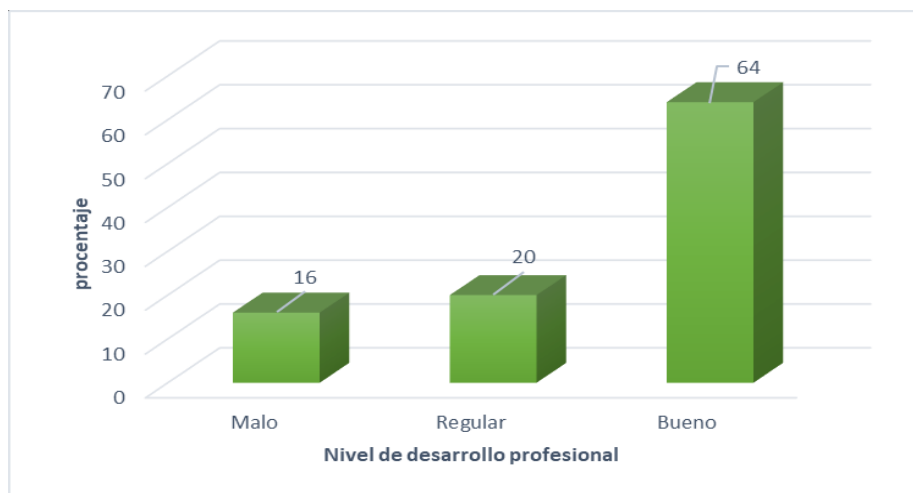
Descripción: En la tabla y gráfico 1, se observa que el mayor porcentaje del profesional en enfermería de la Clínica el Golf, 50% (25) indican que el nivel de implementación de los procedimientos administrativos es bueno, luego el 30% (15) opinan que el nivel es regular y el 20% (10) indican que es malo este nivel de implementación.

Tabla 2 Nivel de desarrollo profesional de enfermería de la Clínica El Golf.

Nivel de desarrollo profesional	Profesional de enfermería	
	N°	%
Malo	8	16
Regular	10	20
Bueno	32	64
Total	50	100

Fuente: Servicios de Enfermería Clínica el Golf 2017

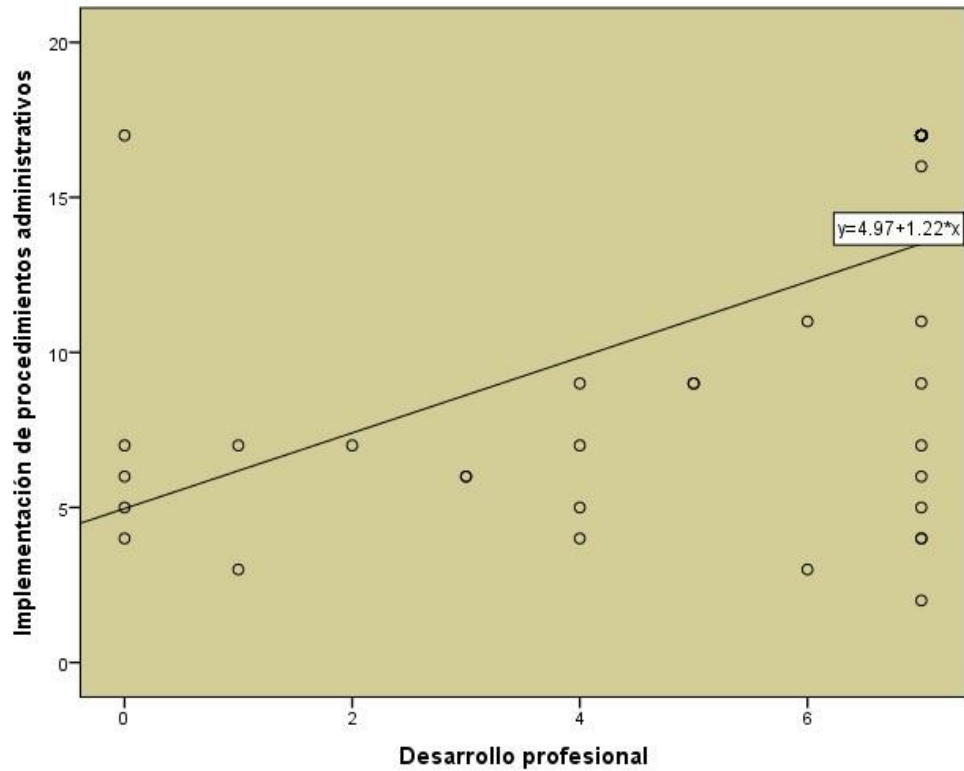
Figura 2. Nivel de desarrollo profesional de enfermería de la Clínica El Golf.



Fuente: Tabla 2

Descripción: En los resultados de la tabla y gráfico 2, se observa que el 64% (32) del profesional de enfermería de la Clínica El Golf, están en el nivel bueno de desarrollo profesional, luego 20% (10) presentan el nivel regular, y el 16% (8) tienen el nivel malo de desarrollo profesional de enfermería.

Figura 3. Diagrama de dispersión entre implementación de procedimientos administrativos y desarrollo profesional.



Fuente: Servicios de Enfermería Clínica el Golf 2017

Descripción: En el Gráfico, observamos que los puntos están dispuestos de manera que podemos indicar que existe correlación positiva entre las variables, es decir a mejor desarrollo profesional, mejor implementación de procedimientos administrativos o bajo desarrollo profesional, mala implementación de procedimientos administrativos en la Clínica El Golf. El grado de correlación lo calculamos con el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 3 Correlación entre implementación de procedimientos administrativos y desarrollo profesional.

Rho de Spearman		Desarrollo profesional
Implementación de procedimientos administrativos	Coefficiente de correlación	0.572**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

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

Descripción: El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es: 0.572, lo que nos indica que la correlación entre las variables es positiva moderada, es decir confirmamos lo que se observó en el gráfico y además el coeficiente de determinación es $(0.572)^2 = 0.327$; es decir el 32.7% de la variabilidad de la implementación de procedimientos administrativos se debe a la influencia del desarrollo profesional.

IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La gestión de procedimientos administrativos busca precisar los determinantes de la salud e indicadores a través de la capacidad organizacional para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos relacionando los elementos de gestión planeación, organización, dirección y control (Luna 2017), constituyen una guía para la acción más específica que las políticas, la implementación de los procedimientos son interdepartamentales, buscando el mejor método para determinar la eficiencia de un procedimiento (Chumbi 2016), la eficiente gestión administrativa es un elemento competitivo en el ámbito de salud con el propósito de alcanzar las metas establecidas por la organización (Tola 2015) en sus responsabilidades administrativas (Gálvez 2014), según el Ministerio de Salud, la implementación de los procedimientos administrativos, contiene la descripción detallada de la secuencia de acciones que se siguen para la ejecución de los procesos organizacionales de las unidades orgánicas de la entidad en la cual se plasma los procedimientos más importantes (Berrospi 2013) en los resultados se ha encontrado que existe correlación positiva moderada entre la implementación de los procedimientos administrativos y el desarrollo profesional de enfermería, es necesario que enfermería como disciplina, profesión y ciencia, exige conocimiento disciplinar (Yeis 2013), asimismo, el Manual de Procedimientos, es un elemento del Sistema de Control Interno, como un documento instrumental de información detallado e integral, permite conocer el funcionamiento interno y proporciona ayudas para el entendimiento en el análisis de un sistema de información existente para el cumplimiento de rutinas donde facilita las auditorias y mejoramiento de los sistemas, procedimientos y métodos; los organismos de control a nivel interno y externo, facilitan la medición del nivel de cumplimiento en la implementación de los procedimientos y sus controles evaluando objetivamente funciones, sistemas y reglamentos de las distintas operaciones o actividades que se deben realizar individual y colectivamente (Astudillo y Gómez 2011), en el nivel de

implementación de los procedimientos administrativos, la mitad de los encuestados (50%) indican que es bueno, luego el 30% opinan que es regular y el 20% muestran que es malo; estos resultados diagnostican que la implementación de los procedimientos administrativos en la clínica El Golf de Lima tiene deficiencias y esta no se realiza como debe ser, lo óptimo sería que el 100% del personal de enfermería implemente los procedimientos administrativos en el nivel bueno y para ello la clínica debe desarrollar programas de capacitación, realizar monitoreo permanente y establecer las estrategias óptimas para que el personal de enfermería cumpla al 100% estos procedimientos.

El desarrollo profesional en los conocimientos; según Chumbi (2016) indica que respecto a los avances científicos y tecnológicos, se evidencian en los registros de enfermería, procesos de enfermería y aplicación de la política del alta del paciente; y las habilidades, como aplicación del conocimiento a las técnicas y procedimientos desarrollados, sistemas de informática aplicada al servicio, supervisa y registra controles de calidad y mantiene las buenas relaciones interpersonales con el equipo de salud. La denominación Enfermería está asociada a una dimensión profesional y cuidar es una actividad tan antigua como la humanidad con desarrollo ético buscando la autonomía en la práctica profesional y actualización continua (Amezcuza 2015), el desarrollo profesional de enfermería se mide con la eficiencia y la calidad de los cuidados relacionados con el nivel de satisfacción y motivación de los enfermeros de crear su propio plan de desarrollo (Martínez 2017), orientada al área de la salud, principalmente al cuidado de los enfermos que a medida que ha ido desarrollando su ámbito de desarrollo profesional se ha ido expandiendo como un servicio de calidad a la sociedad (Rojo 2015), para su desarrollo profesional y personal considera los avances científicos – tecnológicos acordes mediante técnicas procedimentales con propuesta de modelo teórico de la ciencia enfermero (Barbera, et al 2015), en el nivel de desarrollo profesional el 64% (32) del profesional de enfermería de la Clínica El Golf, están en el nivel bueno, luego el 20% (10)

presentan el nivel regular, y el 16% (8) tienen el nivel malo, estos resultados muestran que en la referida clínica el mayor porcentaje del personal de enfermería, se tienen un buen desarrollo profesional, pero no es suficiente, debido a que este no se ve reflejado en el buen nivel de aplicación de los procedimientos administrativos; de acuerdo con (Alonso 2014) la etapa formativa debe dotar conocimientos y de las herramientas en el desarrollo de sus competencias para poder ejercitarse de forma plena; La misión es contribuir al desarrollo profesional orientadas a la mejora de la calidad de los cuidados que se brinda. (García 2014), basada en el Código Deontológico de Enfermería que recibe influencias sociopolíticas y acontecimientos históricos heredadas de la filosofía Nightingale (Paredes y Rivas 2014), reconoce que la calidad del Cuidado de Enfermería se refleja en la satisfacción de la persona usuaria y satisfacción con principios de integralidad, individualidad, dialogicidad y oportunidad a las necesidades de los clientes externos o usuarios y capacidad de proyección social (García 2013), es necesario que la clínica desarrolle estrategias para apoyar a los profesionales de la enfermería y asegurar mejorar conocimientos y habilidades, ya que en la realidad se tiene personal bien capacitado y sin embargo no ponen en práctica todos sus conocimientos a favor del cuidado del paciente, que se debe a diversos motivos que deben ser investigados, de manera multivariada por futuros investigadores; indica que la calidad percibida de la atención de Enfermería por los pacientes hospitalizados es “Peor y mucho peor de lo que esperaba” resultado coherente con otros estudios, los cuales muestran que la Calidad Percibida como buena no es muy alta (Borre 2013), el desarrollo profesional de enfermería es el fruto de la carrera y logro de objetivos y aceptación de responsabilidades que pasan por distintas etapas personales o profesionales (Balseiro, et al 2012), la autonomía profesional es uno de los signos de crecimiento y el ingreso económico de los profesionales de enfermería es uno de los indicadores cuantitativos de mayor relevancia en el mundo social y laboral. (Cárdenas, et al 2012), que varía entre culturas en cuanto a su expresión, procesos y patrones por ser dinámico y flexible como un fenómeno universal el desarrollo del conocimiento que basa su atención en

el ser humano como cualquier actividad interactúa con otras profesiones en un concierto social (Gallardo 2011), el desarrollo en la práctica profesional se sustenta en una base ética reconocida muestra la coexistencia de dos modelos de atención en su compromiso, responsabilidad social, científica y evolución profesional en la toma decisiones presentes y futuras (Romero, et al s/f).

Comparando los antecedentes y resultados veos pues que Chumbi (2016) concluye que el personal que labora de enfermería necesita actualizar los procedimientos de control y monitoreo de los indicadores de calidad con registros diarios. León. (2016) concluye que se debe crear una cultura metodológica, dinámica y sostenible con base científica, Rueda (2015) concluye que la calidad de atención es un componente importante en el proceso de gestión y administración. Chávez y Ríos (2015) concluyen que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral. Quevedo (2014) concluye que la evaluación se puede llevar a cabo como parte del proceso de enfermería cuando se compara el estado de salud del cliente con los objetivos definidos por el profesional de enfermería. Luque (2014) concluye que la administración no se dirige adecuadamente perjudicando el buen desempeño. Borre (2013) concluye que la calidad percibida de la atención de Enfermería por los pacientes hospitalizados es “Peor y mucho peor de lo que esperaba”. Díaz (2013) concluye que el nivel de satisfacción de los estudiantes en su mayoría es bajo. Rafael y Paredes (2012) concluyen que hay necesidad de invertir en cambios, procedentes de iniciativas como reflexiones sobre el papel del autocuidado enfermería. Finalmente, se precisa que la función principal de las jefaturas de los servicios de salud es de organizar, planificar, implementar y controlar el adecuado funcionamiento dirigida hacia el cumplimiento de la implementación de los procedimientos administrativos.

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de haber revisado, analizado los resultados de lo investigado, se llega a las siguientes conclusiones.

5.1 Conclusiones

- Se pudo establecer que existe correlación positiva moderada entre implementación de procedimientos administrativos y desarrollo profesional, con Rho de Spearman 0.572, un nivel de significancia de 0.000.

- Por otro lado, se pudo diagnosticar que, el mayor porcentaje del profesional en enfermería de la Clínica el Golf, 50% (25) indican que el nivel de implementación de los procedimientos administrativos es bueno, luego el 30% (15) opinan que el nivel es regular y el 20% (10) indican que es malo este nivel de implementación.

- Finalmente, se pudo identificar que, el 64% (32) del profesional de enfermería de la Clínica El Golf, están en el nivel bueno de desarrollo profesional, luego 20% (10) presentan el nivel regular, y el 16% (8) tienen el nivel malo de desarrollo profesional de enfermería.

5.2 Recomendaciones

Luego de haber realizado las conclusiones, se da las siguientes recomendaciones:

- Implementar los Procedimientos Administrativos para mejorar el desarrollo profesional de enfermería a través de capacitaciones, talleres.

- Trabajar con el personal de enfermería que de acuerdo a las encuestas refieren que es malo el implemento de los procedimientos administrativos en la labor de la profesional de enfermería, a través de talleres, participación activa en la actualización de los procedimientos.

- Mejorar el nivel del desarrollo profesional de enfermería a través de la motivación, capacitación, evaluación por competencias, reconocimiento por el buen desempeño profesional.

VI AGRADECIMIENTOS

A Dios que siempre me ilumino para hacer posible esta tesis

A mi esposo quien con su apoyo decidido y constante comprensión coadyuvó a lograrla.

A mi asesor Dr. Manuel Guzmán PALOMINO MÁRQUEZ que supo impartirme el conocimiento y el criterio mandatorios para poder desarrollarlas.

Al Mg. Carlos FIESTAS FLORES por la asesoría en cada paso para desarrollar la tesis.

A mis queridos y añorados padres que desde el cielo sé que comparten ésta mi alegría, lo mismo que desde aquí mis queridos hermanos.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, E. (2014). *II Jornadas Nacionales de Formación y Desarrollo Profesional de Enfermería del Trabajo*. Med Secur Trab (Internet) 2014; 60 (237) 608-611
- Balseiro, C; Zárate, R; Matus, R; Balan, C; Sacristán, F; García, M; y Pérez, A. (2012). *Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años*. Enfermería Universitaria ENEO-UNAM • Vol 9. • Año. 9 • No. 1 • Enero-Marzo 2012
- Barbera, M; Cecagno, D; Seva, M; Heckler, C; López, J y Maciá, L. (2015). *Formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo*. Rev. Latino-Am. Enfermagem mayo-jun. 2015;23(3):404-10 DOI: 10.1590/0104-1169.0432.2569
- Berrospi, G. (2013). *Implementación del manual de procesos y procedimientos administrativos de la oficina de logística de la dirección regional de salud Lima*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Borre, Y. (2013). *Calidad Percibida de la Atención de Enfermería por paciente hospitalizado en Institución Prestadora de Servicios de Salud de Barranquilla*. Universidad Nacional de Colombia
- Cárdenas, L; Velasco, C; y Fabela. M. (2012). *Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Chávez, D; y Ríos, K. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor lazarte Echegaray-Trujillo*, 2015. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chumbi, R. (2016) *Elaboración de los procedimientos técnico administrativos de enfermería en base a estándares de calidad en la central de esterilización*

del Hospital Eugenio Espejo, Ecuador. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

- Díaz, M. (2013). *Nivel de satisfacción de los estudiantes de enfermería sobre la enseñanza en la asignatura enfermería en salud del adulto y anciano de la E.A.P.E..* Universidad Nacional Mayor San Marco. Lima- Perú 2013.
- Cybertesis
- Gallardo, A. (2011). *Evolución del conocimiento en enfermería.* Medware. Revista biomédica revisada por pares. ISSN 0717-6384
- García, A. (2014). *Propuesta de gestión de los recursos humanos enfermeros en el ámbito de un hospital universitario de tercer nivel.* Metas Enferm dic 2014/ene 2015; 17(10): 6-10.
- Hanna, M; y Villadiego, M. (2014). *La administración de enfermería en el área clínica y sus implicancias en el cuidado.* Argentina. Universidad de Córdoba
- López, J. (2016). *Relación entre la Aptitud, Actitud y Afectividad que muestra el profesional de enfermería en la elaboración del plan de cuidados de pacientes en el hospital Tingo María, 2014.* Universidad de Huánuco
- Luna, J. (2017). *Relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la Red de Salud Picota, 2017.* Universidad César Vallejos.
- Luque, A. (2014). *Realidad del proceso administrativo del área de emergencias del hospital materno infantil del guasmo y diseño de procesos administrativos para mejorar la eficacia y eficiencia del área de emergencia del hospital materno infantil del guasmo,* Universidad Politécnica Salesiana

- Martinez, M. (2017). *Motivación, disposición, diferencia: desarrollo profesional en enfermería*. Revista Unir
- Paredes, P; y Rivas, E. (2014). *Historia del ejercicio profesional de enfermeras hospitalarias del sur de Chile (1940-1980)*. Cienc. enferm. vol.20 no.1. versión On-line ISSN 0717-9553
- Quevedo, S. (2014). *Evaluación de los conocimientos en el manejo de hemoderivados en las docentes de tercer año de la escuela de enfermería de la universidad de Guayaquil y propuesta de un manual de técnicas y procedimientos en la administración de hemoderivados, Ecuador*. Universidad de Guayaquil
- Rafael, R; y Paredes, A. (2012). *Estilos de vida de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. Universidad Peruana Unión
- Rojo, E. (2015). *Enfermería y su desarrollo profesional*. Planeta labores.
- Rueda, M. (2015). *Elaboración de los procedimientos técnico y administrativo en base a estándares de calidad de atención y cuidado de enfermería en el servicio de cirugía del departamento de ciencias económicas administrativas y de comercio, Ecuador*. Repostorio Dspace
- Tola, M. (2015). *Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de EsSalud de la Región Puno -2012*. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”.
- Torres, Ll; y Reátegui, M. (2014). *Factores asociados a la vocación profesional en enfermería, en ingresantes 2013 – 2014 de la universidad nacional de la amazonia peruana. Iquitos, 2014*. Universidad Nacional De La Amazonia Peruana.

Webgrafía

- Amezcuca, M. (2015). *Evolución histórica de los cuidados. Modelos y teorías*.
Disponible en: <http://index-f.com/gomeres/wp-content/uploads/2015/01/TEMA-8a-Profesion.pdf>
- Romero, F; Galea, F; Tirado, F; Prieto, J; Hernández, L; y Carrasco, I. (s/f).
Retos de futuro para la gestión de los servicios de enfermería en atención primaria.
Disponible en:
http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/5563/0212-7237_14_243.pdf?sequence=1

VIII APÉNDICES Y ANEXOS

8.1 Anexo N° 1 Matriz de consistencia

Título: Implementación de procedimientos administrativos y desarrollo profesional de enfermería en la Clínica el Golf -Lima
- agosto 2017.

	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
General	¿Cuál es la relación entre la implementación de procedimientos administrativos y el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf Lima-agosto 2017?	Establecer la relación entre los procedimientos administrativos y el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf Lima agosto 2017.	La implementación de procedimientos administrativos tiene una relación directa con el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica el Golf Lima agosto 2017.	Variable Independiente: Implementación de Procedimientos administrativos.	Tipo Para Carrasco (2006), la investigación es de tipo sustantiva ya que el propósito es dar respuesta objetiva a la correlación entre las variables de investigación en un determinado
Específicos	1. ¿Cuál es la situación actual de la implementación de los procedimientos administrativos en la	Diagnosticar la implementación de los procedimientos administrativos en el desarrollo profesional de		Variable dependiente Desarrollo profesional de enfermería	fragmento de la realidad y del conocimiento. El diseño de investigación es No

	<p>Clínica El Golf Lima?</p> <p>2. ¿Cuál es el desarrollo profesional de la enfermera de la Clínica El Golf, Lima agosto 2017?</p>	<p>enfermería en la Clínica El Golf Lima- agosto 2017.</p> <p>Identificar el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf Lima agosto 2017.</p>			<p>experimental, ya que no se manipulo ninguno variable, Transversal, los datos fueron recolectados en un solo momento y correlacional, porque se encontró la correlación entre las variables.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8.2 Anexo N° 2 Guía de observación

Implementación de procedimientos administrativos

N°	Ítems	Si	No
1.-	La profesional de enfermería se higieniza correctamente las manos		
2.-	La profesional de enfermería se lava correctamente las manos.		
3.-	La profesional de enfermería identifica correctamente al paciente cuando se hospitaliza		
4.-	La profesional de enfermería hace uso correcto de los equipos de protección personal		
5.-	La profesional de enfermería cumple correctamente con los 5 correctos en la administración de medicamentos		
6.-	La profesional de enfermería aplica correctamente la Guía de prevención de caídas		
7.-	La profesional de enfermería evalúa correctamente la Escala de Norton (Prevención de caídas)		
8.-	La profesional de enfermería realiza correctamente la administración de oxigenoterapia /Nebulizaciones		
9.-	La profesional de enfermería aplica correctamente el procedimiento de canalización de vías periféricas		
10.-	La profesional de enfermería cumple correctamente con el procedimiento de cateterismo vesical		
11.-	La profesional de enfermería cumple correctamente con el procedimiento colocación de Sonda Nasogástrica		
12.-	La profesional de enfermería realiza correctamente la eliminación de residuos solidos		
13.-	La profesional de enfermería elimina correctamente los		

	punzocortantes		
14.-	La profesional de enfermería mantiene correctamente almacenados los medicamentos de alto riesgo		
15.-	La profesional de enfermería aplica correctamente las medidas de bioseguridad		
16.-	La profesional de enfermería mantiene la privacidad en la atención directa al paciente		
17.-	La profesional de enfermería durante su turno mantiene correctamente actualizado la Guía de reporte de enfermería en el sistema.		

8.2 Anexo N° 3 Cuestionario

Desarrollo Profesional de Enfermería

Estimado colaborador lea detenidamente la encuesta y responda con veracidad, la encuesta es anónima.

1.- Sexo:

Femenino () Masculino ()

2.- Experiencia Profesional:

< 02 años ()

02 a 05 años ()

05 años ()

N°	ITEMS	SI	NO
1.-	Recibe Capacitación Continua por parte de la Clínica El Golf		
2.-	Cuenta con segunda especialización en enfermería		
3.-	Ha participado en trabajos de investigación		
4.-	Ha ocupado jefatura de servicio		
5.-	Tiene personal a su cargo		
6.-	Toma decisiones en el desempeño de sus funciones?		
7.-	Recibe reconocimiento por parte de su jefatura por su desempeño profesional?		
8.-	Su jefe de servicio la evalúa periódicamente		

8.4 Anexo N° 4 Base de datos

sexo	Exp	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	I	D
1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
1	3	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	11	6
2	3	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	9	5
2	3	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	9	5
2	3	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	9	4
1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	5	7
2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	2	7
2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1
2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	3	6
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	17	7
2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	16	7
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	16	7
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	17	7
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	17	7
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0
2	3	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	7	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	17	7
2	3	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	7	4
2	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	4	7
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	17	7
2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	7
2	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	4
1	3	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	5	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	4	7
2	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	11	7
2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	7	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	6	3
2	3	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	7	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	7

8.5 Anexo N° 5 Propuesta de Plan de Mejora Educativa

Implementación de procedimientos administrativos y desarrollo profesional de enfermería

1.-Introducción

En la actualidad el profesional de enfermería cumple un rol importante en el cuidado de salud de los pacientes, es así que depende de ellos para que los pacientes hagan una recuperación con calidad de vida. Para ello sean establecidos directivas que ayudan a implementar los procesos administrativos que debe tener en cuenta cada profesional de la enfermería en los establecimientos de salud en donde se desenvuelven.

Además, cada profesional de enfermería va actualizando sus conocimientos con el fin de mejorar las técnicas de cuidado de los pacientes, para una recuperación más rápida de estos. En los hospitales y clínicas de Lima, la búsqueda del profesional de enfermería capacitado y actualizado en las últimas técnicas de cuidado del paciente es sin duda uno de los requisitos indispensables para obtener un puesto de trabajo, además de tener la experiencia suficiente de la aplicación de los procedimientos administrativos ya que en sector público o privado.

Es por ello, que en la presente investigación se ha desarrollado con el fin de saber si la implementación de los procedimientos administrativos está en relación con el desarrollo profesional de la enfermera en la clínica El Golf de Lima.

2.-Base Legal

Ley N° 26842, Ley General de Salud.

Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud.

Decreto Supremo N° 023 – 2005 – SA “Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud”.

Resolución Ministerial N° 519 – 2005MINSa que aprueba el Documento Técnico “Sistema de Gestión de la Calidad en Salud”.

Resolución Ministerial N° 474 – 2005MINSa, que aprueba la NT N° 029 – MINSa/DGSP – V.01 Auditoría de localidad de Atención en Salud”.

Documento Técnico “Política nacional de Calidad en Salud” resolución
Ministerial N° 727 – 2009/MINSA, aprobada el 29 de octubre 2009.

3.-Justificación

El trabajo permitirá establecer procedimientos administrativos orientados a la evaluación del desarrollo profesional, el propósito de esta investigación es proporcionar fuentes de ayuda para el mejorar sus procedimientos Administrativos relacionados al desarrollo profesional, con un aporte Científico ya que he observado deficiencias en algunos casos de la labor diaria, los objetivos planeados. En este proceso de fortalecimiento personal lo iniciaremos con la participación los profesionales de enfermería implicados en el desarrollo formal de las acciones que se requieren para concretar la intervención administrativa necesaria para la realización de sus funciones y fomentar la evaluación periódica que permitan la toma de decisiones en la mejora de la atención del paciente.

También, esta investigación servirá de ayuda para diversas instituciones, ya que en el presente se informa sobre cómo y cuándo pueden utilizarse los procedimientos administrativos.

4.-Objetivos

Objetivo General

- Establecer la relación entre los procedimientos administrativos y el desarrollo profesional de enfermería en la Clínica El Golf.

Objetivos Específicos:

- Garantizar la seguridad del paciente durante la atención brindada
- Facilitar la implementación de los procedimientos administrativos en el profesional de enfermería

5.-Metodología

- Elaborar talleres con la participación del personal de enfermería en todos sus niveles.
- Mantener actualizados los Procedimientos Administrativos, de acuerdo a las Normas Técnicas emanadas por los entes rectores.

- La Jefatura de Enfermería debe hacer cumplir el cronograma de capacitaciones conjuntamente con la supervisora de capacitación y las diferentes jefaturas de los servicios
- Elaborar Planes de mejora ante los Eventos Adversos que se presentan
- Evaluación de competencias al personal de enfermería para asegurar una atención segura a los pacientes.
- Motivar al personal por el buen desempeño laboral, mejorando su desarrollo profesional.
- Mantener comunicación continua con el personal de enfermería.

6.-Resultados

- Contamos con Guías de procedimientos administrativos validados por Gerencia y Dirección médica.
- Contamos con un Comité de Docencia, Capacitación e Investigación
- Personal comprometido con la Institución
- Contamos con personal altamente calificado

7.- Evaluación

Luego de la evaluación de los resultados se ha coordinado con las jefaturas de servicios se está capacitando al personal, se ha supervisado la implementación, el personal de enfermería los está implementado, se está presentando indicadores de seguridad del paciente con buenos resultados, personal muy proactivo, el porcentaje de eventos adversos han disminuido, se ha formado por servicios comité científico quienes están revisando y actualizando las guías, procedimientos de acuerdo a las normas por el ente regulador de salud.

8.6 Anexo N° 6: Propuesta de Plan de Mejora para la Clínica El Golf

Procedimientos Administrativos

Conclusión	Recomendación	Actividades	Responsable
Se identificó que el mayor porcentaje del profesional en enfermería de la Clínica el Golf, 50% (25) indican que el nivel de implementación de los procedimientos administrativos es bueno, luego el 30% (15) opinan que el nivel es regular y el 20% (10) indican que es malo este nivel de implementación	Implementar los Procedimientos Administrativos para mejorar el desarrollo profesional de enfermería a través de capacitaciones, talleres. Trabajar con el personal de enfermería que de acuerdo a las encuestas refieren que es malo el implemento de los procedimientos administrativos en la labor de la profesional de enfermería, a través de talleres, participación activa en la actualización de los	La unidad de Recursos Humanos y la Enfermera supervisora de Capacitación deben realizar capacitaciones continuas al personal de enfermería referente a Procedimientos Administrativos de enfermería. La Unidad de Calidad debe mantener actualizados los Procedimientos Administrativos de la Clínica El Golf. La Jefatura de Enfermería debe hacer cumplir el	RR HH / Jefatura de Enfermería Enfermera de Capacitación Unidad de Calidad Jefa de Enfermería.

	<p>procedimientos.</p> <p>Mejorar el nivel del desarrollo profesional de enfermería a través de la motivación, capacitación, evaluación por competencias, reconocimiento por el buen desempeño profesional.</p>	<p>cronograma de capacitaciones con evidencias de asistencia.</p> <p>La jefatura de enfermería debe hacer cumplir los planes de mejora continua en los servicios de hospitalización.</p>	<p>Jefatura de Enfermería</p>
Desarrollo Profesional			
Conclusión	Recomendación	Actividades De Mejora	Responsable
<p>El 64% (32) del personal de enfermería de la Clínica El Golf, están en el nivel bueno de desarrollo profesional, luego 20% (10) presentan el nivel regular, y el 16% (8) tienen el nivel malo de desarrollo profesional</p>	<p>La Dirección Médica, y la Jefatura de Enfermería debe capacitar al personal de enfermería Intra y Extra institucional para favorecer su desarrollo profesional.</p>	<p>Elaborar Cronograma de capacitación.</p> <p>Realizar réplicas de las capacitaciones</p> <p>Realizar talleres continuos con evidencias de asistencia para asegurar la</p>	<p>Enfermera.</p> <p>Enfermera.</p>

<p>de enfermería.</p>		<p>capacitación mejorando su desempeño profesional.</p> <p>Evaluación continua al personal de enfermería.</p> <p>Motivar al personal de enfermería para el buen desempeño en el desarrollo de sus funciones</p> <p>Las jefas de servicio deberán evaluar periódicamente las competencias profesionales del personal de enfermería.</p> <p>La jefa de servicio realiza actividades de mejora continua en relación con la</p>	<p>Enfermera.</p> <p>Enfermera.</p> <p>Enfermera Jefe de servicio</p>
-----------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

		evaluación de los Resultados.	Enfermera Jefe de servicio
--	--	----------------------------------	-------------------------------