

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de  
enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.

Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autora:

Peña Chileno, Andrea Mercedes

Asesora:

Soto García, Yrma Rosario

Huaraz – Perú

2017

Palabras Claves

Tema: Factor y Desempeño

Especialidad: Enfermería

Keywords:

Theme: Factor and performance

Specialty: Nursing

Línea de Investigación: Salud Pública

Título

Factores asociados al Desempeño Laboral en el Profesional de  
Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.

## Resumen

El propósito del presente estudio es mejorar el Desempeño Laboral de los licenciados (as) de Enfermería del Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017. A partir del conocimiento de los factores que están asociados. Tiene como objetivo Determinar los factores asociados al desempeño laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017. Será aplicado en una población de 44 enfermeras (os). La metodología que se usará es de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte trasversal. El instrumento que se utilizará para la variable Factores asociados y para la variable Desempeño Laboral es el cuestionario elaborado por Soria Machuca Samuel (2016), instrumento válido. Para el procesamiento de datos se empleará el programa SPSS V.23, con la prueba estadística Odds Ratio.

## Abstract

The purpose of the present study is to improve the Work Performance of Nursing graduates of Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017. From the knowledge of the factors that are associated. Its objective is to determine the factors associated with nursing work performance. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017. It will be applied in a population of 44 nurses. The methodology that will be used is quantitative, not experimental, correlational, and cross-sectional. The instrument that will be used for the Associated Factors variable and for the variable Labor Performance is the questionnaire prepared by Soria Machuca Samuel (2016), a valid instrument. For data processing, the SPSS V.23 program will be used, with the Odds Ratio statistical test.

## Índice

Palabra clave.....	ii
Título.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice de contenidos.....	vi
1. Introducción.....	7
1.1 Antecedentes.....	7
1.2 Fundamentación científica.....	14
1.3 Justificación.....	28
1.4 Planteamiento de problema.....	29
1.5 Operacionalización de variables.....	30
1.6 Hipótesis.....	31
1.7 Objetivos.....	31
2. Metodología del trabajo.....	31
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	31
2.2 Población y muestra.....	32
2.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	33
2.4 Procesamiento y análisis de la información.....	33
2.5 Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio.....	34
3. Resultados.....	35
4. Análisis y discusión de los resultados.....	37
5. Conclusiones y recomendaciones.....	40
5.1 Conclusión.....	40
5.2 Recomendación.....	41
6. Referencias bibliográfica.....	42
7. Agradecimientos.....	45
8. Anexos y apéndice.....	46

## 1. Introducción

### 1.1. Antecedentes

#### Ámbito Internacional:

Cárdenas, Velasco y Fabela (2012), en México realizaron un estudio denominado desempeño laboral del personal de enfermería una visión de género, cuyo objetivo fue Identificar el desempeño profesional de enfermería que labora en instituciones de salud de la ciudad Toluca México a partir de su condición de género femenino. Realizaron su estudio en una población de 20 profesionales de enfermería. La metodología que usaron fue un estudio de tipo exploratorio, el instrumento que utilizaron fue de tipo encuesta, mediante una guía de entrevista semiestructurada, conformada por 26 preguntas distribuidas de la Siguiente manera: 10 para el núcleo de género, ocho para el de desempeño y ocho para el de satisfacción, todas con características de respuesta amplia o a profundidad. Concluyen que el personal entrevistado manifestó que en el desempeño se ve reflejada la insatisfacción laboral de las Enfermeras. Por otra parte, la certificación profesional es uno de los indicadores de desempeño laboral. El personal profesional de enfermería aún no cuenta con el reconocimiento laboral acorde a su desempeño profesional, ni con el liderazgo que impacte en la autonomía profesional, lo que las limita en la toma de decisiones gerenciales y poseer un bajo estatus profesional y reconocimiento social.

Pérez (2013), en México realizó un estudio Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. Se planteó el objetivo de identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. El instrumento que aplicó fue el cuestionario, la población estuvo conformado por los profesionales de la salud (médicos y personal de enfermería) que laboran en la institución, de edad entre 21 y 71 años. Se aplicó el programa estadístico SPSS. El autor

concluyó que al indagar con mayor profundidad en lo que respecta a capacitación del personal de salud, se detectó, de acuerdo a los testimonios ofrecidos por los médicos, que, la organización no cuenta con programas propios de adiestramiento, lo cual dificulta su desarrollo en esta área.

Bautista, Jiménez y Meza, (2012), en Colombia realizaron un estudio denominado Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander, cuyo objetivo fue Determinar el desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería que laboran en instituciones hospitalarias. Realizaron su estudio en una muestra de 120 profesionales egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco Paula Santander que laboran en cuatro (4) Instituciones Hospitalarias del municipio de Cúcuta (Clínica Santa Ana, Clínica San José, Saludcoop y Empresa Social del Estado Hospital Universitario Erasmo Meoz) que cumplieron los criterios de inclusión. La metodología que emplearon fue un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal, el instrumento que utilizaron fue compuesto por datos de identificación, perfil profesional, condiciones generales de trabajo y desempeño laboral. Concluyen que los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que los contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, y les ha permitido en la práctica profesional desempeñar diversidad de cargos y acciones.

Martín (2015), en Guatemala realizó un estudio denominado Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Realizó su estudio en una población de 45 Auxiliares de Enfermería y 15 Enfermeras Profesionales, haciendo un total de 60 personas en el Hospital Nacional de Chimaltenango. Sin embargo, en el estudio hubo dos ausentes teniendo un total de 58 personas que resolvieron este cuestionario. La metodología que uso fue un estudio de tipo descriptivo de corte transversal con un abordaje



cuantitativo, el instrumento que utilizo fue un cuestionario. Se utilizó el consentimiento informado, el cual garantizó la participación voluntaria del personal en el mismo se les da a conocer los objetivos del estudio y los compromisos éticos legales de la investigadora. Concluye que el personal de enfermería está integrado en su mayoría por mujeres y el grado académico que predomina es de Auxiliar de Enfermería, seguido de Enfermeras y muy pocas Licenciadas en Enfermería, personal joven y con un lapso de 1 a 5 años de relación laboral en la institución. Entre los aspectos organizacionales que influyen en la estabilidad laboral en el desempeño de enfermería están el salario, el tipo de contrato que no permite tener un salario mensual constante sino a veces los pagos se retrasan, falta de prestaciones laborales, desmotivación para continuar estudiando, salarios bajos y a pesar de todo esto hay motivación para realizar el trabajo y también existe temor a perder el contrato de trabajo. De las condiciones internas que influyen en la estabilidad laboral de forma positiva, está el valor que dan al desempeño laboral del personal de enfermería, las capacitaciones constantes, hay trabajo en equipo y el ambiente físico de la institución que es agradable. La inestabilidad laboral produce insatisfacción, temor, baja productividad laboral, no tener derecho a conservar el trabajo, bajos ingresos económicos inaccessibilidad a continuar estudios.

#### Ámbito Nacional:

Díaz y Gaviria (2013), en Tarapoto realizaron un estudio denominado Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. Abril - julio 2013, cuyo objetivo fue Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril Julio 2013. Realizaron su estudio en una población conformada por 60 enfermeros(as) que trabajan en los servicios medicina, pediatría, cirugía, gineco-obstetricia y emergencia del Hospital II-2 Tarapoto. La metodología es de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuali-cuantitativo, de corte

transversal, con recolección de datos prospectivo, el instrumento que emplearon fue el cuestionario y para la técnica de observación no participativa se utilizaron un formato de evaluación y de esta manera se pudo medir de forma efectiva las variables planteadas. Concluyen que no se encuentra relación significativa entre los factores sociodemográficos como son: edad, sexo, especialidad, estado civil, ingresos económicos con la presencia de estrés laboral, siendo  $p > 0.005$ , lo cual indica que estos resultados no son significativos. El 35% de la población de estudio refieren que son los factores físicos relacionados con la carga y contenido del trabajo que con mayor frecuencia causan estrés laboral. El 76.7% de la población en estudio presentó un nivel de desempeño profesional medio, cumpliendo con las competencias de evaluación del desempeño (cognitiva; actitudinal-social y capacidad técnica) sólo algunas veces, lo que indica un nivel medio en cuanto a la realización de las tareas de enfermería relacionados con la atención y cuidados al paciente. Es en el servicio de emergencia en donde se genera con mayor frecuencia el estrés laboral, el 11.7% de los enfermeros que trabajan en este servicio identifican ciertas situaciones o factores causantes de estrés, haciéndolos vulnerables a presentar frecuentemente estrés laboral y en consecuencia disminuyendo el nivel de desempeño profesional,  $\chi^2 = 5,320$  y  $p = 0,028$ , siendo  $p < 0,005$  lo cual indica que es confiable.

Chávez (2015), en Lima realizó un estudio denominado Factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el área de salud mental, hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2014, cuyo objetivo fue Determinar los factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el área de salud mental – Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2014. Realizó su estudio en una población conformada por 43 enfermeros. La metodología es descriptiva de corte transversal, el instrumento que utilizó fue un cuestionario aplicado previo consentimiento informado. Concluye que los factores asociados al

desempeño profesional del Enfermero que labora en el área de Salud Mental - HNERM, la mayoría de profesionales de enfermería señalan que los conflictos laborales, la competitividad y frialdad en las relaciones laborales, las políticas de incentivos, los episodios de agresión verbal y/o física de parte del paciente o familiares, una supervisión de enfermería desorganizada, insuficiente y autoritaria, la aplicación permanente en el cuidado enfermero del principio ético de la beneficencia y la satisfacción del trabajador; como factores ausentes. Así también, un porcentaje considerablemente significativo de enfermeros, manifiestan como presentes, los aspectos referidos al cumplimiento y responsabilidad en su trabajo, la honestidad en todas sus actividades, la aplicación permanente del principio de justicia durante el cuidado enfermero, un ambiente de compañerismo y solidaridad, y la disponibilidad de documentos de gestión del cuidado en el servicio, el conocimiento de la misión y visión del servicio. Respecto a los factores externos asociados al desempeño profesional del enfermero (a) que labora en el área de salud mental, la mayoría señala que están ausentes: la capacitación y educación al trabajador, las recompensas y sanciones, la seguridad en el empleo; por otro lado, un porcentaje considerable de enfermeros manifiestan que están presentes: el equipamiento propio de acuerdo. A la función que desarrollan, la infraestructura y relaciones laborales adecuadas. Acerca de los factores internos asociados al desempeño profesional del enfermero (a) que labora en el área de salud mental; la mayoría de enfermeros refieren que están ausentes: la satisfacción laboral, en el factor de productividad, el manejo de la información; y el compromiso institucional. En contraste, un porcentaje considerable de enfermeros señalan como factores presentes: el uso responsable de los recursos; en el factor percepción laboral, la autoestima y en el factor conducta laboral, la colaboración.

Soria (2016), en Huánuco realizó un estudio denominado Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el

hospital EsSalud Tingo María 2014, cuyo objetivo fue Determinar la relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud de Tingo María 2014. Realizó su estudio en una población de todos los licenciados de enfermería del Hospital I EsSalud de Tingo María lo cual la muestra estuvo conformada por toda la población, siendo en un número de 22 licenciados de enfermería. La metodología que uso fue un estudio observacional pues los datos reflejaron la evolución natural de los eventos a medir, el instrumento que utilizo fue la Ficha de evaluación de desempeño laboral de la Unidad de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud, (Ficha Ad Hoc) encuesta estructurada construida para el estudio y validada por juicio de expertos, este instrumento permitió obtener datos relevantes vinculados al desempeño laboral de los prestadores de servicios de salud del Hospital I EsSalud de Tingo María. Concluye que Los licenciados en enfermería de acuerdo al género son en mayor proporción mujeres, en relación con la cantidad de varones; tomando como datos que son casadas(os) y cuentan con más de diez años de servicio en la carrera de enfermería. La disposición del trabajo está relacionada con un buen desempeño laboral o éste depende de él, entre los aspectos primordiales tenemos el sueldo, las bonificaciones y el horario de trabajo de los licenciados(as) de enfermería. En la disposición del trabajo tiene una relación comprobada entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las metas programadas nos indican una buena predisposición al trabajo. En la capacidad del trabajo si se encontró una relación entre los estudios de especialización y de segunda especialidad y el desempeño laboral bueno. En la capacidad del trabajo el conocimiento de las medidas de seguridad del paciente que los licenciados(as) poseen tiene relación 119 con el desempeño laboral. En la capacidad del trabajo los cargos y el reconocimiento por su desempeño también muestran una relación con el desempeño laboral. Los recursos que incluyen el equipamiento requerido para el trabajo tienen relación con el desempeño laboral ya sea bueno, regular o deficiente. La infraestructura del Hospital de EsSalud de

Tingo María como recurso de desempeño no es el más adecuado para el personal de enfermería. Por último, la higiene y la seguridad en el Hospital de EsSalud de Tingo María se relacionan con en el buen desempeño laboral de los licenciados de Enfermería.

Ortega (2016), en Huánuco realizó un estudio denominado Liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016, cuyo objetivo fue Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016. Realizó su estudio en una población total de 23 enfermeras del servicio de emergencia. La metodología fue de tipo observacional-descriptivo, porque sólo se observó el comportamiento de ambas variables para luego describirlas, el instrumento que utilizó fue el cuestionario que fue diseñado bajo las pautas del Colegio de Enfermeros del Perú, respecto a las funciones de los Profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia la cual sirvió para evaluar el desempeño de los Profesionales de Enfermería. Concluye que existe relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia. No existe relación significativa entre el liderazgo democrático, el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral de los profesionales.

Manrique y Rodríguez (2017), en Arequipa realizaron un estudio denominado: Desempeño Laboral en Enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. Se planteó el objetivo de analizar el nivel de desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, ministerio de salud, Arequipa 2016. Para lo cual aplicaron el instrumento de cuestionario. La población estuvo conformada por 71 enfermeras. Se aplicó un programa

estadístico SPSS versión 15.0 y programa Microsoft Excel 2010. Las autoras concluyeron que en la mayoría de las enfermeras(os) predomina la edad entre 41 a 60 años, el sexo femenino, el estado civil casada, de 1 a 2 hijos, el grado de licenciada especialista, la modalidad de nombrada, el tiempo de servicio de 16 a 20 años y en el servicio que cuenta con mayor personal de enfermería es el de Unidad de cuidados intensivos. En cuanto al nivel de desempeño laboral que alcanzaron las enfermeras(os) de los diferentes servicios predominantemente es el nivel alto seguido por el nivel el nivel medio.

En el Ámbito local no se reportan estudios realizados con el tema.

## 1.2. Fundamentación Científica:

Factores: Es toda fuerza o condición que cooperan con otras para producir una situación o comportamiento. “También se denomina factores a la influencia subyacente responsable de parte de la variabilidad de algunas manifestaciones conductuales, por consiguiente, constituye una influencia sobre la conducta que es relativamente independiente de otras influencias y posee una naturaleza unitaria”. (Bum 1996)

Factores Personales: Es un atributo o característica de la persona que le confiere un grado variable de susceptible para contraer una enfermedad o alteración de salud (Guzmán, 2014)

Para Chumbes (2006) los factores personales están constituidos por los múltiples aspectos propios de cada individuo. Estos factores pueden incluir el sexo, la raza, la edad, otros estados de salud, la forma física, los estilos de vida, los hábitos, patrones de comportamiento y el tipo de personalidad, los aspectos psicológicos personales.

Características personales de enfermería según las Normas Legales y Administrativas que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud.

- ✓ Edad: Los Profesionales de la Salud están obligados a realizar el trabajo de Guardia, según las necesidades del servicio. Los profesionales mayores de 50 años de edad tendrán derecho, a su solicitud, a ser exonerado del cumplimiento de Guardias. El término de la carrera, por el causal límite de edad, será los setenta (70) años.
- ✓ Género: La igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole.
- ✓ Estado civil: Situación del personal de enfermería determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.
- ✓ Tiempo de servicio: El tiempo de servicios, se determina por el número de años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público.
- ✓ Actitud: Es la condición de llegar en el momento señalado. Es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones. Diccionario es de la lengua española (2005),
- ✓ Puntualidad: Es una actitud que se adquiere desde los primeros años de vida, mediante la formación de hábitos en la familia, donde las normas y costumbres establecen horarios para cada una de nuestras actividades. (Montoya, 2009).
- ✓ Responsabilidad: Un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia y capaz de ejercer una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado. (Allport 1935)
- ✓ Idoneidad: Proviene de latín idoneus, que significa adecuado, apropiado, por lo tanto, es la capacidad y condición de posibilidad de ejercicio de una acción determinada, usado como objetivo. Por otro lado, la idoneidad

es la figura de en profesional desempeña en una práctica educativa. 8  
Corominas, 1973.

- ✓ Aspiración de superación: Según el Diccionario de la lengua española (2005), es el deseo intenso de conseguir una cosa que se considera muy importante.

Características laborales según el Código de Ética y Deontología del Perú, Ley del Trabajo de la Enfermera(o) y Ley del Código de Ética de la Función Pública

Factores de Estímulo

Disposición al trabajo

- ✓ Motivación (salario): Es deber moral de la enfermera(o) valorar el desempeño profesional de otro miembro de la Orden cuando este realice acciones que enaltecen la profesión, y debe comunicarlas oportunamente a las instancias respectivas.
- ✓ Predisposición al trabajo (Horario): Ley del Trabajo de la Enfermera(o) LEY N° 27669. 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.
- ✓ Tipo de relación laboral (armonía): Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- ✓ Trato (Buen trato): En la interacción de las personas está condicionado por tres componentes fundamentales: amabilidad, cortesía y buenos modales. La amabilidad está ligada con el afecto y cariño; las palabras amables producen en la persona una sensación agradable, calman, aquietan y consuelan a quien las oye; la cortesía son las pruebas de



atención o respeto de una persona a otra y sus factores son la justicia, la modestia y el tratar igual a todos. Los buenos modales se demuestran con el comportamiento según las costumbres o normas sociales vigentes.

- ✓ Amigabilidad: Es la técnica de llevarse bien con la gente e influir positivamente sobre los demás. (Soria 2016)

## Factores Profesionales

### Capacidad de trabajo

- ✓ Formación Profesional (grados obtenidos): La Enfermera(o) tendrá la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de Enfermería aprobados por el Colegio de Enfermeras(os) 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.

- ✓ Conocimientos (actividades): 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 administrativa los servicios de Enfermería en los diferentes niveles orgánicos del sistema de salud ocupando los 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 sus competencias.
- ✓ Competencias: 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.
  - ✓ Cargos ocupados: 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, desenvolviéndose básicamente en las áreas: Asistencial, Administrativa, Docente y de Investigación.
  - ✓ Reconocimiento por Calidad de Trabajo: 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. Las guardias diurnas y nocturnas cualquiera sea su modalidad serán remuneradas.

#### Factores Institucionales

##### Recursos de trabajo

- ✓ Ambiente Laboral: Contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal.
- ✓ Disponibilidad de Recursos para el Trabajo (infraestructura): Contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuado para cumplir las funciones de manera eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad.

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral:

Davis y Newstrom (1999). Plantean con respecto a los factores que influyen en el desempeño laboral:

- ✓ Satisfacción del Trabajo: Es el 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 que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.
- ✓ Autoestima: La autoestima es otro elemento que 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.
- ✓ Trabajo en Equipo: 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. Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo entre el mismo grupo laboral y con los usuarios a quienes presta el servicio.

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral:

Chiavenato (2000). Expone que el desempeño laboral está determinado por dos factores, los actitudinales de la persona y factores operativos:

- ✓ Factores Actitudinales: La disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización. Las actitudes son un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”. En este sentido, las personas adoptan actitudes hacia trabajo, organización, sus colegas, su remuneración y otros factores; dentro de las que se destacan la satisfacción laboral, participación activa en la

organización y el alto compromiso con la organización. Es así como, en las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo.

- ✓ Factores Operativos: Son el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Por tanto, podemos indicar que 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. Observando así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral.

#### Desempeño Laboral en la Profesión de Enfermería

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. La enfermería es parte integral del sistema de atención de salud, que abarca la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y el cuidado de enfermos físicos, mentales e impedidos de todas las edades, en todos los sitios en los que brinda atención de salud y en otros servicios comunitarios.

Desempeño Laboral: Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Por su parte Chiavenato (1998) agrega que la eficacia es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Expone sobre desempeño laboral como una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, afirmando que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona.

Así mismo.

#### Dimensiones del Desempeño Laboral

- ✓ Planificación: La formulación, diseño de políticas y evaluación de los planes y programas de salud de carácter institucional y nacional.
- ✓ Responsabilidad: Es deber de la enfermera(o) brindar atención eminentemente humana, oportuna, continua y segura, considerando la individualidad de la persona a quien cuida.
- ✓ Iniciativa: Solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad por iniciativa propia, así como en el desarrollo socioeconómico del país.
- ✓ Oportunidad: Es deber de la Enfermera(o) cumplir los deberes y obligaciones establecidos en el Estatuto y Reglamento del Colegio de Enfermeros del Perú.
- ✓ Calidad de Trabajo: Es deber de la enfermera(o) demostrar una sólida formación científica, técnica y humanística que la conduzca a la certificación, asegurando una preparación profesional de alta calidad.
- ✓ Cantidad de Trabajo: Varía de acuerdo con las disposiciones que regulan la jornada laboral ordinaria y extraordinaria.
- ✓ Relaciones Interpersonales: Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.
- ✓ Puntualidad: Las enfermeras(o) deben vigilar que las funciones y las actividades propias de la profesión no sean ejecutadas por otros profesionales o personal técnico de Enfermería o auxiliar.
- ✓ Cumplimiento de las Normas (reglamento): 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.

Importancia del Desempeño Laboral: Es importante las competencias laborales

alcanzadas en las que se integran, como un sistema de conocimiento, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la empresa. Por su parte Chiavenato (1998) agrega que es importante ya que las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Stoner 1994).

Conductas que Constituyen el Desempeño Laboral:

- ✓ Desempeño de las tareas: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.
- ✓ Civismo: Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
- ✓ Falta de productividad: Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. (Robbins y Judge 2013).

Características del Desempeño Laboral:

Furnham (2000) Señala las siguientes:

- ✓ 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 adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización 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 al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y 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 y grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- ✓ **Estándares de Trabajo:** Se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- ✓ **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.
- ✓ **Potencia el Diseño del Trabajo:** Se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- ✓ **Maximiza el Desempeño:** Se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

**Evaluación del Desempeño Laboral:**

Harper y Lynch (1992) plantean que es una técnica o procedimiento que pretende apreciar de la forma más sistemática y objetiva posible el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales. Se puede señalar que la evaluación del desempeño es la técnica que permite mejorar la interacción entre el

empleado y la empresa, para lograr un beneficio mediante la recolección, comprobación, ofrecer y utilizar información obtenida de y sobre las personas en relación con su trabajo. Por su parte Chiavenato (1995) agrega que es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

#### Objetivos de la Evaluación del Desempeño Laboral

Chiavenato (1996) plantea que: “los objetivos fundamentales de la Evaluación del Desempeño pueden presentarse de tres maneras:

- ✓ Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- ✓ Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un elemento básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente, dependiendo de la forma de administración.
- ✓ Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, de una parte, los objetivos empresariales y, de otra, los objetivos individuales.

#### Beneficios de la Evaluación del Desempeño Laboral

Chiavenato (2007) explica que un programa de evaluación del desempeño se ha planteado, coordinado y entendido bien, ya que trae beneficios a corto mediano y largo plazo los principales beneficiarios son:

- ✓ Beneficios para el Gerente: Es importante que se evalúe el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y esencialmente contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad. Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados Tener comunicación con sus subordinados, con el propósito de hacerles saber que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite como esta su desempeño.
- ✓ Beneficios para el Subordinado: Conoce las reglas del juego, y cuáles son las formas del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la



empresa valora.

- ✓ Beneficios para la Organización: Permite evaluar el potencial humano, a mediano y largo plazo, asimismo define cual es la contribución del cada empleado. Identifica a los empleados que necesitan reforzarse y perfeccionarse en determinadas áreas de sus actividades y selecciona a los empleados en los aspectos de (promociones, crecimiento y desarrollo personal) con el impulso a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo).

#### Aplicaciones de la Evaluación del Desempeño

Chiavenato (2009) aclara que la evaluación del desempeño tiene varias aplicaciones y propósitos.

- ✓ Proceso para Sumar a las Personas: La evaluación del desempeño es una herramienta que funciona como insumo para el inventario de las habilidades, con el fin de construir el banco de talentos y la planificación de los recursos humanos. Establece la base de información para el reclutamiento y la selección, porque señala las características y las actividades adecuadas de los nuevos trabajadores que serán tratados en el futuro por el resultado final de sus unidades de negocios.
- ✓ Proceso para Colocar a las Personas: Este proceso proporciona información referente a la manera en que los individuos respecto a la forma en que las personas se integran y se identifican con sus puestos, tareas y competencias.
- ✓ Procesos para Recompensar a las Personas: Indican si las personas tienen un grado de motivación y al mismo tiempo se sienten motivadas y recompensadas por la organización. Ayudan que esto ayuda a la organización a decidir quién debe recibir recompensas, como aumentos de salarios o promociones, o a decidir quién de los individuos debe ser separado de la organización.
- ✓ Procesos para Desarrollar a las Personas: Muestran los puntos fuertes y débiles de cada persona, ya que como colaboradores necesitan

entrenamiento o capacitación y los resultados de los programas de entrenamiento. Facilitan la relación de asesoría entre el colaborador y el supervisor y fomentan que los gerentes observen el comportamiento de los subordinados ya que esto ayudara a mejorarlo.

Teoría que sustentan el presente trabajo de Investigación

Patricia Benner “Cuidado, Sabiduría Clínica y Ética en la Práctica de la Enfermería.

- ✓ Caso Paradigmático: Es la experiencia clínica que destaca y modifica el modo en que una enfermera percibe y entiende las situaciones clínicas futuras Benner, 1984). Los casos paradigmáticos producen nuevas ideas clínicas, y abren nuevas perspectivas y alternativas clínicas.
- ✓ Principales Supuestos: Los significados están implícitos en las habilidades, las prácticas, las intenciones, las expectativas y los resultados. Se dan por sentado y a menudo no son reconocidos como conocimiento. Según Polanyi (1958), un contexto tiene significado existencial y esto lo diferencia del significado representativo, indicativo o más general. Afirma que cambiar un todo significativo por términos de sus partes constituyentes le priva de todo significado o propósito. Las personas que comparten una historia cultural y lingüística común tienen una base de significados comunes que permite la comprensión y la interpretación. Heidegger (1962) se refiere a esto como comprensión primordial, después de los escritos de (Dilthey 1976). de que la acción experta es una manera de conocer, y que el cuerpo experto puede ser esencial para los niveles más apreciados de la inteligencia humana (Dreyfus, 1979). En sus obras, Benner et al. Explicaron las ideas de enfermería, persona, situación y salud.
- ❖ Enfermería: Se define como una relación de cuidado, una condición que facilita la conexión y el interés (Benner y Wrubel, 1989). El cuidado es básico, ya que establece la posibilidad de ayudar y ser ayudado también tiene

mención que la enfermería se considera como la práctica del cuidado, cuya ciencia sigue una moral y una ética del cuidado y la responsabilidad. Benner y Wrubel (1989) consideran que la práctica enfermera abarca el cuidado y el estudio de las experiencias vividas con respecto a la salud, la enfermedad, el malestar y las relaciones entre estos elementos.

- ❖ Persona: Es un ser auto interpretativo, es decir, la persona no viene al mundo predefinido, sino que va definiéndose con las experiencias vitales. La persona también posee una comprensión fácil y no reflexiva de la identidad en el mundo. La persona se considera como un participante en significados comunes.

Por último, la persona se encuentra en un cuerpo, los mismos autores han conceptualizados han conceptualizado los principales aspectos de la comprensión con los que la persona debe tratar:

- El rol de la situación.
- El rol del cuerpo.
- El rol de los problemas personales.
- El rol de la temporalidad.

#### ❖ Salud

Según el trabajo de Heidegger (1962) y MerleauPonty (1962), Benner y Wrubel se centran en cómo se han vivido las experiencias de estar sano y enfermo. La salud se define como lo que puede valorarse, mientras que el bienestar la experiencia humana de la salud o el conjunto. Estar sano y estar enfermo se entienden como diferentes modos de encontrarse en el mundo. La salud no se describe sólo como la ausencia de enfermedad. También, a partir de la base del trabajo de Kleinman, Eisenberg y Good (1978), Benner y Wrubel mencionan que una persona puede tener una enfermedad y no experimentarla, ya que sentirse enfermo consiste en la experiencia humana de pérdida o disfunción, mientras que la enfermedad es lo que puede valorarse físicamente.

- ❖ Situación: Es un entorno social con una definición y un significado sociales. Utilizan los términos fenomenológicos de estar situado y significado

situado, que están definidos por la interacción, la interpretación y el entendimiento de la situación unidos a la persona. La interpretación personal de la situación depende del modo en que el individuo se encuentre en ella. Esto significa que el pasado, el presente y el futuro de la persona, incluidos sus propios significados personales, influyen en la situación actual.

- ❖ **Afirmaciones Teóricas:** Benner (1984) afirmó que en una situación siempre intervienen más elementos de los que la teoría indica. La práctica cualificada de la enfermería sobrepasa los límites de la teoría formal. La experiencia particular permite aprender las excepciones y los significados confusos de una situación. El conocimiento implícito en la práctica descubre e interpreta la teoría, la precede y extiende, y la sintetiza y adapta a la práctica del cuidado enfermero. Algunas de las afirmaciones de relación incluidas en el trabajo de Benner.
- ❖ **Forma Lógica:** Siguiendo la secuencia lógica del modelo, fue capaz de identificar las características de actuación y las necesidades de enseñanza-aprendizaje inherentes en cada nivel de habilidad. Cuando redactó su investigación, utilizó ejemplos directamente tomados de entrevistas y observaciones de la práctica experta para ayudar al lector a formarse una imagen clara de esta práctica.

### 1.3. Justificación de la Investigación

El presente trabajo de investigación permitirá conocer los factores personales que se asocian al desempeño laboral de Enfermería, permitiendo así crear estrategias para mejorar el desempeño laboral.

Desde el punto de vista académico, los resultados de esta investigación aportaran conocimientos sobre los factores personales y el desempeño laboral de Enfermería

Desde el punto de vista metodológico, los resultados obtenidos servirán como antecedentes para futuras investigaciones relacionados con el tema en estudio; por otra parte, se ha de fortalecer el desarrollo de líneas de investigación sobre el tema en estudio, en la escuela de Enfermería.

Desde el punto de vista práctico, los resultados de este estudio enmarcados en la línea de investigación de Enfermería permitirán establecer estrategias para mejorar el desarrollo de sus habilidades superando el agotamiento, mal humor y baja calidad en el cuidado hacia los pacientes.

Desde el punto de vista teórico, la investigación se fundamenta en la teoría del cuidado, sabiduría clínica y ética en la práctica de la enfermería de Patricia Benner, ella afirma que el saber práctico definido como la adquisición de habilidades debe ser fortalecido mediante el saber teórico que consta de investigaciones científicas basadas en teorías y exploraciones del conocimiento práctico. La experiencia permite aprender las excepciones y los significados confusos de una situación.

Este estudio es de gran importancia por que permitía conocer que factores se asocian al desempeño laboral.

#### 1.4. Planteamiento de Problema

¿Cuáles son los Factores asociados al desempeño laboral de Enfermería?  
Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.

1.5. Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala medida
Factores asociados	Se denomina a toda fuerza o condición que cooperan con otras para producir una situación o comportamiento. Por consiguiente, constituye una influencia sobre la conducta que es relativamente independiente y posee una naturaleza unitaria". (Blum. 1996).	Factores asociados a acciones o situaciones que provocan a que el profesional de enfermería se desempeñe de la mejor manera.	Personales	Edad Genero	NOMINAL
Desempeño laboral.	Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. (Ston 2014)	Acciones realizadas por un personal de enfermería frente a un desempeño laboral.	Laborales	Tiempo de servicio Contratado Nombrado Ingreso económico	
			Desempeño	Planificación. Responsabilidad Relaciones interpersonales Cumplimiento de normas.	

## 1.6. Hipótesis

✓ Hipótesis Alternativa:

Los Factores se asocian al desempeño laboral de Enfermería.  
Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.

✓ Hipótesis nula:

Los Factores no se asocian al desempeño laboral de Enfermería.  
Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.

## 1.7. Objetivos

### Objetivo General

- ✓ Determinar los Factores asociados al Desempeño Laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.

### Objetivo Especifico

- ✓ Identificar los Factores personales asociados al desempeño laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.
- ✓ Identificar el desempeño laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.
- ✓ Relacionar los factores personales con el desempeño laboral de las enfermeras Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.

## 2. Metodología del trabajo

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación

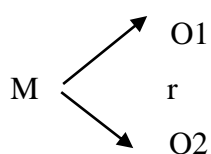
#### Tipo de investigación:

- Según la Naturaleza del Estudio: El presente estudio según su naturaleza es una investigación cuantitativa porque permitirá recolectar los datos de manera estadística de los profesionales de Enfermería, con relación a las variables de estudio: Factores asociados al desempeño laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.
- Según el nivel que desea alcanzar: el presente estudio de investigación es de tipo correlacional porque pretende encontrar la relación entre los factores asociados y el desempeño laboral.

- Según el tiempo de ejecución: el presente estudio de investigación es de tipo trasversal porque se recolectará los datos en un solo momento y sin interrupciones.

- Diseño de investigación: No Experimental

Diseño no experimental: El presente estudio de investigación no presente de forma intencional manipular a las variables de estudio, Responde al siguiente esquema:



Donde:

M: Profesionales de enfermería

O1: Factores

R : Asociación

O2: Desempeño Laboral

## 2.2. Población y Muestra

La población estuvo conformada por 44 licenciados de Enfermería del Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.

Servicio	Nº Enfermeros
CRED	05
Consultorio del Adulto Crónico	03
Reforma de vida	01
UMEC	01
Programa de TBC / VIH	01
Emergencia	09
Medicina / Cirugía	09
Hospitalización de Ginecología / pediatría / Neonatología	08
Centro Quirúrgico	06
Consultorio externo – Tópico	01
TOTAL	44



#### Criterios de Inclusión:

- Profesional de enfermería que acepte ser parte del estudio de investigación.
- Profesional de Enfermería que tenga más de un año laborando en el Hospital.
- Profesional de Enfermería contratado o nombrado.
- Profesional de Enfermería de género femenino y masculino.

#### 2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

- Nombre del instrumento: Ficha de evaluación de desempeño laboral de la Unidad de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud, (Ficha Ad Hoc)  
Autor: Soria Machuca Samuel (2016)
- Dimensiones que mide:

#### Factores personales mide:

- ✓ Edad
- ✓ Género
- ✓ Estado civil
- ✓ Tiempo de servicio.
- ✓ Ingreso económico

#### Desempeño laboral mide:

- ✓ Planificación.
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Cumplimiento de normas.
- Duración de aplicación: Se proyecta una duración de 25 minutos para la aplicación del instrumento. Valores asignados: Si: 3 No 2

#### 2.4. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23 y, por otra parte, también se utilizará Excel para elaborar los cuadros estadísticos con sus respectivos gráficos que nos facilitó para interpretar y analizar los resultados con la prueba estadística Odds Ratio.

- Petición de permiso: Se gestionó una solicitud dirigida al Director de la

Red Huaraz del Hospital II Es salud (Dr. Carlos Alberto Ugaz Carranza), para acceder a la autorización correspondiente a la ejecución y recolección de los datos necesarios para la investigación.

- Firma del consentimiento informado: Previa a la recolección de datos, se llevó a cabo el procedimiento del consentimiento informado, iniciando con la información acerca del objetivo, finalidad y relevancia del estudio, ya que es fundamental para la protección de las personas que participaran como voluntarios en la investigación, luego de ello se proseguirá a solicitar la firma del consentimiento informado, lo cual confirmará la participación como voluntario del Profesional de Enfermería en la investigación. Finalmente se realizó la recolección de datos a través de los instrumentos de investigación.
- Recolección de datos: El instrumento fue aplicado por la investigadora, para lo que se tomará en cuenta los criterios de inclusión y exclusión considerando los derechos de anonimato, libre participación y confidencialidad.

#### 2.5. Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

Para el presente estudio de investigación se tomó en cuenta los principios éticos de la teoría principal lista de Tom L. Beauchamp y James F. Childress, considerando lo siguiente:

- Autonomía: El trabajo de investigación considera la Autonomía en cuanto a la participación voluntaria de los Profesionales de Enfermería, evidenciándose en el consentimiento informado.
- No maleficencia: durante todo el proceso, y como efectos de la misma investigación, no se cometerán daños, ni agravios morales.
- Beneficencia: Los resultados del estudio beneficiaron a los Profesionales de Enfermería.
- Justicia: Los resultados que se encuentren en el estudio, serán Comunicados a quienes estén involucrados.

### 3. Resultados

Tabla 01:

Factor personal edad y sexo de los profesionales de enfermería

Edad del profesional	Frecuencia	Porcentaje
20-29	1	2%
30-39	20	45%
40-49	14	32%
50-59	6	14%
60-69	3	7%
Sexo del profesional		
Femenino	39	89%
Masculino	5	11%

*Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD-Huaraz*

Tabla 02:

Factor personal condición laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrada	6	14%
Contratada terceros	12	27%
Contratada CAS	26	59%
Tiempo de servicio		
Menos de un año	1	2%
2-9 Años	15	34%
10-19 Años	19	43%
20-29 Años	4	9%
30-39 Años	2	5%
40-49 Años	3	7%

*Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD-Huaraz*

Tabla 03:

Factor laboral del profesional de enfermería

Ítems	SI	%	NO	%
Planificación				
Planifica sus actividades durante su turno	10	23%	6	14%
Cuenta con un manual de funciones para sus actividades	9	20%	4	9%
Realiza de manera ordenada sus actividades	6	14%	9	20%
Responsabilidad				
Muestra responsabilidad en sus funciones	7	16%	6	14%
Llega a la hora indicada	9	20%	8	18%
Cumple con sus funciones durante su turno	8	18%	6	14%
Relaciones interpersonales				
Mantiene buena relaciones interpersonales con sus compañeros	6	14%	7	16%
Muestra compañerismo durante su hora de trabajo	8	18%	9	20%
Realiza trabajo en equipó	6	14%	8	18%
Cumplimiento de normas				
Cumple con las normas establecidas por la institución	15	34%	3	7%
Conoce el reglamento de la institución	1	2%	8	18%
La institución le capacita.	3	7%	14	32%

*Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD-Huaraz*

Tabla 04:

Relación del desempeño laboral con el factor personal

Relación de Desempeño Laboral con el Factor personal	SI	%	NO	%
Planificación				
Planifica sus actividades durante su turno	10	23%	6	14%
Realiza de manera ordenada sus actividades	6	14%	9	20%
Responsabilidad				
Muestra responsabilidad en sus funciones	7	16%	6	14%
Cumple con sus funciones durante su turno	8	18%	6	14%
Cumplimiento de normas				
Cumple con las normas establecidas por la institución	15	34%	3	7%
Factor Personal				
Contratada terceros y CAS	38	86%		

*Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD-Huaraz*

#### 4. Análisis y Discusión de Resultados

Tabla 01: Del 100% (44) encuestadas el 89% (39), de profesionales de enfermería son de sexo femenino, además el 45% (20) tienen las edades de 30 – 39 años de edades. El presente resultado tiene relación con los resultados de Martín (2015) y Ortega (2016), donde se observa que llega a una conclusión que en gran porcentaje son de sexo femenino con 83%(48).

Según el Diccionario español define a la edad como el tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento, se suele expresar en años. Por su parte el define como el periodo en que transcurre la vida de un ser vivo; cada ser viviente tiene de manera aproximada una edad máxima que puede alcanzar el individuo.

Para la psicología, el concepto género alude al proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de aquellos atributos que cada sociedad define como propios de la femineidad y la masculinidad. El género es, por tanto, la construcción psico-social de lo femenino y lo masculino Bleichmar, (1985).

Según OMS, el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres.

He trabajado con hombres y mujeres: hay hombres que no están capacitados emocionalmente para ser enfermeros, igual que hay mujeres que no lo están”, afirma Miguel Acedo Cañavate (21 años, Badajoz). No es el único que se muestra contundente al respecto, para Francisco Megías Lizancos, (60 años, Madrid ) la Enfermería es “una profesión en la que se ha de tener sentido de la dedicación, la entrega, la profesionalidad y la solidaridad y eso no depende del género, sino de los seres humanos”, coincidiendo con la opinión de Sergio Vaquero Díaz (24 años, Sevilla) para el que lo necesario es tener delicadeza y empatía y “todo el mundo puede ser empático”, aunque se lo toma con más sentido del humor ya que reconoce llevar escuchando este mito desde que empezó sus estudios de Enfermería. Además, explica con firmeza que “los que quieren ser enfermeros por vocación están preparados porque saben desde el primer momento en qué consiste la profesión”. Serafin Fernández Salazar (36 años, Jaén) incluso se muestra sorprendido por la pregunta y, aunque reconoce que “la profesión evidentemente es femenina”, considera que “la Enfermería es para aquellas personas que aman y que sienten que cuidando pueden aportar algo a la sociedad”.

Tabla 02: Del 100% (44) profesionales de enfermería encuestadas el 59% (26), contratados por cas, seguido por los contratados por terceros con un 27% (12) y finalmente los nombrados con un 14% (6).

En lo que respecta tiempo de servicio de los profesionales de enfermería de 10 a 19 años de servicio 43% (19). El presente resultado tiene relación con los resultados de Ortega (2016), En cuanto a la condición laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud, llego a una conclusión que en gran porcentaje son contratados por CAS con un 65,2% (15)

Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la

perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos. (Castillo y Prieto, 1990: 121). Generalmente cuando alguien trabaja, está en una de dos situaciones, o es nombrado o es contratado. El que es nombrado normalmente tiene más beneficios, tiene un trabajo estable, mientras el contratado generalmente trabaja por un corto periodo de tiempo y siempre corre el riesgo de ser despedido. (Dictionary and thread title search)

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial infantiles (2011)

Según Gualavisi y Laura (2016) la antigüedad en el empleo es una medida de rotación laboral o movilidad en el empleo ya que los cambios de trabajo de una persona pueden estar asociados a cuestiones tanto voluntarias (separaciones producto de renunciaciones, retiro del mercado laboral, etc.) como involuntarias (entre las que se destaca principalmente el despido).

El presente resultado tiene relación con los resultados de Soria (2016), en cuanto a las bonificaciones que perciben los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, concluye que en gran porcentaje los profesionales con buen desempeño laboral manifiestan que si reciben bonificaciones con un 100% (48)

Tabla 03: En lo que respecta a factor laboral observamos que un 23 % si planifica su trabajo durante su turno ,pero el 14% aun no lo hace, además que el 20% si cuenta con un manual de funciones , en lo que respecta a responsabilidad el 20% llega a la hora indicada, en cuanto a relaciones interpersonales el 20% no muestra compañerismo durante su hora de trabajo, y finalmente en lo que respecta a cumplimiento de normas el 34 % y finalmente un 32 % mencionan que la

institución no les capacita.

Tabla 04: En relación al desempeño laboral vemos en el área planificación el 23% si planifica el cual tiene relación los contratados por CAS el cual representa el 59%, seguido del 14% realiza de manera ordenada sus actividades, el cual tienen relación con los contratados por CAS y terceros. Respecto a responsabilidad el personal CAS y Terceros tiene relación con un 16 % si lo hace y el 14% no lo realiza, en cuanto a que cumple sus funciones el durante el turno los contratados si lo cumplen, en un 86% al mismo tiempo cumplen con las normas establecidas.

## 5. Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

El presente trabajo de investigación llega a la conclusión que:

- El 89% (39), de profesionales de enfermería son de sexo femenino.
- El 59% (26), de profesionales de enfermería trabajan en la modalidad de CAS.
- El 23 % si planifica su trabajo durante su turno, pero el 14% aun no lo hace, además que el 20% si cuenta con un manual de funciones, en lo que respecta a responsabilidad el 20% llega a la hora indicada, en cuanto a relaciones interpersonales el 20% no muestra compañerismo.
- El desempeño laboral si se relaciona con con el factor personal el 23% si planifica el cual tiene relación los contratados por CAS, terceros y representa el 59%, seguido del 14% realiza de manera ordenada sus actividades, el cual tienen relación con los contratados por CAS y terceros. Respecto a responsabilidad el personal CAS y Terceros tiene relación con un 16 % si lo hace y el 14% no lo realiza, en cuanto a que cumple sus funciones durante el turno los contratados si lo cumplen, en un 86% al mismo tiempo cumplen con las normas establecidas, el 86%.



## 5.2 Recomendación

- Se recomienda a los profesionales de enfermería que se implemente un manual procedimientos y guías para que el cuidado sea de manera planificada.
- Se recomienda a la jefatura de enfermería que organice taller de capacitación sobre habilidades sociales que faciliten las relaciones interpersonales.
- Se recomienda a la jefatura que organice talleres donde se difundan los documentos de gestión. de la institución para que el profesional de enfermería de cualquier modalidad las conozca.
- Se recomienda al profesional de enfermería que tenga en cuenta los factores personales y laborales de cada trabajador.

## 6. Referencias bibliográfica

Alligood, M. R. y Ann, M. (2011). *Modelos y teorías en enfermería*. Barcelona, España: Elsevier. Recuperado de <http://booksmedicos.org/>

Bautista; L, Jiménez y Meza. (16 de noviembre de 2012). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Ciencia y Cuidado*.9 (2), p.64-70

Cárdenas; L, Velasco y Fabela. (2012) *Desempeño Laboral Del Personal de Enfermería: Una Visión de Género* (tesis de pregrado). Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.

Colegio de enfermeros del Perú. (2009). *Código de Ética y Deontología* (Resolución N° 322-09/CN-CEP). Recuperado de <http://cepucayali.com/>

Congreso de la República del Perú (2005). *Ley del código Ética de la Función Pública* (N° 033-2005-PCM). Recuperado de <https://apps.contraloria.gob.pe/>

Chávez; C. (2015). *Factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el área de salud mental, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2014* (tesis de post grado). Universidad nacional mayor de san marcos facultad de medicina humana escuela de postgrado, Lima, Perú.

Congreso de la Republica. (2002) *Ley del trabajo de la enfermera(o)* (N°004-2002-SA). Recuperado de.

<http://www.essalud.gob.pe/>

- Contreras; F, y Chávez, A. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa kentucky fried chicken sede real plaza en la ciudad de Trujillo 2015* (Tesis de pregrado). Universidad privada Antenor Orrego facultad de ciencias económicas escuela profesional de administración, Trujillo, Perú.
- Díaz; I y Gavira. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital ii-2 Tarapoto. Abril - julio 2013* (tesis de pe grado). Universidad nacional de san Martin facultad de ciencias de la salud escuela académica profesional de enfermería, Tarapoto, Perú.
- Jailenis; N, Yannicelis y Nerio. (2013). *El desempeño laboral del personal adscrito al centro de estudios administrativo y políticas públicas ceapp* (tesis de pre grado). Universidad nacional experimental Rafael maría Baralt, Maracaibo, Venezuela.
- Ministerio de Salud. (2005). *Normas Legales y Administrativas que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud* (N° 02). Recuperado de <http://www.cqpperu.org/>
- Machuca; S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Essalud - tingo maría 2014* (tesis de maestría). Universidad de Huánuco Escuela de Post Grado, Huánuco, Perú.
- Naveda; K. (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga – 2017* (informe de investigación). Universidad de Huánuco facultad de ciencias empresariales, Huánuco, Perú.

Ortega; K. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital ii Essalud huánuco-2016* (tesis de maestría). Universidad de Huánuco Escuela de Post Grado, Huánuco, Perú.

Regina, K. (2015). *Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015* (tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar facultad de ciencias de la salud, Guatemala, México.

Sum, I. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar facultad de humanidades, Quetzaltenango, Guatemala.

Universidad cesar vallejo. (2014). *Desempeño laboral guía de productos observables de las experiencias curriculares eje del modelo de investigación*. Recuperado de <https://es.scribd.com/>

## 7. Agradecimiento

La Universidad San Pedro, a la Escuela de Enfermería, la Facultad de Ciencias de la Salud, especialmente a los docentes por sus enseñanzas compartidas. Al Hospital II EsSalud-Huaraz y los Profesionales de Enfermería por los aportes y permitir que la recolección de información sea satisfactoria.

A la asesora de tesis, Lic. Yrma Rosario Soto García no sólo por las sugerencias, orientaciones y aclaraciones brindadas, sino por el trato cortés con que siempre me atendió y porque continuamente ha compartido palabras sabias de apoyo con la que Hemos podido sobrellevar los problemas que se presentaron durante el proceso de esta investigación.

A todos ellos que me apoyaron en la ejecución del presente trabajo de investigación  
¡Muchas gracias!

8. Anexos



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

**OFICIO N° 0807-2017-USP-FCS/D**

Sr.  
**MP. Carlos Ugaz Carranza**  
Director Ejecutivo  
Hospital II Essalud - Huaraz  
Presente.-



Chimbote, 24 de octubre de 2017

**Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos de investigación**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo institucional y el de manera particular y a la vez presentarle a la egresada de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro: **Peña Chileno, Andrea Mercedes**, quien ha proyectado el trabajo de investigación denominado: **“Factores asociados al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.”**, con fines de titulación.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar la aplicación de los instrumentos de investigación los mismos que están dirigidos a los profesionales de Enfermería del Hospital II Essalud, en los turnos de mañana y tarde. La duración de la aplicación del instrumento tiene un estimado de aproximadamente 15 minutos y se ejecutará bajo principios éticos y científicos, desde el 30 de octubre hasta el 17 de noviembre de 2017.

Una vez culminado el trabajo de investigación, cuyo proyecto adjunto, se estará alcanzando una copia del informe final con los resultados obtenidos.

Seguro de contar con su autorización, aprovecho la oportunidad para expresarle mi admiración.

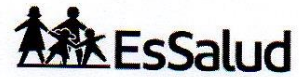
Atentamente,



*[Handwritten Signature]*  
**Dr. Eber Wilfredo Zavaleta Llanos**  
DÉCANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

EZLL/lmc  
cc. Archivo

**RECTORADO:** Av. José Pardo 194 Chimbote / Perú - Telf.: 043 341078 / 342809 / 328034 Fax: 327896  
**CIUDAD UNIVERSITARIA:** - Los Pinos B s/n. Urb. Los Pinos Telf.: 043 323505 / 326150 / 329486 - Bolognesi Av. Fco. Bolognesi 421 Telf.: 345042  
- Nuevo Chimbote D1 -1 Urb. Las Casuarinas - Telf.: 043 312842 - San Luis Nuevo Chimbote Telf.: 043 319704  
**OFICINA CENTRAL DE ADMISIÓN:** Esq. Aguirre y Espinar - Telf.: (043) 345899 - www.usanpedro.edu.pe - facebook/ Universidad San Pedro



**OFICIO N° 267 -D-RAHZ-ESSALUD-2017**

Huaraz, 10 de noviembre del 2017

Señor:

**Dr. Eber Wilfredo Zavaleta Llanos**  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud  
Universidad San Pedro  
**Presente.-**

**Asunto :** Autorización para aplicación de instrumento de investigación con fines académicos.

**Ref :** Oficio N° 0807-2017-USP-FCS/D

Mediante el presente lo saludo cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia comunicar que es factible la aplicación de los instrumentos de investigación del proyecto de trabajo denominado "Factores asociados al Desempeño Laboral en el profesional de enfermería, Hospital II EsSalud Huaraz 2017 de la Srta. Andrea Mercedes Peña Chileno, por lo que se **AUTORIZA** dicha actividad.



Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente;

  
CARLOS A. URAZ BARRANZA  
CMP 21097  
DIRECTOR  
RED ASISTENCIAL HUARAZ  
EsSalud

CUC/gac/fcm  
Cc. Archivo.

NIT : 6556-2017-3120

Anexo 01

**“FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL II ESSALUD. HUARAZ, 2017”**

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017”, el propósito de este estudio es determinar los factores asociados al desempeño laboral del personal de enfermería. El presente proyecto de investigación está siendo conducida por el estudiante de Enfermería Peña Chileno Andrea Mercedes, con la asesoría de la Mg. Soto Garcia Yrma Rosario de la Universidad San Pedro.

Si accedo a participar en este estudio, deberé responder una encuesta, la que tomará 25 min de mi tiempo.

Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las encuestas serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiera su identificación, ello solo será posible si es que doy consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puedo ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Yo.....ESTRADA GÓMEZ SILVIA..... doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

Como prueba de consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación:

  
Nombre del Participante:

DNI: 32542327

Fecha: 05-03-18



## Anexo 01

### “FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL II ESSALUD. HUARAZ, 2017”

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital II Essalud. Huaraz, 2017”, el propósito de este estudio es determinar los factores asociados al desempeño laboral del personal de enfermería. El presente proyecto de investigación está siendo conducida por el estudiante de Enfermería Peña Chileno Andrea Mercedes, con la asesoría de la *Mg. Soto Garcia Yrma Rosario* de la Universidad San Pedro.

Si accedo a participar en este estudio, deberé responder una encuesta, la que tomará 25 min de mi tiempo.

Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las encuestas serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiera su identificación, ello solo será posible si es que doy consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puedo ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Yo..... doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

Como prueba de consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación:

---

Nombre del Participante:

DNI:

Fecha:

Anexo 02

CUESTIONARIO

“Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Hospital II Es salud. Huaraz, 2017”

**Instrucciones:** A continuación, se presenta una serie de preguntas cerradas en relación a tres factores que se asocian con el Desempeño Laboral de Enfermería,

**Factor personal**

Edad:

Genero:

Estado civil:

Situación laboral:

Tiempo de servicio.....16 años.....

¿El salario que percibe cubre sus necesidades básicas? Si..... No...X.....

**Factor laboral**

ITEMS	Si	No
<b>Planificación</b>		
Planifica sus actividades durante su turno	X	
Cuenta con un manual de funciones para sus actividades	X	
Realiza de manera ordenada sus actividades	X	
<b>Responsabilidad</b>		
Muestra responsabilidad en sus funciones	X	
Llega a la hora indicada	X	
Cumple con las metas programadas	X	
<b>Relaciones interpersonales</b>		
Mantiene buena relaciones interpersonales con sus compañeros		X
Muestra compañerismo durante su hora de trabajo	X	
Realiza trabajo en equipó	X	
<b>Cumplimiento de normas</b>		
Cumple con las normas establecidas por la institución	X	
Conoce el reglamento de la institución		X
La institución le capacita.		X

## Anexo 2

### DERECHO DE AUTORÍA

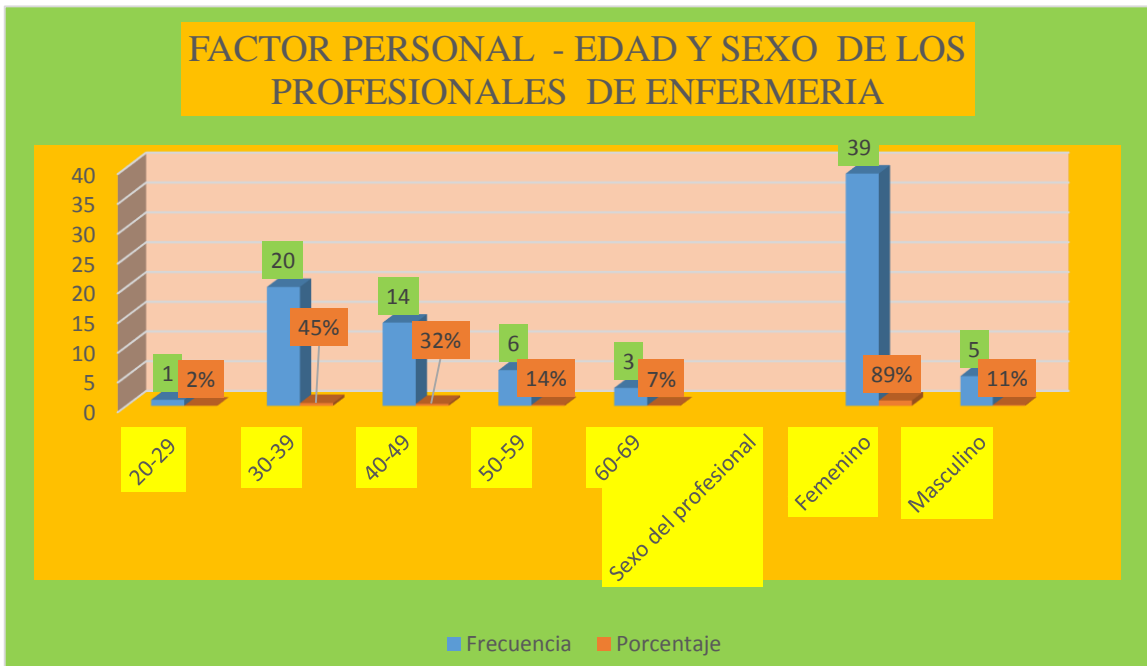
El presente trabajo de investigación es de propiedad intelectual de la autora y la información está protegido por el Decreto Legislativo N° 822 de la república del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, solo puede ser usada total o parcialmente por la universidad san pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes debe tener antes nuestra autorización correspondiente.

La escuela académica profesional de enfermería de la facultad de ciencias de la salud de la universidad san pedro ha tomado las precauciones razonables para verificar la información contenida y cada detalle adicional.

El autor/La autora

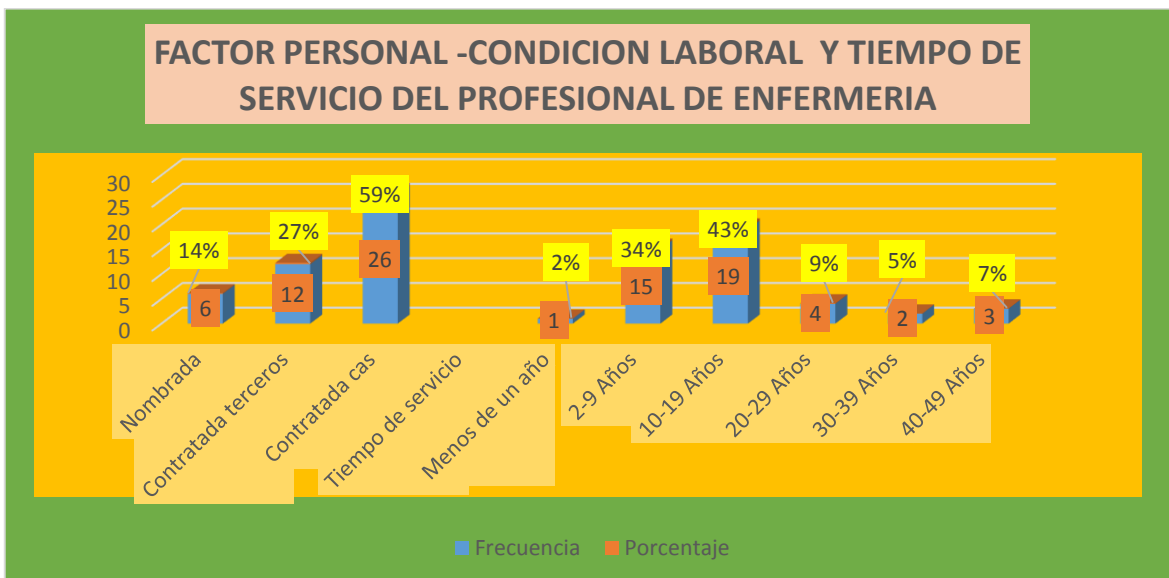
Gráficos

Gráficos 01:



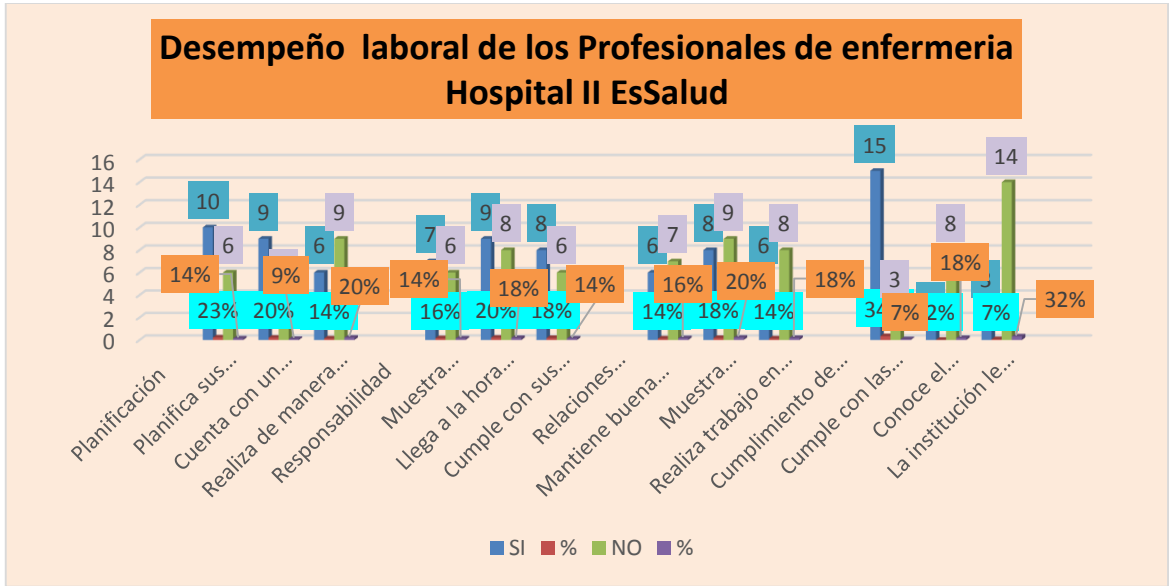
Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD-Huaraz

Gráficos 02:



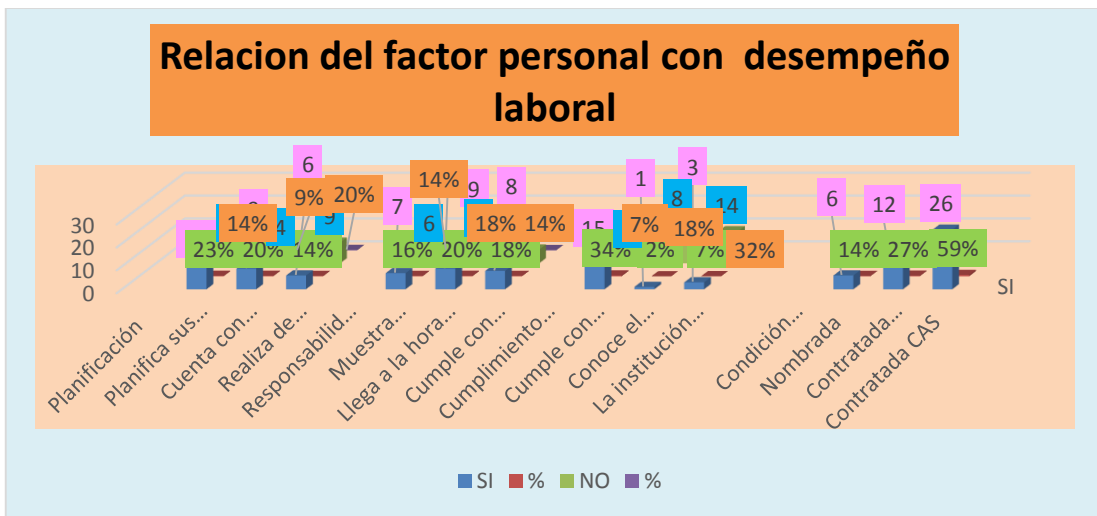
Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD-Huaraz

Gráficos 03:



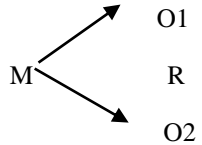
Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD-Huaraz

Gráficos 04:



Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD-Huaraz

Anexo 03  
Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
¿Cuáles son Factores asociados al Desempeño Laboral de Enfermería? Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los Factores asociados al Desempeño Laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Identificar el Desempeño Laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.</p> <p>Identificar los Factores personales asociados al Desempeño Laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.</p> <p>Identificar los Factores laborales asociados al Desempeño Laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.</p>	<p>Hipótesis Alternativa:</p> <p>Los factores se asocian al Desempeño Laboral del personal de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.</p> <p>Hipótesis nula:</p> <p>Los factores no se asocian al Desempeño Laboral del personal de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.</p>	<p>Variable de estudio</p> <p>1</p> <p>Factores Asociados</p> <p>Variable de estudio</p> <p>2</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo de estudio: cuantitativo, correlacional, transversal</p> <p>Diseño de Estudio: No experimental</p>  <p>M: Profesionales de enfermería</p> <p>O1: Factores</p> <p>R: Asociación</p> <p>O2: Desempeño Laboral</p> <p>La población está constituida por 44 profesionales de enfermería del Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017.</p> <p>Se aplicará el instrumento elaborado por Soria Machuca Samuel (2016) Y se empleará el programa SPSS V.23 para el procesamiento de los datos.</p>