

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA



**FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS. CARAZ, 2017**

Tesis para obtener el título Profesional de Licenciado en Enfermería

Autor:

Laure Perez, Jhonatan Raul

Asesor:

Morán Silva, Rosa María (ORCID: 0000-0003-4674-0007)

CARAZ- PERÚ

2018

Palabras clave:

Tema	Factores, desempeño
Especialidad	Enfermería

Keywords

Theme	Factors, performance
Specialty	Nursing

Línea de investigación

Plan	Código	Línea
UPS	02020003	Salud Pública



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS. CARAZ, 2017**" del (a) estudiante: **LAURE PEREZ JHONATAN RAUL**, identificado(a) con Código N° **1511100061**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **13%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi hijo, Mathias Sebastián, que no solo es el principal motivo en mi vida, sino que también juega un papel importante para la realización de la presente tesis, quiero que entiendes la magnitud de tu importancia en mi vida, eres mi principal fuente de motivación, impulsándome a levantarme cada día y a trabajar tanto por el presente como por el futuro. Has contribuido continuamente a todos mis logros, incluido este. Realmente lo valoro, gracias hijo.

Expreso mi gratitud a mis padres, Noemí y Rubén, por servir como guía a lo largo de este desafiante viaje. Su firme respaldo, instrucción, comprensión y cariño no han tenido precio durante el estudio de mi profesión, me enseñaron que el esfuerzo diligente y la determinación inquebrantable son los factores fundamentales para alcanzar la excelencia profesional.

Me gustaría ofrecer mi sincero agradecimiento a toda mi familia, por su firme apoyo durante mi permanencia académica en la universidad.

El autor

AGRADECIMIENTO

Estoy agradecido con mis estimados mentores, personas con vasta experiencia y profunda comprensión, que continuamente me han ayudado en mi avance personal y me han permitido alcanzar mi nivel actual de logros.

A pesar de las dificultades encontradas en el camino, he logrado alcanzar metas importantes gracias al valioso conocimiento compartido por mis docentes y su inquebrantable compromiso. Estos logros incluyen la finalización exitosa de mi tesis y el gran ansiado título.

El autor

DERECHO DE AUTORÍA

Los derechos de autor están salvaguardados y reservados al amparo del DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. La reproducción de este documento con fines de venta o publicaciones comerciales está estrictamente prohibida. La utilización de este material, ya sea en su totalidad o en parte, está restringida únicamente a la Universidad de San Pedro con fines educativos. La obtención de la autorización previa del autor es necesaria para cualquier uso con diversos fines.

La Escuela Académica Profesional de Enfermería, que es una división de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de San Pedro, ha tomado las medidas necesarias para constatar la autenticidad del contenido presentado.

El Autor

PRESENTACIÓN

Participar en la investigación de pregrado es una búsqueda académica con el objetivo de mejorar la experiencia educativa de los estudiantes que aspiran a convertirse en enfermeras profesionales. Por lo tanto, estamos brindando a los afiliados universitarios y a cualquier persona fuera de la comunidad universitaria la oportunidad de acceder a este trabajo de investigación: **Factores asociados al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.**

Este informe de investigación se apega a los requisitos especificados por la normativa que rige los títulos y certificados otorgados por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro.

El **primer capítulo** del informe comienza con una sección introductoria que proporciona una descripción exhaustiva de estudios internacionales, nacionales y locales. Además, ofrece el fundamento científico, justificación, descripción del problema, hipótesis, objetivos y definiciones. El **segundo capítulo** se centra en la metodología de examen, que incluye la categoría de diseño, la población objetivo, la muestra y las herramientas utilizadas para procesar y analizar los datos. El **tercer capítulo** presenta los datos de manera estadísticamente calculada y ordenada utilizando tablas de doble entrada para su posterior análisis. Además, el estudio incorpora ilustraciones visuales para retratar de manera efectiva los patrones identificados. Este capítulo también incluye un examen exhaustivo de cada resultado. El **cuarto capítulo** incluye conclusiones y recomendaciones, junto con la referencia bibliográfica y anexos relevantes. Este estudio tiene como aporte ampliar nuestra comprensión de los elementos que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Además, servirá como un recurso valioso para futuras consultas e investigación académicas.

INDICE

Palabra clave	i
Constancia de originalidad	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Derecho de autoría	v
Presentación	vi
Indice	vii
Indice de tablas	viii
Resumen	x
Abstrac	xi
Capitulo I	
o Introducción	1
Capitulo II	
o Metodología	39
Capitulo III	
o Analisis y discusión de resultados	45
Capitulo IV	
o Conclusiones	60
o Recomendaciones	61
Capitulo V	
o Referencias Bibliograficas	62
Anexos	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1.	
Distribución de frecuencias sobre el desempeño laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.....	41
Tabla 2.	
Distribución de frecuencias de las edades del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.....	42
Tabla 3.	
Distribución de frecuencias del Género del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.....	43
Tabla 4.	
Distribución de frecuencias del estado civil del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.....	44

Tabla 5. 45

viii

Distribución de frecuencias de la situación laboral del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.....

Tabla 6.

Distribución de frecuencias del tiempo de servicio en profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.....

Tabla 7. 46

Factor disposición al trabajo asociado al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017..... 47

Tabla 8.

Factor capacidad de trabajo asociado al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017..... 48

49

Tabla 9.

Factor recursos laborales asociado al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017.....

ix

RESUMEN

El estudio buscó mejorar los resultados laborales del licenciado de Enfermería en el Hospital San Juan de Dios Caraz mediante la identificación y comprensión de los factores relacionados con él. El objetivo fue identificar las variables vinculadas al desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Dios. Se propuso una hipótesis que postula que ciertos factores están asociados con el logro profesional en el campo de la enfermería. Este estudio empleó un enfoque cuantitativo utilizando un diseño transversal correlacional no experimental. Se seleccionó un grupo de 26 enfermeras para una cohorte experimental. A los participantes se les proporcionó un formulario para evaluar su desempeño laboral por parte de la unidad de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud, que también se conoce como Hoja Ad Hoc, junto con una Hoja de Problemas Laborales. La encuesta se empleó para recolectar los datos, mientras que la prueba paramétrica estadística de chi cuadrado se empleó para establecer la correlación. Los datos se procesaron de empleando el software Microsoft Excel 2016 y SPSS v. 24. Un hallazgo significativo revela que el 88,5% del profesional de enfermería demuestran notables niveles de efectividad laboral; seguido del 11.5% con un desempeño regular, la edad fluctuante fue entre 45 a 65 años de género femenino, se encuentran casado y el 76,9% son nombradas, el 57,7% han brindado el servicio de 2 a 14 años. Con respecto a los factores laborales sobre la disposición y capacidad de trabajo del

profesional de enfermería, más del 90% presentan un buen desempeño laboral y ante la aplicación de prueba estadística disposición al trabajo P-valor=0.000 y capacidad de trabajo P-valor=0.006 si existe asociación de disposición, capacidad de trabajo con el desempeño de las actividades laborales. Seguido por los recursos de trabajo del profesional más del 90 % tienen un buen desempeño laboral y la prueba paramétrica chi cuadrado P-valor= 0.471 muestra que no hay una correspondencia estadística significativa.

Palabra Clave: Factores, desempeño laboral

x

FACTORS ASSOCIATED WITH LABOR PERFORMANCE IN THE NURSING PROFESSIONAL. SAN JUAN DE DIOS HOSPITAL. CARAZ, 2017.

Laure Pérez Jhonatan Raúl ¹

Mg. Morán Silva Rosa María²

ABSTRACT

The study sought to improve the labor results of the Nursing graduate at the San Juan de Dios Caraz Hospital by identifying and understanding the factors related to it. The objective was to identify the variables related to the work performance of the nursing staff of the San Juan de Dios Hospital. A hypothesis was proposed that posits that certain factors are associated with professional achievement in the field of nursing. This study employed a quantitative approach using a non-experimental cross-sectional correlational design. A group of 26 nurses was selected for an experimental cohort. The participants were provided with a form to evaluate their work performance by the Human Resources unit of the Social Health Insurance, which is also known as an Ad Hoc Sheet, along with a Work Problem Sheet. The survey was used to collect the data, while the statistical chi-square parametric test was used to establish the correlation. The data were processed using Microsoft Excel 2016 and SPSS v. 24 software. A significant finding reveals that 88.5% of the nursing professional demonstrate remarkable levels of job effectiveness; followed by 11.5% with a regular performance, the fluctuating age was between 45

to 65 years of female gender, they are married and 76.9% are appointed, 57.7% have provided the service from 2 to 14 years. With respect to the labor factors on the disposition and work capacity of the nursing professional, more than 90% present a good work performance and before the application of statistical test disposition to work P-value=0.000 and work capacity P-value=0.006 if there is an association of disposition, work capacity with the performance of work activities. Followed by the professional's work resources more than 90% have a good work performance and the chi-squared parametric test P-value= 0.471 shows that there is no significant statistical correspondence.

Keywords: Factors, work performance

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES Y FUNCIÓN CIENTÍFICA

xi

1.1.1. Antecedentes

Antecedente internacional:

Cárdenas, Velasco y Fabula (2012) En su estudio tuvieron como objetivo examinar el desempeño laboral de las trabajadoras de enfermería de las organizaciones de salud en Toluca, México, con un enfoque particular en el género. Para el estudio se reclutó a un grupo de 20 enfermeros. La metodología de investigación empleada fue exploratoria, utilizando un instrumento de encuesta para recopilar información a través de una guía de entrevistas semiestructurada. Los hallazgos primarios indicaron que los empleados entrevistados atribuyeron su infelicidad laboral al desempeño de las enfermeras. La certificación profesional es un proceso que evalúa el desempeño laboral de un individuo utilizando métricas cuantitativas. Además, las enfermeras aún enfrentan una escasez de liderazgo capaz que fomente la autonomía profesional y reconozca los logros únicamente en función del desempeño. Además, continúan enfrentando una falta de reconocimiento profesional y una aprobación social limitada. Esto plantea un obstáculo en el proceso de creación de decisiones gerenciales.

Bautista, Jiménez y Meza (2012) efectuaron estudios para evaluar el desempeño laboral de enfermería que completaron su educación en Colombia. El estudio buscó evaluar la competencia profesional de estos egresados en entornos hospitalarios.

La muestra estuvo conformada por 120 profesionales que se desempeñaban en cuatro Instituciones Hospitalarias del municipio de Cúcuta. Las instituciones consisten en la Clínica San José, la Clínica Santa Ana, el Hospital Universitario Erasmo Meoz (una empresa social de propiedad

1

pública) y Salud Colectiva. Los profesionales incluidos en el estudio fueron elegidos en base a criterios específicos, y aceptaron participar voluntariamente. La metodología de investigación utilizó un diseño descriptivo transversal cuantitativo, utilizando una encuesta como principal herramienta para recolectar datos. Los resultados sugieren que los egresados de los programas de enfermería tienen una percepción favorable del conocimiento adquirido en su profesión, considerándolo excepcionalmente de alta calidad. Además, han asumido hábilmente numerosos roles y responsabilidades en sus esfuerzos profesionales.

En su estudio Regina (2015) buscó establecer el impacto de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores de enfermería del Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. La población estuvo conformada por 58 individuos. El estudio empleó una técnica descriptiva transversal con un enfoque cuantitativo, utilizando un cuestionario como instrumento primario para recolectar datos. Sus hallazgos indican que los personales de enfermería son predominantemente femeninos, siendo la designación académica más frecuente la de asistente de enfermería. Los graduados en enfermería son pocos, y las enfermeras son el grupo subsiguiente en la fila. El personal es bastante joven, ya que su permanencia en la institución oscila entre uno y cinco años. Diversos factores organizacionales incidieron en la

estabilidad laboral del desempeño de enfermería. Estos factores abarcan la escala de ingresos, el tipo de acuerdos que pueden conducir a pagos diferidos, la ausencia de beneficios laborales, la ausencia de incentivos para educación adicional y la percepción de salarios inadecuados. A pesar de estos obstáculos, el impulso de dedicarse a la profesión perdura, pero acompañado de aprensión con respecto al posible desempleo.

2

Los factores internos que contribuyen a la estabilidad laboral incluyen reconocer el desempeño laboral del personal de enfermería, brindar capacitación continua, fomentar el trabajo en equipo y establecer un lugar de trabajo físico cómodo.

A nivel nacional:

Barón (2012) efectuó un estudio en la Red Chiclayo-MINSA, donde la finalidad de la investigación fue examinar y delinear el factor que impacta el desempeño laboral de enfermería en los entornos de atención primaria de salud. La población consta de 54 enfermeras, el estudio utilizó un diseño descriptivo transversal cuantitativo. Como herramienta de investigación se utilizó un cuestionario de diseño propio, que se envió en dos partes. El segmento inicial comprendió 7 preguntas relacionadas con factores motivacionales intrínsecos, mientras que la fase posterior abarcó 13 preguntas relacionadas con componentes motivacionales extrínsecos. Los datos se examinaron utilizando el software estadístico SPSS. Los principales resultados sugieren que la seguridad laboral es el principal componente externo que tiene influencias en el desempeño laboral de enfermería, con una mayoría sustancial del 70% de las enfermeras que reportan riesgos en el lugar de trabajo. El logro es la principal fuerza interna que motiva a las personas cuando se trata del éxito laboral. Más precisamente, el 44% de las

personas se esfuerzan por establecer una relación sólida en el trabajo y alcanzar de manera efectiva todos sus objetivos y metas designados.

Castillo (2012) hizo investigaciones donde la finalidad de la investigación fue evaluar la extensión del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeras. La población fue de 138 enfermeras, este estudio utiliza un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación descriptivo.

3

Los datos de la primera variable se recopilaron utilizando el instrumento MBI, mientras que para evaluar la segunda variable se empleó un instrumento diferente, que se sometió a pruebas rigurosas para garantizar su validez y confiabilidad. Destacando la aplicación de la estadística descriptiva, concretamente el Alfa de Cronbach. Concluyendo que la gran parte de las enfermeras experimentan una cantidad moderada de estrés y demuestran un desempeño laboral por debajo del promedio.

En Tarapoto, de abril a julio de 2013, Díaz y Gavira (2013) efectuaron una investigación, el objetivo fue establecer la correlación del estrés laboral con el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 de Tarapoto durante el período de abril a julio de 2013. La población consta total de 60 enfermeras. El estudio empleó una metodología de investigación descriptiva correlacional, que implicó la recopilación de datos de manera prospectiva utilizando una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos, con un enfoque transversal. El instrumento principal utilizado fue un cuestionario y la metodología empleada fue la observación no participativa dentro de un marco evaluativo. Los hallazgos del estudio indican que no existe una asociación estadísticamente significativa del estrés laboral con las características sociodemográficas como las edades de los profesionales, el sexo, el campo de especialización, el estado civil y los ingresos económicos. La evidencia de este hallazgo se ve reforzada por un

valor p de 0,005. el 35% de las personas atribuye el estrés profesional principalmente a factores físicos como la carga de trabajo y el contenido. Alrededor del 76,7% de los encuestados indicaron un grado moderado de satisfacción con las actividades de enfermería relacionadas con el cuidado y la atención del paciente. Sin embargo, sus estándares de evaluación del desempeño solo se lograron de manera irregular, cubriendo la competencia cognitiva, actitudinal-social y técnica. el 11.7% de las enfermeras en el

4

departamento de emergencias identifican factores estresantes particulares que aumentan su susceptibilidad al estrés ordinario relacionado con el trabajo, convirtiéndolo así en su principal causa de estrés. La disminución en el desempeño profesional está respaldada por los datos estadísticos $\chi^2 = 5.320$ y $p = 0.028$. Un valor de p por debajo de 0,005 indica significación estadística de los datos.

Machaca (2015) realizó un estudio en Andahuaylas con el propósito de establecer la correlación entre motivación y desempeño laboral entre el personal hospitalario. La población en 2015 estaba formada por 100 personas, incluidas enfermeras, médicos, obstetras, especialistas de laboratorio y técnicos de enfermería. El estudio empleó una metodología correlacional cuantitativa, utilizando un cuestionario de 30 ítems para examinar las dos variables. La validez y credibilidad del recurso se evaluaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Dando como resultado un coeficiente de 0,55 para el desempeño laboral y de 0,635 para la motivación, lo que sugiere que el instrumento es confiable. Desde su punto de vista, la motivación tiene influencia directa con en el desempeño laboral del personal, permitiéndoles mejorar su desempeño y sentir una sensación de satisfacción al lograr sus metas diarias en el hospital.

Chávez (2015) realizó un estudio en Lima, la finalidad fue establecer los factores correlacionados con la eficiencia en el trabajo de las profesionales

de enfermería que trabajan en salud mental. La cantidad total de enfermeras en el tamaño de la muestra fue de 43. El estudio empleó una metodología de investigación descriptiva y transversal. La herramienta principal empleada con el fin de recolectar información fue el formulario. Luego de realizar el análisis, se ha encontrado que los conflictos laborales, un ambiente de trabajo hostil y competitivo, los programas de incentivos, las agresiones verbales o físicas de los pacientes o sus familiares, la vigilancia

5

desorganizada, inadecuada y arbitraria por parte de enfermería, la aplicación consistente del principio ético de la caridad en el cuidado y la falta de satisfacción del trabajador son considerados factores importantes por la mayoría de los profesionales. Las enfermeras no solo tienen obligaciones profesionales, sino que también priorizan el cumplimiento de sus deberes, la defensa de la integridad, la implementación de la equidad en la atención al paciente, la promoción de la unidad y la solidaridad, el mantenimiento de una documentación precisa del tratamiento y el conocimiento integral de la visión y el objetivo del servicio. La investigación sobre el desempeño laboral de los enfermeros en la salud mental enfatiza regularmente las deficiencias en la capacitación y educación de los empleados, los incentivos y sanciones y la estabilidad laboral como los principales factores externos que impactan su desempeño. Por el contrario, una proporción notable de enfermeras indica que tenía recursos suficientes en relación con el equipamiento. Para realizar con éxito la tarea prescrita, es esencial contar con una infraestructura funcional e interacciones cohesivas de los trabajadores. En cuanto a los aspectos internos que impactan el desempeño profesional de enfermería, muchos de estos profesionales destacan temas como la insatisfacción laboral, la disminución de la productividad, los desafíos en la gestión de la información y la falta de compromiso organizacional. Por el contrario, una proporción sustancial de enfermeras

reconoce la importancia de los siguientes factores: utilización efectiva de recursos, autoestima en relación con la percepción laboral y colaboración en términos de comportamiento laboral. Machuca (2016) realizó un estudio para examinar la correlación entre las variables que influyen el trabajo y la eficacia en el trabajo de enfermería en Huánuco. La investigación se realizó en una cohorte de 22 personas que habían completado su educación.

6

El estudio empleó una estrategia observacional, utilizando como metodología el Expediente de Evaluación del desempeño Laboral de la Unidad de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud. Para obtener la base de datos se usó la encuesta sobre una proporción de graduados en enfermería que en su mayoría eran mujeres, en marcado contraste con el número de graduados varones. Además, los datos indican que estos graduados están actualmente casados y han acumulado más de una década de experiencia profesional en sus respectivos campos. Los criterios de desempeño para un puesto dependen de la forma en que se concluya el empleo.

Los aspectos clave incluyen la remuneración, las recompensas y el horario de trabajo del personal. Existe una correlación positiva entre el desempeño laboral y lograr ciertos objetivos en términos de preparación laboral. El análisis reveló una clara correlación entre la especialización, la búsqueda de adquirir una segunda experiencia y la capacidad de realizar tareas laborales de manera eficiente.

La empleabilidad de los graduados está directamente relacionada con su dominio de los protocolos de seguridad del paciente en cuanto a la realización de tareas. La correlación entre el éxito laboral y la capacidad es evidente a través de los puestos y las recompensas por desempeño. La presencia de recursos, es decir, las herramientas requeridas, está fuertemente

asociada con el nivel de desempeño laboral, ya sea sobresaliente, satisfactorio o insatisfactorio.

Es posible que el personal del Hospital EsSalud de Tingo María no tenga acceso adecuado a los recursos óptimos disponibles dentro de la infraestructura de desempeño del hospital.

7

La productividad excepcional en el trabajo del profesional graduado en enfermería está fuertemente vinculado a su estricto cumplimiento de las normas sanitarias y de seguridad dentro de la empresa.

En un estudio realizado por Ortega (2016) la finalidad fue determinar la correlación entre el liderazgo y el rendimiento profesional de enfermería, específicamente en ese departamento. Su investigación se realizó empleando a un grupo de 23 enfermeras que trabajaban en servicios de emergencia. La metodología utilizada fue observacional y descriptiva, siendo el cuestionario la herramienta principal. Un hallazgo significativo revela una clara correlación del liderazgo orientado a tareas y el liderazgo autoritario con el rendimiento profesional de los enfermeros del servicio de emergencia. No existe una correlación discernible entre las variables.

A nivel Regional.

Hinostroza y Blanca (2009) realizaron una investigación en Huaraz con el propósito de establecer la correlación entre los niveles de estrés y el rendimiento profesional de enfermería. El estudio incluyó un total de 36 personas que trabajaban en el campo de la enfermería. La metodología de investigación empleada fue cuantitativa, específicamente utilizando la técnica descriptiva transversal. Las herramientas de recolección de datos

empleadas fueron el inventario Malash y un cuestionario. Al completar el análisis, llegó a la conclusión de que existe un consenso ampliamente reconocido que indica que no existe una correlación sustancial entre los niveles de estrés y el trabajo al examinar estas dos variables. Las evaluaciones del desempeño laboral con frecuencia sugieren un desempeño deficiente como resultado de evaluaciones inconsistentes, falta de empatía y calidad del tratamiento, y falta de participación en los programas de capacitación.

8

Felipe (2015) realizó una encuesta en Chimbote, en el estudio la finalidad fue evaluar el grado de gratificación del empleador respecto al rendimiento de estos graduados. El estudio se realizó en un grupo de 30 individuos que trabajaban. El estudio adoptó una metodología descriptivo-correlacional y utilizó un cuestionario como instrumento de investigación. Según el estudio, los empleadores vieron que los graduados en enfermería demostraron consistentemente un desempeño excepcional, sin casos de desempeño por debajo del promedio.

1.1.2. Fundamentación Científica

1. Desempeño del Profesional de Enfermería

Camarena se lanzó en 2013. La profesión de enfermería se dedica específicamente a brindar atención a los pacientes a medida que avanzan hacia la recuperación y durante los períodos de enfermedad. Las enfermeras desempeñan una doble función crucial: actúan como cuidadoras y como administradoras dentro de sus respectivas organizaciones.

Las enfermeras cumplen una doble función al desempeñarse como proveedoras y coordinadoras de atención. Poseen una comprensión integral de los componentes clínicos, administrativos y de gestión que están interconectados en sus deberes profesionales. El trabajo, también conocido como desempeño laboral, implica la aplicación de esfuerzo físico e

intelectual por parte de los individuos. Permite la creación de estrategias innovadoras y efectivas mediante el empleo de herramientas, recursos y procesos para producir productos y servicios. Leininger (2014). Las enfermeras priorizan la atención como su principal objetivo y muestran un compromiso inquebrantable con sus pacientes. Esto implica participar activamente en actividades que ofrezcan ayuda, respaldo y satisfacción de necesidades esperadas u obvias de individuos o grupos, con el objetivo final de mejorar o abogar por su nivel de vida.

9

El trabajo de Jean Watson de 2008 enfatiza la importancia primordial del cuidado en el campo de la enfermería. Esto abarca no solo brindar intervenciones médicas para mantener o restablecer el bienestar, sino también ofrecer apoyo durante todas las etapas de la existencia, incluida la atención al final de la vida.

- 2. Organización Mundial de la Salud (2017)** afirma que la enfermería implica brindar atenciones independientes y trabajar desinteresadamente junto con personas de diferente clase social, cultura, comunidades, familias, edades, y grupos, independiente de su estado de salud o circunstancias. Abarca el desarrollo de una salud óptima, prevenir enfermedades y prestar una atención médica esencial a personas incapacitadas, enfermas o en las etapas finales de una enfermedad terminal.

3. Definición sobre el desempeño laboral

Stoner (1994). La eficacia en el trabajo es el cumplimiento efectivo de tareas del personal en todas las organizaciones para lograr objetivos compartidos mientras se adhieren a estándares predeterminados.

Chiavenato (1998) postula que las empresas reconocen la importancia de la eficiencia para lograr el éxito. Esto se debe al hecho de que cuando los empleados cumplen con sus deberes y experimentan satisfacción laboral, mejora la efectividad general. El desempeño laboral se evalúa mediante una

evaluación metódica del desempeño de un individuo y su capacidad para crecer profesionalmente. La evaluación es un proceso sistemático que busca mejorar y evaluar el valor, la calidad y los atributos de un individuo. Según Robbins, Stephen y Coulter (2013), el desempeño laboral se refiere a la evaluación de la eficacia con la que una organización, individuo o proceso cumple con sus responsabilidades y metas laborales. Las revisiones de desempeño laboral a nivel organizacional evalúan qué tan bien las personas logran con éxito los objetivos estratégicos.

10

4. Importancia del desempeño laboral

Stoner (1994). La obtención de habilidades laborales se considera en general esencial, ya que abarca información, competencias, experiencia práctica, actitudes, motivaciones, rasgos personales y valores. Estos elementos cumplen con los criterios de servicio de la empresa, productivos y tecnológicos.

De manera similar, Chiavenato (1998) enfatiza que la estimación del desempeño laboral es un proceso vital en la empresa, que generalmente se realiza anualmente. Esta evaluación puede tener un impacto significativo en la elegibilidad de un empleado para ascenso, seguridad laboral y asociación continua con la empresa.

De manera similar, Harbour (1999) enfatiza la importancia del desempeño laboral como un aspecto crítico que mejora tanto a las organizaciones como a las personas afiliadas a ellas.

5. Conducta que constituye al desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) señalan que dentro del ámbito organizacional se limita la evaluación al desempeño de los empleados en sus labores, lo cual implica una descripción de sus responsabilidades laborales. No obstante, las empresas contemporáneas, caracterizadas por una estructura menos jerárquica y un enfoque más centrado en el servicio, demanda un mayor

número de datos. En la actualidad, se tienen tres categorías importantes de comportamiento que conforman el rendimiento laboral:

Civismo: se refiere a los comportamientos y conductas que influyen en el entorno psicológico dentro de una organización. Estos comportamientos incluyen ayudar activamente a los demás, seguir el objetivo organizacional, tener una relación de respeto con los colegas, ofrecer comentarios útiles y expresar opiniones positivas sobre la organización. Condiciones y atmósfera del lugar de trabajo.

Desempeño de tareas: El cumplimiento se refiere a la ejecución de deberes y obligaciones necesarios para la producción de un producto o servicio, junto con el cumplimiento de tareas administrativas.

La insuficiencia de productividad: abarca acciones que dañan directamente a la corporación, como el robo, el vandalismo de los activos de la empresa, la hostilidad hacia los colegas y el ausentismo frecuente.

6. Factores asociados en el desempeño laboral

Según Bohlander y Snell (2008) rendimiento laboral es el resultado de las interacciones con diversos factores, los cuales podrían simplificarse en tres aspectos fundamentales.: Capacidad, motivación y ambiente. El rendimiento de cada individuo se ve influenciado por un patrón singular de fortalezas y debilidades.

Estos son:

Ambiente	Capacidad	Motivación
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del puesto • Regulaciones y Leyes • Políticas y Reglas • Equipo/material • Condición económica • Sindicato 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad interpersonal • Habilidad técnica • Habilidad analítica • Limitación física • Habilidad de 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambición de carrera • Meta/ expectativa • Justicia/ satisfacción • Conflicto del

	comunicación • Habilidad para solucionar problemas	empleado • Frustración
--	---	---------------------------

Chiavenato (2000) Propone un enfoque centrado en el individuo dentro de las organizaciones, destacando la relevancia en la administración de los recursos humanos para obtener los fines corporativos. En relación a este tema, se argumenta que el rendimiento laboral se ve influenciado por dos elementos: los relacionados con la actitud de la persona y el factor operativo.

Factor Actitudinal: Los factores actitudinales mencionados abarcan disciplina, mentalidad cooperativa, proactividad, responsabilidad, competencia en seguridad, discreción, apariencia personal, curiosidad, ingenio y aptitud para el logro. Las actitudes son estados cognitivos moldeados por experiencias pasadas que impactan directamente las reacciones de un individuo ante objetos, circunstancias e individuos. Desde este punto de vista, los individuos se forman opiniones y creencias con respecto a su empleo, la organización para la que trabajan, sus colegas, su remuneración y varios otros elementos. Estos factores abarcan la felicidad laboral, el compromiso activo con la empresa y una profunda dedicación a ella. Las actitudes en las organizaciones tienen un impacto significativo en el comportamiento laboral.

Factores Operativos: Chiavenato hace referencia a los aspectos relacionados con el trabajo que incluyen autoconocimiento, cantidad, calidad, precisión, liderazgo y el trabajo en equipo. Por consiguiente, se puede afirmar que el rendimiento en un puesto laboral varía de un individuo a otro, ya que está influenciado por la motivación, las habilidades, la formación del empleado, la colaboración en equipo, la supervisión y cada factor situacional del individuo, o por la percepción del rol desempeñado. Se ha observado que varios factores influyen en el desempeño laboral. Davis

y Newstrom realizaron un estudio en 1999. La idea propone hacer un estudio de cada factor que impactan en el éxito profesional:

- **Satisfacción del trabajo:** La actitud laboral de un empleado se refiere a los sentimientos positivos o negativos que experimenta hacia su trabajo, los cuales se reflejan en sus actitudes laborales específicas. La naturaleza del trabajo está vinculada con diversos aspectos del contexto laboral, como la estructura organizativa, la supervisión, equipo de trabajo.

13

- **Autoestima:** Es un aspecto relevante a considerar, ya que constituye un componente fundamental en el sistema de necesidades individuales. Esto se manifiesta a través del anhelo de alcanzar nuevas metas dentro de la organización, así como el deseo de recibir reconocimiento por parte del equipo.

- **Trabajo en equipo:** un colectivo de empleados se reúne para cumplir un conjunto específico de requisitos, se construye un marco con un patrón consistente de intercambios que conduce a la creación de un equipo de trabajo cohesivo. Es fundamental considerar que la eficacia del desempeño laboral puede incrementarse mediante la interacción directa de cada miembro del equipo de trabajo y los usuarios a los que brindan servicio.

7. El desempeño laboral: Características

Furnham (2000) considera:

Adaptabilidad: La preservación de la eficacia se debe tener en cuenta en diversos contextos, con variadas tareas, responsabilidades y colaboradores.

Comunicación: La competencia comunicativa se define como la habilidad para comunicar ideas de forma efectiva, tanto en contextos grupales como individuales. La adaptabilidad lingüística se refiere a la capacidad de modificar el idioma o la terminología según los requisitos del destinatario.

Es indispensable una aplicación impecable del lenguaje, una disposición meticulosa y una estructura coherente en las comunicaciones.

Iniciativa: Denota el esfuerzo deliberado por ejercer control sobre los sucesos para lograr objetivos. Poseer la capacidad de generar circunstancias activamente a cambio de simplemente aceptarlas. Se refiere a la medida empleada para alcanzar los objetivos que van más allá de lo estrictamente requerido.

14

Trabajo en Equipo: hace referencia a la habilidad de operar efectivamente en grupos laborales y equipos con el fin de alcanzar el objetivo de la entidad, aportando y fomentando un entorno armonioso que facilite los acuerdos.

Conocimientos: El término hace referencia al nivel de competencia adquirido en habilidades técnicas y profesionales dentro de un campo laboral específico. Mantenerse actualizado sobre el avance y la tendencia en su campo de especialización.

Estándares de Trabajo: La eficacia se define como la habilidad para alcanzar y superar los objetivos o criterios establecidos por la organización, así como la capacidad de recopilar datos que posibiliten la retroalimentación del sistema con el fin de mejorarlo.

Desarrollo de Talentos: La capacidad de fomentar el crecimiento de competencias y habilidades de los integrantes de su equipo mediante la planificación de cada actividad de desarrollo efectivo, adaptadas a las responsabilidades presentes y futuras.

Maximiza el Desempeño: abarca las características que incluyen la capacidad de establecer metas de crecimiento y desempeño, brindar capacitación y evaluar el desempeño de manera imparcial.

Potencia el Diseño del Trabajo: La capacidad de ver y comprender de manera efectiva la organización y la estructura de una tarea es crucial para determinar la eficiencia de uno para completar un objetivo. La capacidad de reorganizar tareas de manera efectiva para maximizar las oportunidades de desarrollo personal y flexibilidad.

15

8. Característica personal de enfermería consideradas según la Norma Legal y Administrativa que regulan la Carrera y el Trabajo del Profesional de la Salud.

Género: El concepto de igualdad de oportunidades, desprovisto de cualquier tipo de prejuicio basado en la opinión, el estatus económico, la raza, la religión, el idioma, el sexo, el origen u otras variables, es un ideal fundamental que debe mantenerse en todas las circunstancias.

Edad: el profesional de la salud tiene la obligación de cumplir con turnos de guardia de acuerdo a las exigencias del servicio. A partir de los 50 años, los profesionales tienen la posibilidad de solicitar ser eximidos de cumplir con guardias. La edad máxima para finalizar la carrera será de setenta (70) años debido a restricciones de edad.

Estado civil: La situación laboral del personal de enfermería está influenciada por sus afiliaciones familiares, ya sea por matrimonio o parentesco biológico, que constituyen un conjunto definido de privilegios y obligaciones.

Tiempo de servicio: El tiempo de servicio se establece en función del número de años dedicados a la práctica profesional en el ámbito del Sector Público.

9. Características laborales de Enfermería consideradas 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

9.1. Disposición al trabajo

- **Predisposición al trabajo (Horario):** La duración máxima de la jornada laboral de las enfermeras se limitará a 36 horas a la semana o 150 horas al mes, incluidos tanto el turno diurno como el turno nocturno de guardia.

16

- La compensación por días festivos en los que no se realice ningún trabajo se incorporará al horario de trabajo semanal o mensual, según lo estipulado en la legislación pertinente.
- **Motivación (salario):** Es responsabilidad ética del enfermero(a) evaluar la labor de los profesionales de otro colega de la Orden que lleve a cabo acciones que dignifiquen la profesión, y notificarlas de manera oportuna a las autoridades correspondientes.
- **Tipo de relación laboral (armonía):** Aceptar circunstancias en las que los intereses laborales, personales, financieros o económicos puedan chocar con el cumplimiento de deberes y roles determinados.

9.2. Capacidad de trabajo

- **Formación de los profesionales (grado obtenido):** El profesional de Enfermería podrá optar por seguir especializaciones en las diversas áreas de la disciplina aprobadas por el Colegio de Enfermeros del Perú. Cuando el profesional haya adquirido la especialización necesaria, el empleador podrá conceder una licencia remunerada o no remunerada durante el periodo de formación especializada.

- **Conocimiento (actividad):** A la enfermera o enfermero le corresponde llevar a cabo funciones que se detallan:

Proporcionar atención integral por parte de los enfermeros, fundamentada en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE). Supervisar y asignar tareas de menor complejidad a los personales de enfermería no profesionales, asumiendo la responsabilidad correspondiente. Desempeñar labores de enfermería en una institución del ámbito privado como del público, en centros de atención primaria y los distintos niveles.

17

Realizar consultoría, auditoría, asesoría y consejería, así como exponer opiniones sobre temas relacionados con la disciplina de Enfermería.

La gestión administrativa y técnica del servicio de Enfermería en cada nivel jerárquico de la salud se lleva a cabo ocupando los cargos estructurales correspondientes. Supervisar y liderar el programa de capacitación y formación de los personales de Enfermería. En todos los niveles de atención, es fundamental implementar actividades preventivas promocionales dentro del ámbito de su competencia.

Colaborar en la prestación del cuidado de enfermería en instituciones dedicadas a la atención de personas mayores. Realizar estudios en Enfermería y la salud, dentro de sus competencias, emita una opinión técnica sobre los recursos humanos y materiales disponibles.

- **Competencias:** Garantizar la protección de la vida, defender y proporcionar una asistencia sanitaria integral y fomentar la implicación colaborativa en el equipo sanitario multidisciplinar, son fundamentales para abordar la problemática sanitaria que afecta al individuo, la familia y la sociedad. Además, estas acciones contribuyen al desarrollo socioeconómico del país.
- **Cargos ocupados:** las enfermeras se centran en la resolución de

problemas de índole psico-bio-social que afectan la comunidad, la familia y al individuo. Esta labor se lleva a cabo en áreas específicas como la asistencial, administrativa, docente e investigativa.

- **Reconocimiento por calidad de trabajo:** Recibir un salario justo y actualizado de acuerdo con un sistema de clasificación salarial que refleje la posición jerárquica en términos de la calidad, responsabilidad y condiciones laborales requeridas para el desempeño de la labor científica. Todas las guardias, ya sean diurnas o nocturnas, serán compensadas económicamente independientemente de su tipo.

9.3. Recurso de trabajo

- **Ambiente laboral:** Es fundamental disponer de un entorno laboral que promueva la salud física y mental, así como la integridad personal del individuo.
- **Disponibilidad del recurso (infraestructura):** Asegúrese de poseer los recursos materiales y el equipo necesarios y adecuados para llevar a cabo las tareas de manera eficiente, lo que le permitirá brindar servicios de alta calidad. Por su parte Soria Machuca (2016) menciona los siguientes aspectos:

Planificación: El desarrollo, creación y evaluación de planes e iniciativas de salud institucionales y nacionales.

Responsabilidad: La enfermera tiene la responsabilidad de brindar una atención altamente compasiva, rápida, consistente y segura, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades únicas de la persona que recibe el cuidado.

Oportunidad: La Enfermera es responsable del cumplimiento de las obligaciones y deberes señalados en el Reglamento y Estatuto del Colegio de Enfermeras del Perú.

Iniciativa: Atender los problemas de salud de todas las familias,

personas y la sociedad a través de la iniciativa personal, así como contribuir al progreso socioeconómico de la nación.

Calidad de trabajo: El enfermero es responsable de exhibir una formación científica, técnica y humanística integral, que redunde en una certificación y garantiza una preparación profesional excepcional.

Puntualidad: Las enfermeras deben asegurarse de que las responsabilidades y deberes exclusivos de la profesión no se deleguen a quienes carecen de las calificaciones necesarias para ser enfermeras o profesionales de sectores no relacionados.

19

Cantidad de trabajo: La duración de la jornada laboral varía según la normativa que regula los horarios de trabajo tanto regulares como excepcionales.

Relaciones interpersonales: La entidad es constantemente accesible para llevar a cabo sus deberes, garantizando que cada individuo reciba los derechos que le corresponden, al mismo tiempo que demuestra equidad en sus interacciones con el gobierno, la burocracia, sus superiores, sus subordinados y el público en general.

Cumplimiento de las normas (reglamento): Cumpla con los deberes y restricciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 276 si trabaja en el Sector Público, y siga la norma de la ley laboral general si trabaja en el Sector Privado.

10. Evaluación del desempeño laboral

Harper y Lynch (1992) definen la evaluación del desempeño como un método sistemático e imparcial utilizado para medir el desempeño de los individuos dentro de las organizaciones. La evaluación se lleva a cabo valorando las metas preestablecidas, las responsabilidades tomadas y los atributos individuales. La revisión del desempeño es un procedimiento

metódico que fortalece la relación entre las personas y la empresa. Implica la recopilación, verificación, difusión y utilización de información sobre las personas y su actividad con el fin de lograr ventajas mutuas.

Chiavenato (1995) define la estimación del desempeño como técnicas empleadas para evaluar el desempeño laboral actual de un individuo y su capacidad para desarrollarse en el futuro. El autor sostiene que la estimación del desempeño es una táctica gerencial esencial en las operaciones administrativas.

20

11. Objetivos de la evaluación del desempeño Laboral

Chiavenato (1996) clasifica las principales metas para Evaluar del Desempeño en tres categorías distintas.

- Determinar estándares para evaluar el grado en que se puede maximizar el potencial humano.
- Reconocer al recurso humano como elemento crucial de la institución, capaz de lograr mejoras ilimitadas en la productividad mediante el uso de estrategias de gestión efectivas.
- Promover el acceso equitativo e imparcial a oportunidades de crecimiento personal y profesional para todos los integrantes, considerando tanto los objetivos de la empresa como las aspiraciones individuales.

12. Método de evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2009), los enfoques de estimación del desempeño están divididos en dos categorías: métodos clásicos y nuevas metodologías.

12.1 Método clásico

- **Escala gráfica:** Los criterios de evaluación y sus puntuaciones correspondientes se registran en una tabla de dos columnas. Los

criterios de evaluación consisten en actitudes particulares y los comportamientos que una organización busca analizar. La cantidad de estas características puede diferir según las elecciones de la organización, generalmente dentro del rango de 5 a 10.

- **Elección forzada:** El método de evaluación implica evaluar el desempeño de los empleados mediante el uso de un lenguaje descriptivo que se relaciona particularmente con sus acciones. Cada segmento debe comprender un mínimo de dos y un máximo de cuatro oraciones. El personal que evalúa debe elegir una o dos oraciones que representen mejorar el desempeño del trabajador con el mayor nivel de precisión.

21

- **Investigación de campo:** El procedimiento implica la realización de entrevistas realizadas por un especialista en evaluación y supervisores con los empleados. Esta técnica consta de cuatro etapas separadas: en primer lugar, se realizará una entrevista exhaustiva para evaluar el estado de cosas existente, posteriormente, se realizará una entrevista de análisis adicional para obtener más información, luego se formularán las medidas adecuadas en función de los hallazgos y se observarán cuidadosamente los avances posteriores.
- **Método del incidente crítico:** La estrategia se basa en cualidades extremas, que pueden manifestarse como rendimientos positivos o negativos. Solo tiene en cuenta casos excepcionales, no el rendimiento dentro del rango típico.
- **Lista de verificación:** Este enfoque identifica y examina sistemáticamente los factores esenciales que deben evaluarse para cada empleado. Cada factor se evalúa mediante una evaluación cuantitativa.

12.2 Método moderno

- **Evaluación participativa por objetivo (EPPO):** El proceso de evaluación se caracteriza por sus cualidades democráticas, inspiradoras

y participativas, que incluyen seis procedimientos distintos.

- El primer paso es definir objetivos mutuamente acordados, que comuniquen efectivamente los resultados deseados a lograr dentro de un marco de tiempo específico.
- Los términos de negociación entre el colaborador y la gerencia están formulados para brindar ventajas que avancen en el éxito de la organización.

22

- No se requieren modificaciones. La dedicación del individuo a alcanzar los objetivos acordados conjuntamente: el empleado debe poseer una comprensión y consenso exhaustivos con los objetivos establecidos y cuidadosamente deliberados para participar activamente en su ejecución.
- El respaldo del gerente a la asignación del recurso y las estrategias para lograr las metas implica determinar los recursos, métodos y modalidades adecuados.
- Ningún texto fue proporcionado por el usuario. Monitoreo y evaluación consistentes de los resultados, junto con una comparación exhaustiva con los objetivos planificados, para determinar en qué medida los resultados se ajustan a los objetivos esperados.
- Retroalimentación y evaluación continuas: La persona encargada de realizar la revisión debe tener un conocimiento profundo de cómo se evalúa su trabajo, los resultados de la evaluación y la capacidad de identificar tanto áreas de mejora como áreas de especialización. La evaluación de 360° se completa ampliamente, incluidas aquellas personas que interactúan con los evaluadores, como jefes,

compañeros de trabajo, empleados y clientes externos e internos.

13. Beneficio de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2007) afirma que un programa de revisión del desempeño bien diseñado y ejecutado brinda ventajas significativas a largo, mediano y corto plazo. Las principales ventajas para los destinatarios son:

Ventaja para el subordinado: Exhibe una comprensión integral de las regulaciones del juego, así como de las acciones particulares y los estándares de desempeño que la empresa estima en gran medida.

23

Ha adquirido conocimientos sobre los objetivos de desempeño de su jefe, así como sobre sus propias fortalezas y limitaciones, que se establecieron a lo largo de su revisión.

Conoce las estrategias que utiliza el jefe para optimizar su desempeño, así como las acciones personales que se requieren del subordinado, como mayor dedicación, mayor atención en el trabajo y participación en cursos de superación personal. Hacer autoevaluaciones y estudio personal de su crecimiento y competencia personal.

Ventaja para el gerente: estimar los comportamientos y desempeños de los empleados es crucial, y debe hacerse utilizando criterios de evaluación imparciales y un enfoque de medición que pueda eliminar los prejuicios. Sugerir estrategias para mejorar la competencia de sus subordinados. Entablar una conversación con los subordinados para transmitirles que las evaluaciones del desempeño es un mecanismo imparcial que evalúa su desempeño.

Ventaja para la organización: Evaluar la capacidad humana permite una comprensión integral del impacto a largo y mediano plazo de cada

empleado. El método implica encontrar personas que puedan obtener ventajas de una mejora enfocada en dominios específicos de su desempeño. Posteriormente, estos individuos son elegidos para ascensos, fomentando el crecimiento personal, laboral para un mejor desarrollo, buscando el objetivo de mejorar, potenciar las relaciones interpersonales por ende la productividad en el lugar de trabajo.

14. Aplicaciones de las evaluaciones del desempeño

Según Chiavenato (2009), existen varios usos e intenciones de la evaluación del desempeño, que se pueden enunciar de la siguiente manera:

Procedimiento para integrar individuos: La estimación del desempeño es la técnica empleada para evaluar y documentar las habilidades y capacidades de un individuo. Este conocimiento se puede aprovechar para establecer una reserva de personas calificadas y anticipar futuras necesidades de recursos humanos. El objetivo de esto es sentar las bases para el proceso de reclutamiento y selección al identificar las cualidades y deberes específicos que los nuevos empleados deben poseer para contribuir efectivamente al éxito de sus respectivas divisiones comerciales.

Procedimiento para asignar individuos: Este enfoque proporciona información vital sobre cómo los individuos se integran y establecen conexiones con su trabajo, pasiones y habilidades.

Métodos para inspirar y alentar: evalúan si poseen los profesionales un nivel específico de motivación y también si reciben motivación y reconocimiento de la organización. Ayudan a la organización a identificar a los destinatarios de los premios, como aumentos salariales o ascensos, así como a determinar qué personas deben ser despedidas de la organización.

Estrategias para fomentar el crecimiento y desarrollo de las personas:

Los programas de capacitación resaltan las competencias y limitaciones de los colaboradores, enfatizando las áreas particulares en las que deben mejorar. Mejoran la relación consultiva entre el empleado y el supervisor y promueven que los supervisores supervisen la conducta de los subordinados, lo que ayuda a mejorarla.

1.1.3. Base teórica

Este estudio se basa en la filosofía de ética, Sabiduría Clínica y Cuidado de Patricia Benner en el campo de la enfermería.

25

Supuestos que se consideran cruciales: La investigación de Benner sobre la articulación se basa en los supuestos posteriores. Toda la información está abierta a interpretación. Esto implica abandonar la noción de que las ciencias naturales son una entidad independiente cuya importancia puede expresarse a través del lenguaje o las ideas abstractas. Los significados están integrados en talentos, procedimientos, metas, expectativas y resultados.

A menudo se ignoran y, con frecuencia, no se reconocen como datos. Según Polanyi, un contexto tiene una importancia existencial que lo distingue de significados representativos, indicativos o más amplios.

Los individuos con un trasfondo común cultural y lingüístico tienen comprensión colectiva de los significados, lo que les ayuda a comprender y analizar diferentes fenómenos. Heidegger emplea el término "comprensión primordial" para delinear esta noción. Las connotaciones inherentes vinculadas a aptitudes, conducta, motivos, anticipaciones y resultados no pueden articularse por completo.

Sin embargo, aquellos que poseen un patrimonio lingüístico y cultural común pueden comprender estos significados, y tanto los participantes como los expertos pueden verificar colectivamente su precisión a través del consenso.

Casos Paradigmáticos: La experiencia clínica es esencial para desarrollar la perspectiva de una enfermera y la comprensión de futuros eventos clínicos. Las instancias ejemplares promueven el desarrollo de conceptos terapéuticos innovadores e introducen perspectivas y opciones clínicas originales.

La enfermería: implica fomentar una conexión simpática y empática que promueva la comunicación y la participación activa. Benner y Wrubel argumentan que el cuidado es esencial porque permite el flujo recíproco de asistencia entre individuos.

26

Además, es esencial reconocer que la enfermería se considera la implementación práctica de los cuidados, basada en su base científica derivada de principios morales y éticos, con un enfoque particular en la prestación de cuidados y la asunción de responsabilidad.

Persona: Benner y Wrubel abrazan la noción fenomenológica del individuo de Heidegger, que articulan de la siguiente manera: Un individuo es una criatura introspectiva, lo que implica que no está influenciado por un cosmos anterior, sino por sus propios encuentros vitales distintos. La persona tiene una comprensión básica y superficial de su posición y función en el cosmos. El individuo es percibido como un contribuyente activo en entendimientos ampliamente aceptados.

Los autores han identificado los factores cruciales que los individuos deben considerar, como el impacto de las circunstancias, la dimensión física, las consideraciones personales y el concepto de tiempo. Juntos, estos muchos aspectos del carácter de una persona contribuyen a establecer su posición social única.

Su objetivo es superar el dualismo cartesiano, una noción filosófica que afirma la mente y el cuerpo como entidades separadas e independientes. Benner y Wrube poseen experiencia en las siguientes áreas:

- El estado básico de un individuo, la apariencia física de un feto sin integración cultural y el bebé recién nacido.
- El cuerpo humano muestra habilidades innatas, posturas, movimientos, acciones y habilidades aprendidas que pueden ser observadas por otros a través de manifestaciones físicas, como el lenguaje corporal. Estos talentos se cultivan a través del proceso de reconocer, imitar, perfeccionar y obtener conocimientos de los errores durante un período de tiempo.
- La imagen corporal es la tendencia innata del cuerpo a exhibir acciones específicas en diferentes situaciones.

27

- El usuario no dio ningún texto. La apariencia física anticipada, la postura corporal actual o la versatilidad en diferentes circunstancias, como la capacidad de usar una computadora.
- La extraordinaria estructura anatómica, la estructura anatómica deliberada, la capacidad de imaginar y expresar sensaciones corporales. Las enfermeras tienen el deber de brindar atención al cuerpo y ayudar en el manejo de la salud, la enfermedad y la recuperación.

Afirmación teórica: Benner sostiene que son inadecuadas para captar la complejidad de las circunstancias, ya que con frecuencia descuidan componentes significativos. La práctica de enfermería va más allá de las limitaciones de la teoría formal. Poseer conocimientos especializados permite a las personas obtener información sobre las circunstancias únicas y los detalles complejos de un problema en particular. La aplicación práctica de los conocimientos en cuidados de enfermería implica el examen, comprensión, extensión, integración y adaptación de conceptos teóricos. El trabajo de Benner abarca numerosas afirmaciones de relaciones. A través del proceso de identificación de suposiciones, expectativas y condiciones, las personas pueden obtener conocimientos prácticos que antes

desconocían. Este conocimiento puede evaluarse metódicamente y ampliarse o refutarse. La experiencia del clínico radica en su capacidad de percibir, más que en sus puntos de vista predeterminados. La información perceptual es esencial para formar un juicio confiable de enfermería y, para los expertos, surge de intuiciones ambiguas y evaluaciones generales que inicialmente evaden un escrutinio exhaustivo. Por lo general, una comprensión profunda de una noción se desarrolla en una etapa posterior. Las regulaciones oficiales son restrictivas, y es aconsejable tener precaución al tomar decisiones en situaciones clínicas reales.

28

Con el tiempo, los médicos adquieren una mayor experiencia clínica y cultivan su propia reserva de conocimientos prácticos, que pueden intercambiar con otros profesionales médicos a través de la conversación.

La experiencia se desarrolla a medida que el médico evalúa y mejora los conceptos, hipótesis y pronósticos basados en principios observados en escenarios de práctica de la vida real.

Forma lógica: Benner utilizó la investigación descriptiva cualitativa para modificar el modelo Dreyfus de adquisición de habilidades para el campo de la enfermería clínica, empleando un método lógico. Reconoció adecuadamente las cualidades de desempeño y las calificaciones educativas asociadas con cada nivel de competencia siguiendo las secuencias lógicas del modelo.

Dentro de su investigación de composición, el autor utilizó ejemplos primarios adquiridos a partir de observaciones y entrevistas sobre el desempeño profesional para ayudar al lector a desarrollar una comprensión precisa de esta técnica. Benner logró con éxito su objetivo de investigación de descubrir las connotaciones subyacentes y la experiencia tácita dentro de la práctica terapéutica.

1.2. JUSTIFICACIÓN

El objetivo de este estudio en curso es examinar a fondo las discrepancias en el desempeño laboral y el estándar de atención al paciente entre el profesional de enfermería durante sus turnos de trabajo. La finalidad del estudio es analizar los factores que influyen en la efectividad de los profesionales de enfermería. Al reconocer estas variables, podemos proporcionar estrategias para mejorar la capacidad del profesional de enfermería para brindar una atención excepcional y utilizar de manera efectiva sus habilidades profesionales.

29

Las enfermeras que trabajan en entornos de atención médica deben demostrar su competencia en el cumplimiento de sus deberes, asegurando que los pacientes y sus familias estén satisfechos con la calidad de la atención brindada y el nivel de atención recibido.

Los hallazgos de este estudio pueden arrojar información útil sobre el factor que está vinculado al desempeño laboral, así como los resultados posteriores, desde una perspectiva académica. Comprender esta noción es ventajoso para formular estrategias que minimicen el desempeño laboral ineficiente y, posteriormente, mejoren el calibre de la atención de enfermería.

Los datos recopilados proporcionarán una base estructurada para futuras investigaciones sobre el tema que se examina. Además, es crucial promover el progreso de campos de investigación dentro de la Escuela de Enfermería que sean relevantes para el tema en investigación.

El proyecto de investigación en Enfermería proporcionará beneficios prácticos sustanciales para el personal de enfermería del hospital San Juan de Dios en la ciudad de Caraz. El estudio puede ayudar en el desarrollo de estrategias efectivas para expandir sus capacidades, aliviar el cansancio y las emociones negativas y mejorar la calidad de la atención al paciente.

Este estudio se basa en el marco de Atención, sabiduría clínica y ética de Patricia Benner dentro de la profesión de enfermería. Benner destaca la importancia de combinar el conocimiento práctico, que implica la adquisición de habilidades, con el conocimiento teórico adquirido a través del estudio científico y la exploración del conocimiento práctico. Al adquirir una experiencia distintiva, los individuos pueden lograr una comprensión profunda de las anomalías y complejidades matizadas de un determinado suceso.

El proyecto de investigación es viable y pragmático, ya que posee los recursos humanos, académicos y administrativos necesarios para lograr sus objetivos establecidos.

1.3. PROBLEMA

La fuente referenciada es la Organización Mundial de la Salud (2006). Argumenta que la competencia de los profesionales de la salud es vital, ya que influye de inmediato al prestarse los servicios de salud y, en última instancia, afecta el bienestar general de las personas. Un desempeño óptimo se caracteriza por las acciones de un individuo competente y talentoso que exhibe empatía, imparcialidad y efectividad para lograr los resultados de salud más ventajosos dados los recursos y circunstancias existentes. Durante mucho tiempo, se creyó ampliamente que el bajo rendimiento se debía principalmente a la falta de conocimiento y comprensión tanto en la práctica como en la teoría. En los últimos tiempos, ha habido un cambio de punto de vista, que ha dado como resultado el reconocimiento de tres clasificaciones principales de componentes. La población atendida tiene una comprensión integral de los beneficios que brindan los servicios prestados y exhibe tanto la motivación como los recursos necesarios para buscar activamente y participar en estos servicios. Los atributos de los profesionales de la salud abarcan su herencia sociocultural, experiencia, historia y motivación. La condición de trabajo de los empleados de la salud está influenciada por factores como las características del sistema de salud y el

entorno más amplio. Varios factores que impactan a los trabajadores en su profesión abarcan la remuneración, accesibilidad de los recursos, configuración del sistema de salud, supervisión, administración y seguridad personal. La interconexión de estos componentes es crucial para lograr una eficiencia óptima. El grado de determinación se ve afectado tanto por las características inherentes de los propios trabajadores como por las circunstancias externas asociadas con su entorno laboral y social. Según él, solo hay un número finito de enfoques para obtener información completa sobre el desempeño de un estudiante o profesional en la industria de la salud.

31

A menudo, la evaluación de las capacidades de un individuo se ve limitada por una comprensión básica de los procedimientos.

Las cualidades importantes, como las habilidades, los valores y las actitudes en las interacciones sociales, a menudo se ignoran. De manera similar, la mayoría de las técnicas de evaluación se centran en gran medida en evaluar la memoria o las habilidades de reconocimiento, en lugar de la capacidad de aplicar conocimientos o resolver problemas prácticos. En consecuencia, el énfasis generalmente se pone en evaluar asuntos que no son genuinamente significativos, sino más bien en asuntos que son comparativamente sencillos. Rosario Tapia se desempeñó como secretaria general del Sindicato de Enfermeras en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo en Perú, en el 2017. Hizo hincapié en la carga de trabajo sustancial que las enfermeras han tenido que soportar debido a un aumento importante en sus responsabilidades al pasar del tiempo. Al abordar las quejas expresadas por el usuario respecto de la atención deficiente brindada por las enfermeras, subrayó la importancia de comprender el procedimiento de priorizar a los pacientes. Esto implica priorizar a las personas con enfermedades más agudas sobre otras. Según los datos de 2015 del Observatorio de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, en el país hay un total de 245.779 trabajadores de la salud, integrados

por 38.065 médicos y 39.979 enfermeras. El Ministerio de Salud (MINSA), en alianza con el Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud - PAR SALUD II, promueve un enfoque integral y descentralizado para la gestión de los recursos humanos en el sector salud. Esta estrategia está alineada con los objetivos estratégicos de las organizaciones de salud y reconoce la relevancia de una gestión eficiente para garantizar el buen funcionamiento del sistema de salud y lograr resultados de salud favorables, lo que en última instancia resulta en una población más saludable. En 2016, un total de 41 de 137 trabajadores del Hospital Tingo María EsSalud de Huánuco, que representaban el 30% del personal, exhibieron un desempeño laboral deficiente.

32

Este tema requiere una investigación exhaustiva para identificar los elementos que contribuyen o están asociados con esta circunstancia.

En 2015, Yaqueline Felipe Figueroa realizó un estudio en la Región Ancash de Chimbote para evaluar el nivel de satisfacción del empleador con respecto al desempeño del personal egresado del programa profesional de Enfermería de la ULADECH Católica, Chimbote. Los hallazgos del estudio sobre la distribución de los niveles de desempeño entre los graduados en la profesión de Enfermería sugieren que el 96,67% de los empleadores (29 empresas) reportaron niveles altos de desempeño, y el 3,33% (1 empresa) expresó un nivel esperado de desempeño. La observación y experiencias personales adquiridas durante las rotaciones clínicas en la institución asistencial San Juan De Dios-Caraz. Dada la información presentada anteriormente, ha surgido una pregunta: ¿Cuáles son los Factores asociados al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería? Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017?

1.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

1.4.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

FACTORES ASOCIADOS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Conjunto de elementos físicos y organizacionales de un centro de salud, así como del área personal y propia de enfermería las cuales condicionan el desempeño profesional. La variable se operacionalizará mediante de dimensiones Personales, en las cuales consideramos los siguientes: (Edad, Genero, Estado civil, Tiempo de servicio).

En los factores laborales se considera las siguientes dimensiones:

33

Disposición al trabajo: Se refiere a su propensión o motivación inicial para participar en una actividad específica. También puede ser un requisito o instrucción, como se demostró cuando la gerencia decidió discontinuar la cooperación con esa compañía.

Disposición es un sustantivo que se puede usar indistintamente con términos como colocado, poner, ordenar, preparar y tener. Esta dimensión considera numerosas cosas como: motivación salarial, predisposición al trabajo(horario), tipo de relación(armonía).

Capacidad de trabajo: hace referencia a los recursos y capacidades que tiene una institución, entidad o individuo para realizar una actividad o tarea en particular, la mencionada dimensión se considera los siguientes aspectos (formación profesional de grados académicos, conocimientos, competencias, cargos ocupados, reconocimiento por calidad de trabajo)

Recursos de trabajo: Diversos factores que en conjunto contribuyen a la generación de valor en la fabricación de productos y servicios. Considerándose los siguientes aspectos (ambiente laboral, disponibilidad de recursos para el trabajo, infraestructura)

VARIABLE DEPENDIENTE

DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

La utilidad, en este contexto, se refiere al grado de utilidad o eficacia de los esfuerzos de un individuo para cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas. Se considera las siguientes dimensiones: Responsabilidad, Relaciones interpersonales, Planificación, Oportunidad, Calidad de trabajo, Iniciativa, Cantidad de trabajo y Cumplimiento de normas.

1.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORÍAS	ESCALA
Factores	La frase "contexto profesional" abarca los elementos físicos y organizativos dentro de una institución, así como el entorno personal y profesional en el campo de la enfermería.	La variable de estudio se operacionalizará a través de las dimensiones: personales y laborales.	Personales	Edad	25 a 35 años 35 a 45 años 45 a 65 años	NOMINAL
				Género	Masculino Femenino	
				Estado civil	Casado Soltero Unión libre	
				Tiempo de servicio	2 a 14 años 15 a 27 años 28 a 40 años	
			Disposición al trabajo	Salario que cubre necesidades	Favorable. Regularmente	
				Bonificaciones		
				Programas de capacitación		

				Predisposición al trabajo	favorable.	
				Cumplimiento de metas	No favorable.	
				Mayor dedicación de lo programado Grados o especialización		
			Capacidad de trabajo	conocimientos científicos	Favorable.	
				Medidas de seguridad	Regularmente favorable.	
				Estudios especializados en su campo de especialización	No favorable.	
				Desarrollo de competencia		
				Cargos ocupados		
			Recursos de trabajo	Reconocimientos laborales		
				Protección de riesgo laboral	Favorable.	
				Equipo y herramienta de trabajo	Regularmente favorable.	
				Infraestructuras adecuadas	favorable.	
				Condiciones de higiene y seguridad	No favorable.	

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORÍAS	ESCALA
Desempeño laboral	Utilidad es una frase que describe el grado en que la contribución de un individuo es beneficiosa o efectiva para cumplir con sus compromisos y tareas.	El estudio se operacionalizará utilizando las siguientes dimensiones: Responsabilidad, Planificación, Iniciativa, Calidad del trabajo, Oportunidad, Cantidad de trabajo y Relaciones interpersonales Adherencia a las regulaciones y pautas.	Responsabilidad	Cumplir con las funciones encomendadas	Bueno Regular Deficiente	NOMINAL
			Planificación	Elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo		
				Racionalizar los recursos asignados		
			Iniciativas	Actuación laboral espontanea		
			Calidad de trabajo	Orden y Precisión en las presentaciones del trabajo encomendado		
			Oportunidades	Plazo en la ejecución de trabajo encomendado		
			Cantidad de trabajo	Cumplimiento de horas, atención trabajada		
			Relación interpersonal	Trabajo en equipo		
			Cumplimiento de la norma	Cumplimiento del reglamento interno de trabajo		
				Cumplimiento del procedimiento		

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis Alternativa:

Los factores se asocian al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

1.5.2 Hipótesis nula:

Los factores no se asocian al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo general:

- Determinar los factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos:

- Identificar el desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.
- Identificar los factores personales asociados al desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.
- Identificar los factores laborales asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

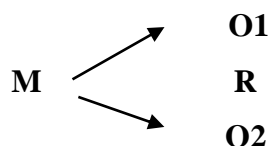
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 Tipo de investigación

- **Según el nivel que desea alcanzar:** la investigación se categoriza como correlacional ya que buscó establecer la correlación de varios factores y el desempeño laboral, en función del nivel de logro pretendido.
- **Según la naturaleza del estudio:** El estudio se clasifica como investigación cuantitativa debido a su utilización de métodos estadísticos para la recopilación de datos.
- **Según el tiempo de ejecución:** la investigación se categoriza como un estudio transversal debido a su duración de ejecución. Esto se debe al hecho de que los datos se recopilaron en un momento singular en el tiempo sin interrupciones.

2.1.2 Diseño de investigación

Diseño no experimental: el estudio se llevó a cabo sin manipular las variables, absteniéndose intencionalmente de manipular las variables de estudio. Se basó principalmente en observar el fenómeno tal como ocurre en el contexto de manera natural, sin modificaciones, seguido de análisis. Responda al siguiente esquema:



Donde:

M: Profesional de enfermería

O1: Factores

R: Asociación

O2: Desempeño Laboral

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA:

2.1.1. Población

La población estuvo constituida por 26 licenciados de Enfermería del Hospital San Juan de Dios de Caraz, durante diciembre de 2017.

2.1.2. La muestra

La muestra estuvo conformada por la población total, debido a que es una porción a la que se tiene acceso (Hurtado, 2007).

- **Unidad de análisis:** Profesionales de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

- **Criterios de inclusión y exclusión**

Se determina los siguientes criterios de inclusión:

- Un profesional de enfermería que acepte participar en el esfuerzo de investigación.
- Profesionales de enfermería altamente competentes y acreditados oficialmente.
- Una enfermera practicante experta con más de un año de servicio en el hospital.
- Un profesional de enfermería que esté actualmente empleado o asignado oficialmente a un puesto específico.
- Profesionales de enfermería femeninos y masculinos.

- **Criterios de exclusión:**

- Profesional que se encuentren de vacaciones o descanso médico.
- Profesional técnico de enfermería.
- Profesional de enfermería que no acepte el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que no deseen ser parte de la investigación.

2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO 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)
- **Técnica:** Encuesta
- **Autor:** Soria Machuca Samuel (2016)
- **Dimensiones que mide:** Planificación, Calidad del trabajo, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Responsabilidad, Cantidad de trabajo, Oportunidad, Puntualidad.
- **Duración de aplicación:** Se proyecta una duración de 25 minutos para la aplicación del instrumento.
- **Valores asignados:**
 - Excelente: 5
 - Muy bueno: 4
 - Bueno: 3
 - Regular: 2
 - Deficiente: 1
- **Rangos de puntuación:**
 - Bueno: 41-55
 - Regular: 26-40
 - Deficiente: 11-25

FACTORES LABORALES

- **Nombre del instrumento:** Ficha de factores laborales
- **Técnica:** Encuesta
- **Autor:** Soria Machuca Samuel (2016)
- **Dimensiones que mide:** disposición al trabajo, capacidad de trabajo, recursos de trabajo
- **Duración de aplicación:** la aplicación durará un promedio de 15 minutos.

- **Valores asignados:**

Si: 3 pts.

A veces: 2 pts.

No: 1pts.

- **Rangos de puntuación según dimensiones:**

Factores laborales	favorable	Regularmente favorable	No favorable
Disposición	17- 21	12-16	7-11
Capacidad	23-27	16-22	9-15
Recursos	12-15	9-11	5-8

2.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Antes de esta investigación, Soria Machuca Samuel (2016) evaluó la confiabilidad de la herramienta utilizada para recopilar datos de Evaluación del Desempeño Profesional.

La evaluación se realizó utilizando la Hoja de Evaluación del Desempeño Laboral obtenida de la Unidad de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud. Esta encuesta se creó a propósito para facilitar la investigación y se validó con la ayuda de expertos.

2.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Solicitud de Autorización de Acceso: Se ha presentado una solicitud formal al director del Hospital San Juan de Dios de Caraz, solicitando permiso para conseguir los datos precisos para el estudio de investigación.

Dado que el estudio no afecta al usuario participante y que cada sujeto del estudio fue notificado y se le solicitó participar voluntariamente.

Firma de consentimiento: Los participantes estaban obligados a ofrecer su firma en el formulario de permiso informado antes de la recopilación de datos.

Este paso es vital para garantizar la seguridad de las personas que voluntariamente participaron en el estudio.

Posteriormente, se recolectó los datos utilizando instrumentos de investigación.

Recolección de datos: El investigador implementó la herramienta. Los investigadores evaluaron a fondo los criterios de exclusión e inclusión, considerando cuidadosamente los principios de participación voluntaria, anonimato, privacidad y secreto.

2.6. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Procesar y analizar estadísticamente los datos implica la aplicación de métodos como enumeración codificada, clasificación y categorización a las respuestas del instrumento. A continuación, los datos se subieron en una matriz que se generó en Microsoft Excel 2016. Posteriormente, los datos se procesarán utilizando el paquete de software estadístico SPSS / info, más precisamente la versión 24.0.

Se realizó una investigación exploratoria, arrojando cálculos de tendencia central. Las tablas y gráficos simples con dos ejes mostraron los resultados, incluidos datos absolutos y relativos. El estudio inferencial utilizó la prueba estadística de chi cuadrado y la Razón de Posibilidades.

Los datos fueron analizados en conjunto con la literatura existente sobre la variable de estudio para determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo entre los resultados observados.

2.7. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los principios éticos fueron tomados en cuenta en esta investigación, donde se consideraron lo siguiente:

- **Consentimiento informado:** El estudio incluyó participantes que pudieron dar permiso informado. Estas personas obtuvieron voluntariamente información detallada sobre los objetivos, metodologías, fuentes de financiamiento y ventajas de la investigación. Los individuos poseían la prerrogativa de decidir si participaban o no y tenían la opción de retractarse de su acuerdo en cualquier momento.

La información proporcionada fue precisa y directa, sin tergiversaciones ni manipulaciones. Además, a las enfermeras que formaron parte del estudio se les dio autonomía para elegir si querían participar o no.

- **Privacidad y confidencialidad:** las enfermeras (os) participantes en la investigación tuvieron derecho a un trato justo y se respetó su intimidad con la con fidelidad de su información personal, se informó que la información recolectada sería anónima.
- **En la beneficencia:** Los profesionales fueron tratadas éticamente respetando sus condiciones y protegiéndolas de posibles daños físicos y psicológicos, asegurando su bienestar en todo momento.
- **No maleficencia:** no se causó daños físicos, psicológicos a los profesionales participantes en la investigación y se tuvo en cuenta los costos y beneficios de la participación de los mismos.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Resultados

TABLA: 01 Desempeño laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Desempeño laboral	N	%
Deficiente	0	0.0
Regular	3	11.5
Bueno	23	88.5
Total	26	100.0%

Fuente: Base de datos de la Ficha de evaluación de desempeño laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: En la Tabla 1 se observa del total de profesionales de Enfermería 26 (100%), 23 participantes que representa el 88,5 % tienen un desempeño laboral Bueno; seguido de 3 profesionales de enfermería que representa el 11.5% tiene un desempeño laboral regular.

TABLA: 02 Distribución de la frecuencia de edades del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Desempeño laboral							Prueba paramétrica χ^2
Factores personales		egular		Bueno		Total	
Edad	N	%	N	%	N	%	
25 a 35 años	2	25,0%	6	75,0%	8	30.8	$X^2=2.907$ GL=2 P-valor=0.234 OR= 0.18
35 a 45 años	1	14,3%	6	85,7%	7	26.9	
45 a 65 años	0	0,0%	11	100,0%	11	42.3	
Total	3	11,5%	23	88,5%	26	100,0%	

Fuente: Base de datos del cuestionario del factor asociado al desempeño laboral del profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: Los datos de la Tabla 02 muestran claramente que el 42,3% respecto de 26 profesionales de enfermería, con edades comprendidas entre los 45 y los 65 años, demuestran un nivel significativo de desempeño laboral. Entre los profesionales de 25 a 35 años, el 30,8% demuestra un alto nivel de desempeño laboral, mientras que el 75,0% demuestra un nivel promedio de desempeño laboral. Entre los profesionales de 35 a 45 años, el 26,9% muestra un alto nivel de desempeño laboral, mientras que el 85,7% muestra un nivel satisfactorio de desempeño laboral.

La prueba paramétrica chi cuadrado muestra que no existe relación estadísticamente significativa entre la edad, con relación al desempeño laboral [P-valor > 0,05], se encontró un OR= 0.18; como este valor es menor a 1, se afirma que la edad que tenga el profesional de enfermería no es un factor asociado para su desempeño.

TABLA: 03 Distribución de frecuencias del Género del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Factores personales	Desempeño laboral						Prueba paramétrica χ^2
	Regular		Bueno		Total		
Genero	N	%	N	%	N	%	
Masculino	1	25,0%	3	75,0%	4	15.4	$X^2=0.839$ GL=1 P-valor=0.360 OR= 0.3
Femenino	2	9,1%	20	90,9%	22	84.6	
Total	3	11,5%	23	88,5%	26	100,0%	

Fuente: Base de datos del cuestionario del factor asociado al desempeño laboral del profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: En la tabla 03 se observa que de 26 (100%) profesionales de Enfermería el 84.6% son de género femenino y tienen un desempeño laboral Bueno.

Luego de realizar la prueba chi cuadrado, hemos determinado que no existe una correlación significativa del género con desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital San Juan de Dios en 2017. Esta conclusión se basa en un valor de P mayor de 0.05, lo que indica que no hay evidencia sólida que sugiera una relación. Con un nivel de confianza del 95%, también encontramos una razón de posibilidades (OR) de 0,3. Dado que este valor es menor a 1, se puede concluir que el género no impacta en el desempeño laboral del profesional de enfermería. En otras palabras, el género de un profesional de enfermería no es un factor determinante en su desempeño laboral.

TABLA: 04 Distribución de frecuencia del estado civil del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Factores personales	Desempeño laboral						Prueba paramétrica χ^2
	Regular		Bueno		Total		
Estado civil	N	%	N	%	N	%	
Casado	0	0,0%	12	100,0%	12	46.2	$X^2=2.977$ GL=2 P-valor=0.226
Soltero	2	20,0%	8	80,0%	10	38.5	
Unión Libre	1	25,0%	3	75,0%	4	15.4	
Total	3	11,5%	23	88,5%	26	100,0%	

Fuente: Base de datos del cuestionario del factor asociado al desempeño laboral del profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: En la tabla 04 se observa que de 26 (100%) profesionales de Enfermería el 46.2% se encuentra en estado civil de casado y tienen un desempeño laboral Bueno. Seguido del 38,5% solteros.

Con base en la prueba estadística no paramétrica de independencia chi cuadrado, podemos determinar que no existe una correlación significativa entre el estado civil y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios en 2017. Esta conclusión se extrae de un valor P que supera el 0,05, con un nivel de confianza del 95%. En otras palabras, el estado civil de un profesional de enfermería no afecta su capacidad para ejecutar su trabajo de manera efectiva.

TABLA: 05 Se analiza la condición laboral del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios para determinar su impacto en su desempeño laboral a través de la distribución de frecuencias. Caraz, 2017.

Desempeño laboral							Prueba paramétrica χ^2
Factores personales	Regular		Bueno		Total		
Situación Laboral	N	%	N	%	N	%	
Contratado	1	16,7%	5	83,3%	6	23.1	$X^2=0.201$ GL=1 P-valor=0.654 OR= 0.55
Nombrado	2	10,0%	18	90,0%	20	76.9	
Total	3	11,5%	23	88,5%	26	100,0%	

Fuente: Base de datos del cuestionario del factor asociado al desempeño laboral del profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: En la tabla 05 muestra que de 26 (100%) profesionales de Enfermería el 76.9% se encuentra en una condición laboral nombrada y tiene un desempeño laboral Bueno y el 23.1% que son contratados.

Se realizó una prueba de independencia chi cuadrado, una prueba estadística no paramétrica, para evaluar la correlación entre las circunstancias laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital San Juan de Dios. Los resultados sugieren que no existe una correlación estadísticamente significativa entre estas variables, ya que el valor P supera el 0,05 a un nivel de confianza del 95%. Además, se adquirió una razón de posibilidades (OR) de 0,55. Dado que este número es inferior a 1, se puede inferir que la circunstancia laboral no afecta el desempeño laboral. En pocas palabras, la condición laboral de un profesional de enfermería no tiene un impacto directo en su desempeño laboral.

TABLA: 06 Distribución de frecuencia del tiempo de servicio en profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Factores personales	Desempeño laboral						Prueba paramétrica χ^2
	Regular		Bueno		Total		
Tiempo de servicio (años)	N	%	N	%	N	%	$X^2=2.487$ GL=2 P-valor=0.288
2 a 14	3	20,0%	12	80,0%	15	57.7	
15 a 27	0	0,0%	8	100,0%	8	30.8	
28 a 40	0	0,0%	3	100,0%	3	11.5	
Total	3	11,5%	23	88,5%	26	100,0%	

Fuente: Base de datos del cuestionario del factor asociado al desempeño laboral del profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: En la tabla 06 muestra que de 26 (100%) profesionales de Enfermería el 57.7% tienen un tiempo de servicio de 2 a 14 años y tienen un desempeño laboral Bueno. Seguido del 30.8% con un tiempo de servicio de 15 a 27 años.

Con base en la prueba estadística no paramétrica de independencia chi cuadrado, podemos concluir con confianza que no existe una correlación significativa entre el tiempo de servicio y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital San Juan de Dios. Esta conclusión está respaldada por el hecho de que el valor P es mayor que 0,05, lo que indica que la relación no es estadísticamente significativa. La prueba se realizó con un nivel de confianza del 95%. Según el comunicado, no existe una correlación entre la cantidad de tiempo que un profesional de enfermería ha estado en servicio y su desempeño laboral. En otras palabras, el tiempo que un profesional de enfermería ha estado trabajando no afecta su capacidad para realizar su trabajo.

TABLA: 07 Disposición al trabajo asociado al desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017

Disposición al trabajo	Desempeño Laboral				Total	
	Regular		Bueno			
	N	%	N	%	N	%
Favorable	0	0,0%	10	100,0%	10	100,0%
Regularmente favorable	1	7,1%	13	92,9%	14	100,0%
No favorable	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Total	3	11,5%	23	88,5%	26	100,0%

$X^2=16.903$ GL=1 P-valor=0.000 (Asociación significativa) OR= 1.4

Fuente: Base de datos del cuestionario del factor asociado al desempeño laboral del profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: En la tabla 07 muestra que de 26 (100%) profesionales de Enfermería en estudio, el 100% de enfermeras con disposición favorable presenta un buen desempeño laboral, de igual manera el 92,9% de profesionales de Enfermería con disposición regularmente favorable presenta un buen desempeño laboral, mientras que las enfermeras con disposición no favorable el 100% presenta un regular desempeño. Ante la aplicación de prueba paramétrica estadística si existe asociación del factor disposición de trabajo y desempeño en el trabajo (P-valor < 0,05).

TABLA 08 Capacidad de trabajo asociado al desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017.

Capacidad de trabajo	Desempeño Laboral				Total	
	Regular		Bueno			
	N	%	N	%	N	%
Favorable	0	0,0%	9	100,0%	9	100,0%
Regularmente favorable	1	7,1%	13	92,9%	14	100,0%
No favorable	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Total	3	11,5%	23	88,5%	26	100,0%

$X^2=10.371$ GL=2 P-valor=0.006 (Asociación significativa) OR= 1.8

Fuente: Base de datos del cuestionario del factor asociado al desempeño laboral del profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: En la tabla 08 muestra que de 26 (100%) profesionales de Enfermería en estudio, el 100% de enfermeras con capacidad favorable presenta un buen desempeño laboral, de igual manera el 92,9% de enfermeras con capacidad para el trabajo regularmente favorable presenta un buen desempeño laboral, mientras que las enfermeras con capacidad de trabajo no favorable (66.7%) presenta un regular desempeño. Ante la aplicación de prueba paramétrica estadística si existe relación del factor capacidad de trabajo y desempeño en el trabajo (P-valor <0,05).

TABLA: 09 Recursos laborales asociado al desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017.

Recursos de trabajo	Desempeño Laboral				Total	
	Regular		Bueno			
	N	%	N	%	N	%
Favorable	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Regularmente favorable	0	0,0%	7	100,0%	7	100,0%
No favorable	3	16,7%	15	83,3%	18	100,0%
Total	3	11,5%	23	88,5%	26	100,0%

$$X^2=1.507 \quad GL=2 \quad P\text{-valor}= 0.471$$

Fuente: Base de datos del cuestionario del factor asociado al desempeño laboral del profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

ANÁLISIS: En la tabla 09 muestra que de 26 (100%) profesionales de Enfermería en estudio, el 100% de enfermeras con recursos de trabajo favorable presenta un buen desempeño laboral, de igual modo, el 100% de enfermeras con recursos de trabajo regularmente favorable presenta un buen desempeño laboral. mientras que las enfermeras con recursos de trabajo no favorable 16.7% presenta un regular desempeño. Ante la aplicación de prueba paramétrica estadística no existe relación del factor recursos laborales y desempeño laboral ($p>0,05$)

4.1. Discusión de resultados

En la **tabla y figura 1** Este informe presenta el grado de desempeño laboral en la profesión de enfermería en el Hospital "San Juan de Dios".

Del total de profesionales en este campo (26), es evidente que el 88,5% demostró un alto nivel de desempeño laboral, mientras que solo el 11,5% de los profesionales de enfermería se desempeñaron a un nivel promedio.

Los resultados obtenidos son diferentes a los obtenidos por Ortega (2016) quien en su investigación obtuvo que el 82,6% de profesionales de enfermería presento un nivel de desempeño laboral regular y el 17,4% un buen desempeño laboral.

El resultado obtenido muestra que el profesional de enfermería muestra buen desempeño laboral a pesar que existe múltiples factores las cuales no son limitantes para el buen desempeño del profesional, desarrollando de manera satisfactoria las funciones de enfermería.

En las **tablas y figuras 2-6** con respecto a los Factores personales asociados al Desempeño Laboral en los profesionales de Enfermería del "Hospital San Juan de Dios". Donde se evidencia el total de profesionales de Enfermería 26 (100%) la mayoría tiene una edad entre 45 a 65 años 42.3%, son de género femenino 84.6%, se encuentra en estado civil de casado 46,2% seguido de solteros 38,5%, además la mayoría de enfermeras se encuentra en condición laboral nombrada 76,9% además de contar con un tiempo de servicio de 2 a 14 años 57,7%.

El resultado obtenido está vinculado a la investigación de Regina (2015), que demostró que el 83% de los participantes eran mujeres, mientras que el 17% eran hombres. Teniendo en cuenta que el personal de enfermería está compuesto mayoritariamente por mujeres, es razonable deducir que la mayor parte de ellas, que asciende al 52%, están casadas.

Por su parte, Ortega (2016) Según su investigación sobre género, quedó claro que el 82,6% de los participantes eran mujeres, mientras que el 17,4% eran hombres. En cuanto al estado civil, se evidenció que el 47,8% de las personas estaban casadas. Según el estudio de Castillo (2012) sobre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de enfermeras en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera en diciembre de 2012, se encontró que el 74,6% de las enfermeras eran mujeres, el 49,3% estaban casadas y el 90% tenían nombre de pila.

Tienen un punto de vista contrastante con Jiménez y Mesa (2012) en su investigación sobre el desempeño laboral de enfermeras que completaron su educación en la Universidad Francisco de Paula Santander. El grupo de edad más frecuente es el de 31 a 40 años, que representa el 41% de la población, mientras que el estado civil predominante es soltero, que comprende el 47%.

En tal sentido, se puede decir que los factores personales no es un factor predominante para que el profesional de salud se desempeñe de manera inadecuada con un desempeño laboral deficiente o inadecuado.

En la **tabla y figura 07** muestra el factor disposición al trabajo asociado al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017.

Donde se evidencia que el 100% de enfermeras con disposición favorable presenta un buen desempeño laboral, El 92,9% de enfermeras con disposición regularmente favorable presenta un buen desempeño laboral. Mientras que las enfermeras con disposición no favorable (100%) presenta un regular desempeño. Ante la aplicación de prueba paramétrica estadística si existe asociación entre el factor disposición de trabajo y desempeño laboral ($p < 0,05$).

Considerando a los profesionales de enfermería que no tienen disposición favorable para el trabajo como expuestos a un desempeño deficiente y regular y a los profesionales de enfermería con disposición favorable para el trabajo como no expuestos, se encontró un $OR = 1.4$; como este valor es mayor a 1, Se afirma que la disposición para el trabajo es un factor de riesgo débil al desempeño laboral del profesional de Enfermería es decir la disposición para el trabajo que tenga el profesional de enfermería si es un factor fuerte para su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos están asociados a la investigación de Machuca (2016) su estudio dilucida la relación entre el desempeño laboral y los bonos otorgados a los graduados de Enfermería en el hospital. Los 4 (100,0%) profesionales que tuvieron un desempeño laboral deficiente informaron haber obtenido bonificaciones ocasionalmente, según los hallazgos. Por el contrario, de los profesionales con desempeño laboral normal, 5 individuos (83,3%) reportaron recibir bonificaciones, mientras que 1 individuo (16,7%) afirmó que no recibe ninguna. Además, cada una de las 12 (100,0%) personas que demostraron un excelente desempeño laboral reconocieron haber obtenido bonificaciones.

Los resultados sugieren que un porcentaje considerable de profesionales de enfermería tuvo una disposición positiva hacia las tareas que realizan para lograr los objetivos previstos. Además, dedican más tiempo del asignado inicialmente a sus funciones institucionales.

Sin embargo, las enfermeras carecen de motivación principalmente debido a la ausencia de bonificaciones en el lugar de trabajo de Brenda y al horario de trabajo restrictivo que le impide participar en los esfuerzos de desarrollo personal. (Ver anexo)

En tal sentido podemos decir que la disposición de trabajo que tenga el profesional de enfermería si es un factor asociado para su desempeño laboral, los profesionales de enfermería se desempeñan sus actividades según los factores que pueda presentarse en su ámbito laboral ya sea los horarios de trabajo, las bonificaciones las cuales pueden modificar el desempeño laboral del profesional de enfermería.

En la **tabla y figura 08** se presenta el factor capacidad para el trabajo asociado al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017. Donde se evidencia que el 100% de enfermeras con capacidad para el trabajo favorable presenta un buen desempeño laboral, El 92,9% de enfermeras con capacidad para el trabajo regularmente favorable presenta un buen desempeño laboral. Mientras que las enfermeras con disposición no favorable 66.7% presenta un regular desempeño. Ante la aplicación de prueba paramétrica estadística si existe asociación entre el factor capacidad de trabajo y desempeño laboral ($p < 0,05$).

Considerando a los profesionales de enfermería que no tienen capacidad favorable para el trabajo como expuestos a un desempeño deficiente y regular y a los profesionales de enfermería con capacidad favorable para el trabajo como no expuestos, se encontró un OR= 1.8; como este valor es mayor a 1, Se afirma que la capacidad para el trabajo es un factor de riesgo moderado al desempeño laboral de los profesionales de Enfermería es decir la capacidad para el trabajo que tenga el profesional de enfermería si es un factor fuerte para su desempeño laboral.

El resultado obtenido guarda relación con Velasco y Fabela (2012) quien a través de sus estudios obtienen como resultado que La certificación es un proceso en el cual uno como profesionalista está avalando todos los conocimientos que uno tiene.

Los hallazgos sugieren que la mayoría de los profesionales de enfermería demostraron una gran capacidad para aplicar con éxito la información científica en su trabajo y utilizar las habilidades que obtuvieron durante su formación profesional. Sin embargo, el principal factor que contribuye a la restringida capacidad de trabajo de las enfermeras se debe principalmente a la falta de una segunda especialización en su campo específico de práctica, la ausencia de maestría o doctorado y la falta de reconocimiento por su desempeño profesional. (Ver anexo) .

En tal sentido, se puede decir que los factores sobre la capacidad para el trabajo si es un factor predominante para que los profesionales de enfermería desempeñen de manera adecuada con un buen desempeño laboral en sus actividades realizadas.

En la **tabla y figura 09** muestra el factor recursos de trabajo asociado al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz,2017. Se evidencia que el 100% de enfermeras con recursos de trabajo favorable presenta un buen desempeño laboral, El 100% de enfermeras con recursos de trabajo regularmente favorable presenta un buen desempeño laboral. Mientras que las enfermeras con recursos de trabajo no favorable 16.7% presenta un regular desempeño. Ante la aplicación de prueba paramétrica estadística no existe asociación entre el factor recursos laborales y desempeño laboral ($p>0,05$)

Los hallazgos están vinculados al estudio realizado por Jiménez y Mesa (2012), que investigó las facilidades disponibles en el lugar de trabajo.

Con base en su investigación, el 82% de los graduados indicó que poseía los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades, mientras que el 18% expresó una respuesta negativa.

En su investigación, Barón (2012) descubrió que la seguridad laboral es el motivador extrínseco más influyente que afecta el desempeño laboral de enfermería. Encontró que un significativo 70% de las enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales.

Chávez (2015) Se realizó un estudio en 2014 en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins para examinar las variables que influyen en la competencia profesional de las enfermeras en el campo de la salud mental. Los resultados mostraron que el 86% (37) del impacto del entorno físico en el rendimiento se atribuyó a la funcionalidad de los equipos, mientras que el 77% (33) se atribuyó a la infraestructura.

Asimismo, al examinar los elementos de la dimensión de recursos laborales, el profesional de enfermería observa que la institución en la que trabaja ocasionalmente proporciona el equipo adecuado, asegura esporádicamente la protección contra riesgos laborales y mantiene condiciones sanitarias satisfactorias. Consulte el anexo para obtener más información.

Desde esta perspectiva, se puede afirmar que los recursos laborales disponibles para los profesionales de enfermería son cruciales para permitirles desempeñar eficazmente sus funciones de enfermería.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En 2017, el Hospital San Juan de Dios de Caraz tuvo un desempeño laboral predominantemente alto entre su personal de enfermería, y solo un pequeño número mostró un desempeño ordinario.
- La profesión de enfermería está compuesta principalmente por mujeres, y la mayoría de los profesionales tienen entre 45 y 65 años. Generalmente, estas personas están casadas y han trabajado en el sector durante un período de 2 a 14 años, ocupando un determinado puesto ocupacional. La prueba de independencia chi cuadrado, una prueba estadística no paramétrica, indica que no existe asociación estadísticamente significativa entre edad, sexo, estado civil, situación laboral, tiempo de servicio y desempeño laboral entre los profesionales de enfermería del hospital San Juan de Dios. Se detectó un odds ratio (OR) reducido, lo que indica que las características personales no están vinculadas al desempeño laboral de los profesionales de enfermería.
- Desde el punto de vista laboral, se puede inferir que la actitud laboral estuvo vinculada a la eficacia laboral del profesional de enfermería. Debido a su posición de responsabilidad, le dio la mayor importancia a la compensación, los incentivos y el horario de trabajo de los graduados en enfermería.

Los principales factores que influyen en el desempeño laboral en relación con la capacidad laboral abarcan la formación académica, los conocimientos, las habilidades, los puestos de trabajo ocupados y el reconocimiento de la calidad laboral del profesional de enfermería. Sin embargo, no hubo datos empíricos que respalden una correlación entre los recursos laborales y el desempeño laboral. Los factores considerados incluyeron el ambiente de trabajo y la disponibilidad de recursos laborales, como la infraestructura del Hospital San Juan de Dios.

5.2. Recomendaciones

- 1.** Sugiero que la administración superior del Hospital San Juan de Dios de Caraz mejore los incentivos y reconocimientos para el personal de Enfermería calificado, ya que han demostrado una influencia notable en el desempeño laboral. Además, es imperativo mejorar el equipamiento y la infraestructura del hospital.
- 2.** Quiero que la Jefa de Enfermería del Hospital San Juan de Dios de Caraz realice un estudio sobre la satisfacción de los profesionales con su entorno laboral y realice una evaluación anual de su desempeño laboral.
- 3.** Se aconseja a los graduados de Enfermería del Hospital San Juan de Dios de Caraz que mantengan una conducta laboral positiva y exhiban una competencia laboral excepcional. Deben emplear eficientemente su experiencia para promover la calidad de la atención médica y actualizar constantemente sus conocimientos.
- 4.** A las autoridades de la universidad establecer prácticas clínicas y comunitarias en distintos establecimientos de salud con la finalidad de obtener nuevas perceptivas en los estudiantes de enfermería sobre el desempeño del profesional.
- 5.** A cada estudiante de enfermería efectuar indagaciones en el ámbito de la salud de manera analítica, poniendo en práctica clínico los conocimientos y lograr un desempeño adecuado en las funciones de la profesión de enfermería.

CAPÍTULO V

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

Anabel, C. (2012). Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera diciembre 2012 (tesis de pregrado). Escuela de Enfermería padre Luis Tezza afiliada a la Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Amado, R y Guerrero. (2014). Clima Organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Anta Carhuaz-Ancash 2014 (tesis de posgrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.

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

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

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

- 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.
- Camarena, M. (2013). Liderazgo del Profesional de Enfermería y su influencia en el Desempeño laboral en los servicios de emergencia de Hospitales públicos de Lima (tesis de pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- 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.

- Jovanna, B. (2012). Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las Enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo MINSA 2012 (tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Jai Lenis, 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.
- Joaquín, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015 (tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Julie Lindie Kjeldsen. (2015). Organización Mundial de la Salud: temas de salud de Enfermería. Recuperado de <http://www.who.int/topics/nursing/es/>
- Karina, Q, Maebelis y Adelaida. (2011). Factores que influyen en el avance del desempeño efectivo del Profesional de Enfermería en el Hospital General Pastor Oropeza Riera Barquisimeto 2011 (tesis de pregrado). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
- Luisa, C. (2016) Relación entre el estilo de vida y el Rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área Administrativa de una Organización dedicada a la Publicidad. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades, Guatemala.

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/>

Ministerio de Salud del Perú. (2012). Mejorar el Desempeño del personal de Salud para una atención de calidad. Recuperado de <http://www.parsalud.gob.pe/>

Macedo, H y Blanca. Nivel de Estrés y su relación con el Desempeño Laboral del profesional de enfermería en las áreas críticas en el Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2009 (Trabajo de Investigación de posgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

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 Es salud 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.

Socorro, G. (2011). El cuidado humano en la formación del estudiante de Enfermería según la teoría de Jean Watson Chiclayo, Perú 2011 (tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

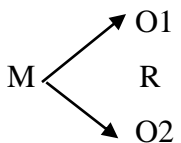
Sum, I. (2015). Motivación y desempeño laboral (tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar facultad de humanidades, Quetzaltenango, Guatemala.

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/>

Vivanco, T. (08 de mayo del 2017). Una enfermera atiende a 20 pacientes, lo que evidencia un déficit de personal en EsSalud. Diario Correo. Recuperado de <https://diariocorreo.pe>

Yaqueline, F. (2016). Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las instituciones de Salud de Chimbote 2015 (tesis de maestría). Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Perú.

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuáles son Factores asociados al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería? Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los Factores asociados al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Identificar el Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.</p> <p>Identificar los Factores personales asociados al</p>	<p>Hipótesis Alternativa:</p> <p>Los factores se asocian al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.</p> <p>Hipótesis nula:</p> <p>Los factores no se asocian al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.</p>	<p>Variable de estudio 1</p> <p>Factores Asociados</p> <p>Variable de estudio 2</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>cuantitativo, correlacional, transversal</p> <p>Diseño de Estudio:</p> <p>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 26</p>

	<p>Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.</p> <p>Identificar los Factores laborales asociados al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.</p>			<p>profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios de Caraz. 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>
--	---	--	--	---

ANEXO 02
“FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAN
JUAN DE DIOS. CARAZ, 2017”

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es **“Factores asociados al Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz 2017”**, el propósito de este estudio es determinar los factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. El presente proyecto de investigación está siendo conducida por el estudiante de Enfermería **Laure Pérez Jhonatan**, con la asesoría de la Mg. Morán Silva Rosa María de la Universidad San Pedro.

Si accedo a participar en este estudio, deberé responder una encuesta, la que tomará 15 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 03
CUESTIONARIO
“FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAN
JUAN DE DIOS. CARAZ, 2017”

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas cerradas en relación a tres factores que se asocian con el Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería, Marque con una X la opción correcta.

Apellidos y Nombres:

Edad:	25 a 35	35 a 45	45 a 65
Genero:	Masculino	Femenino	
Estado civil:	Casado	Soltero	Unión Libre
Situación laboral:	Contratado	Nombrado	

Tiempo de servicio:

DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN AL TRABAJO

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
	SI	NO	A VECES
1. ¿El salario que percibo cubre mis necesidades básicas?			
2. ¿La institución donde laboro brinda bonificaciones?			
3. ¿He participado en programas de capacitación?			
4. ¿EL Horario de trabajo me permite desarrollar todas las actividades programadas en el trabajo?			
5. ¿EL Horario de trabajo me permite desarrollar otras actividades de crecimiento profesional?			
6. ¿Cumplo con mis metas programadas?			
7. ¿Le dedico más tiempo de lo programado a mis labores institucionales?			

DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE TRABAJO

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
	SI	NO	A VECES
8. ¿Tengo estudios de maestría y/o doctorado?			
9. ¿Tengo estudios de segunda especialización?			
10. ¿Aplico los conocimientos científicos en las actividades realizadas?			
11. ¿Conozco las medidas de Seguridad del paciente en toda su amplitud?			
12. ¿Tengo Segunda especialidad en el área que me desempeño?			
13. ¿Tengo Estudios en la especialidad del área en que me desempeño?			
14. ¿Desarrollo las competencias aprendidas durante mi formación profesional?			
15. ¿Se ha considerado mi persona para cargos de mayor responsabilidad?			
16. ¿He recibido reconocimientos por el desempeño en mis labores?			

DIMENSIÓN: RECURSOS DE TRABAJO

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
	SI	NO	A VECES
17. ¿La institución donde laboro ofrece protección ante el riesgo laboral al que nos exponemos?			
18. ¿La institución donde laboro cuenta con el equipamiento requerido para el desarrollo de las actividades y funciones?			
19. ¿La institución donde laboro cuenta con la infraestructura necesaria y adecuada para el desarrollo del trabajo con eficiencia?			

20. ¿La institución donde laboro cuenta con una adecuada condición de higiene?			
21. ¿La institución donde laboro cuenta con la seguridad requerida?			

ESCALA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, en base a los siguientes criterios elaborados, que tienen dos pilares de contexto de los cuales Ud. registrará marcando con una X lo que crea conveniente en base a su criterio sobre el desempeño del personal a su cargo; para ello se tendrá que basarse en las siguientes mediciones; teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

NIVELES VALORATIVOS:

V= EXCELENTE

IV= MUY BUENO

III= BUENO

II= REGULAR

I = DEFICIENTE

ANEXO 04

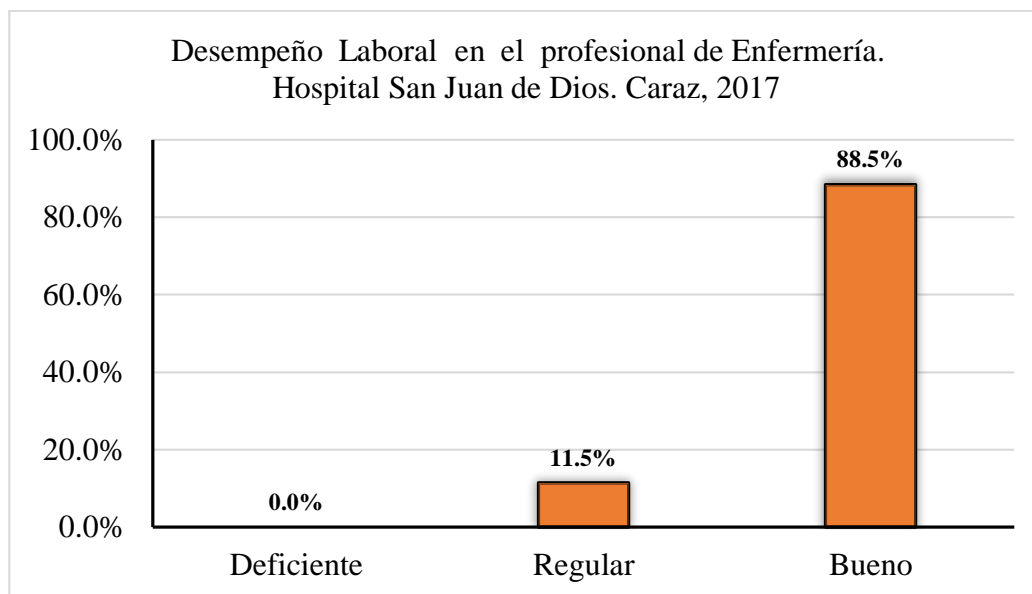
Base de datos:

N°	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D1	D2	D3	FL	VF	Total		
1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	1	1	1	43	1	36		
2	2	1	2	2	7	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	1	1	1	40	0	37		
3	1	2	2	1	4	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	0	0	1	36	0	40	
4	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	1	0	0	42	1	43	
5	2	2	2	2	11	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	41	0	45		
6	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	0	0	1	36	0	46		
7	3	1	1	2	32	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	43	1	46		
8	2	1	1	2	7	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	45	1	46	
9	3	2	2	2	19	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	1	0	49	1	46		
10	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	1	0	0	38	0	47		
11	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	1	0	45	1	48		
12	3	2	1	2	26	2	1	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	1	1	0	38	0	49		
13	2	2	1	2	10	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	0	42	1	49		
14	3	2	3	2	21	2	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	0	1	1	42	1	49		
15	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	1	0	1	42	1	49		
16	3	2	1	2	23	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	0	46	1	49	
17	3	2	1	2	25	2	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	0	39	0	50
18	3	2	1	2	32	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	0	50	1	50		
19	1	2	1	2	5	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	0	51	1	50	
20	2	2	2	2	6	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	0	1	0	40	0	51	
21	3	1	1	2	24	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	0	1	0	44	1	51	
22	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	0	1	0	45	1	51	
23	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	0	0	0	35	0	53		
24	3	2	2	2	17	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1	0	40	0	53		
25	3	2	1	2	39	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	0	48	1	54	
26	3	2	1	2	25	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	53	1	54	

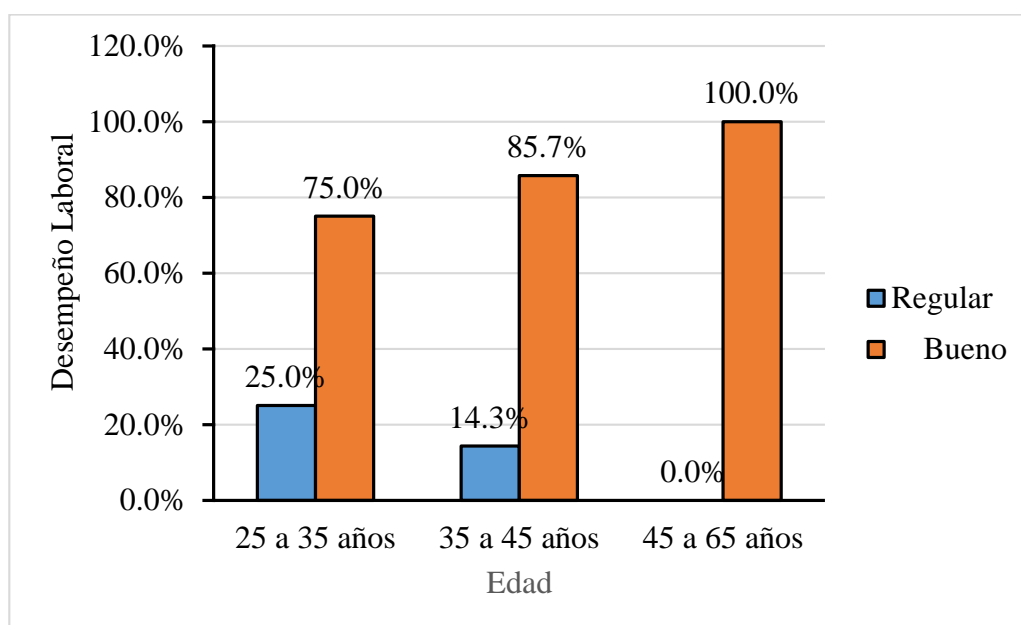
6. ¿Califica la incidencia de aciertos, demuestra consistencia, precisión y consistencia en la presentación del trabajo encomendado?	Realiza Excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Frecuentemente incurre en errores apreciables
Cantidad de trabajo.					
7. ¿Califica el cumplimiento de horas / atenciones trabajadas?	Realiza más atenciones de las programadas	Realiza el número de atenciones programadas	Realiza el número mínimos de atenciones	No cumple con el mínimo de atenciones programadas	Atiende a demanda
Relaciones interpersonales.					
8. ¿Califica la relación interpersonal y la adaptación al trabajo en equipo?	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente
Cumplimiento de las normas					
9. ¿Califica el cumplimiento de la normas del reglamento interno de trabajo?	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	Casi siempre cumple las normas de la Institución	A veces no muestra respeto a las normas de la institución	No cumple con las normas de la institución
10. ¿Califica el cumplimiento de procedimientos, instructivos?	Siempre cumple con los Procedimientos, Instructivos	Cumple con los Procedimientos, Instructivos	Casi siempre cumple con los Procedimientos, Instructivos	A veces no cumple con los Procedimientos, Instructivos	No cumple con los Procedimientos, Instructivos
11. ¿Cumple con el uso del uniforme institucional?	Siempre lo usa	Frecuentemente lo usa	A veces no lo usa	Casi siempre no lo usa	No lo usa

ANEXO 04

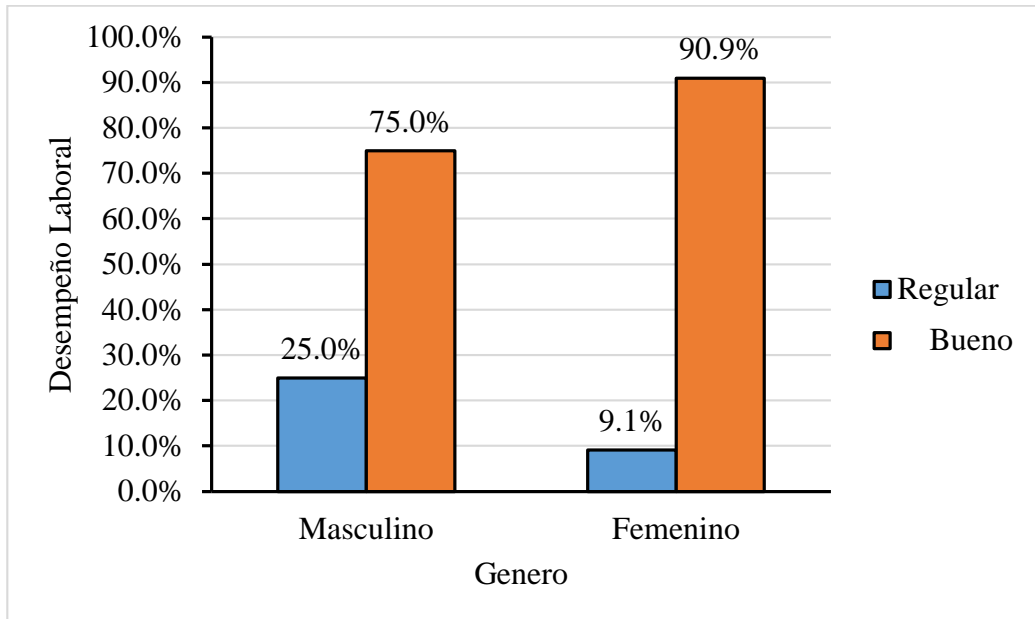
GRAFICA: 01 Gráficos de barras sobre el desempeño laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



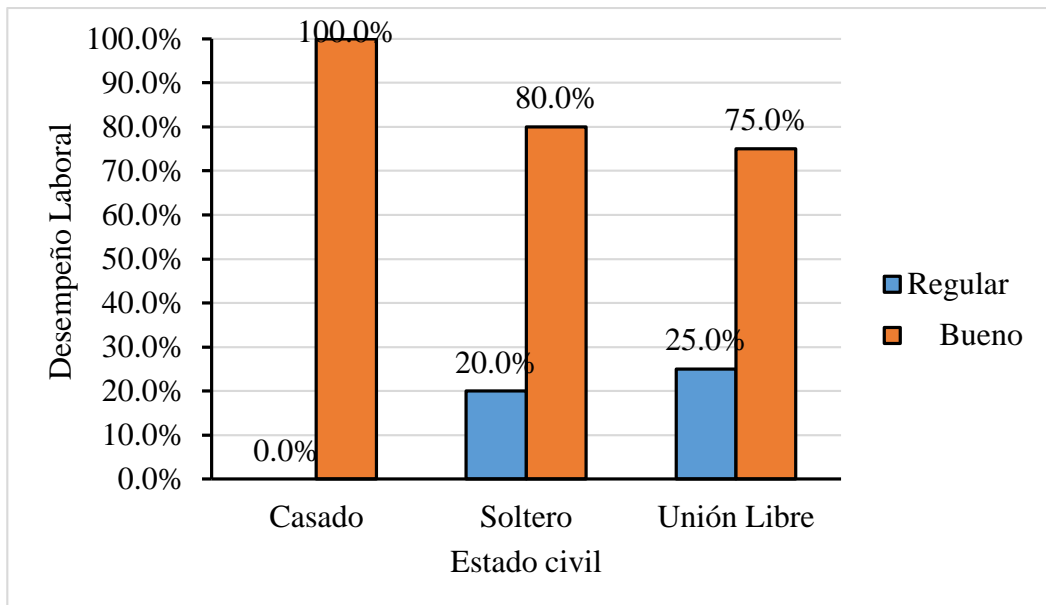
GRAFICA 02: Gráficos de barras de las edades del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



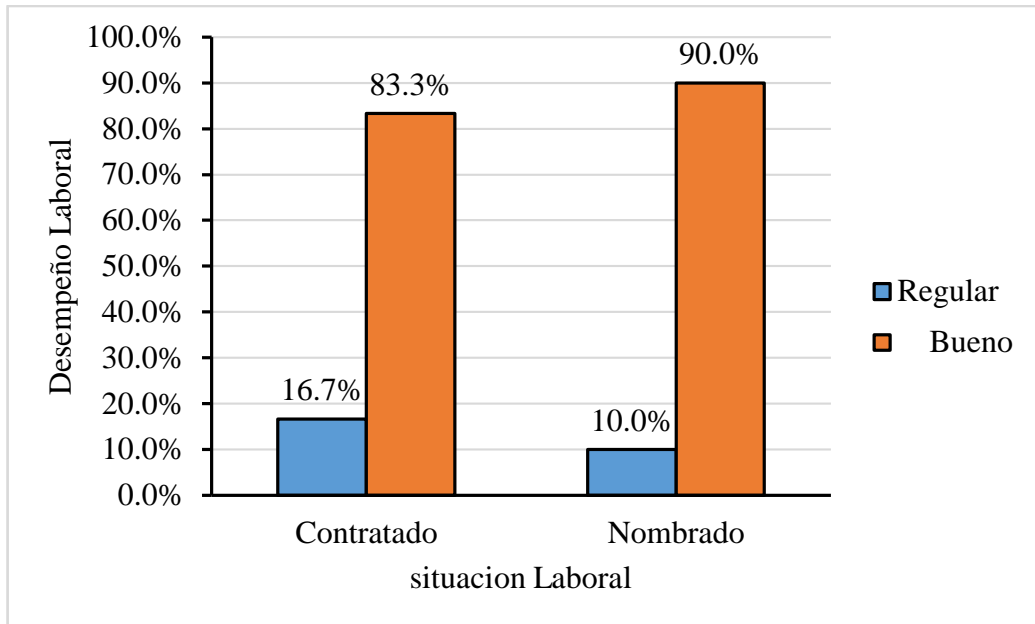
GRAFICA 03: Gráficos de barras de los Géneros del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



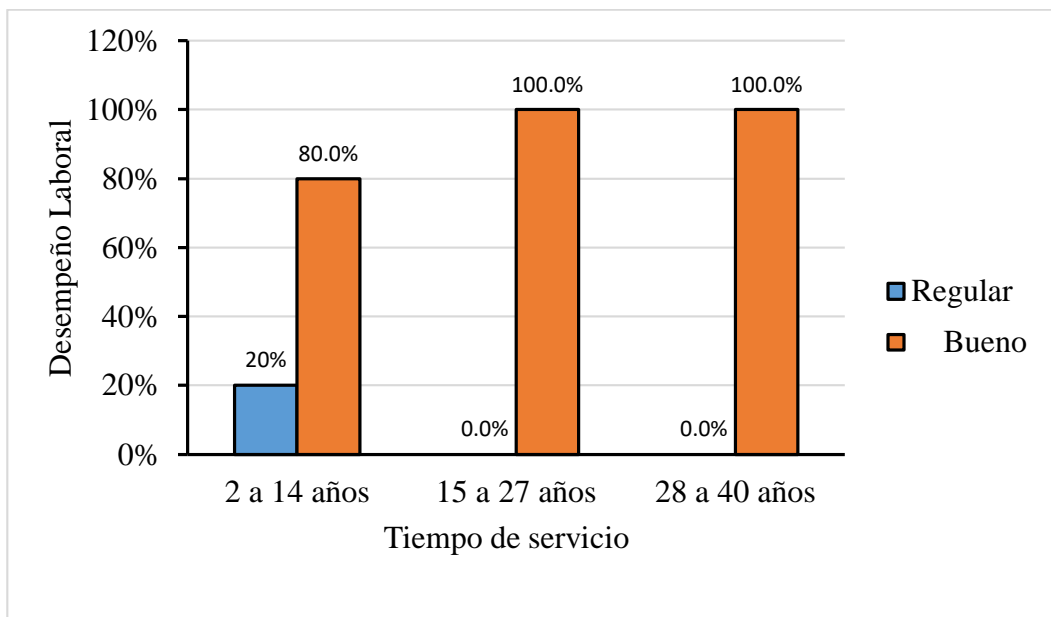
GRAFICA 04: Gráficos de barras del estado civil del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



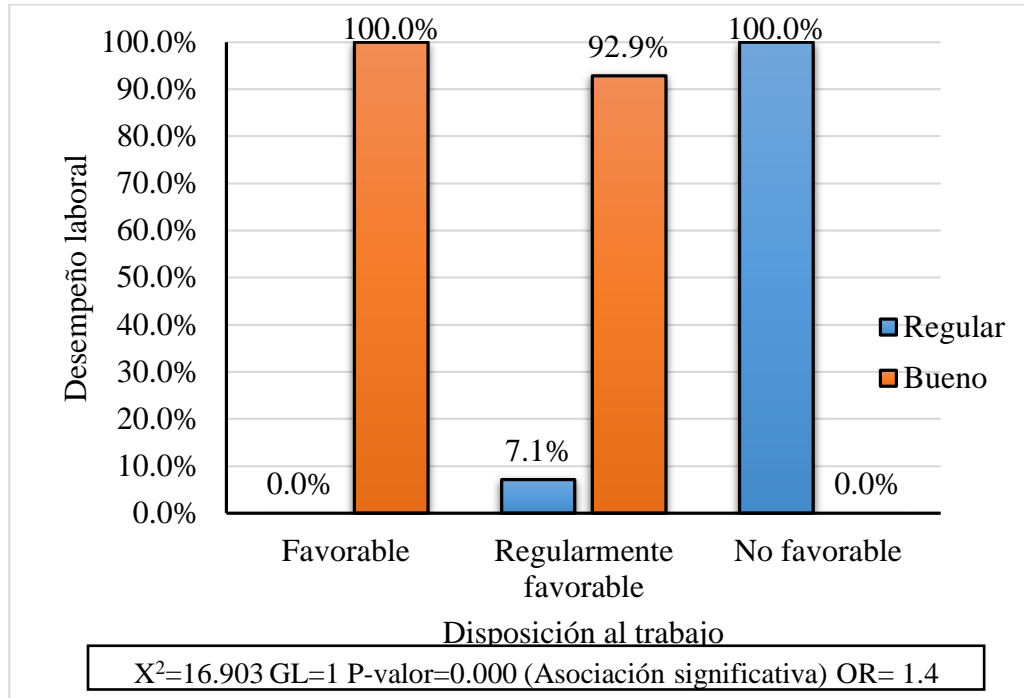
GRAFICA 05: Gráficos de barras de la situación laboral del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



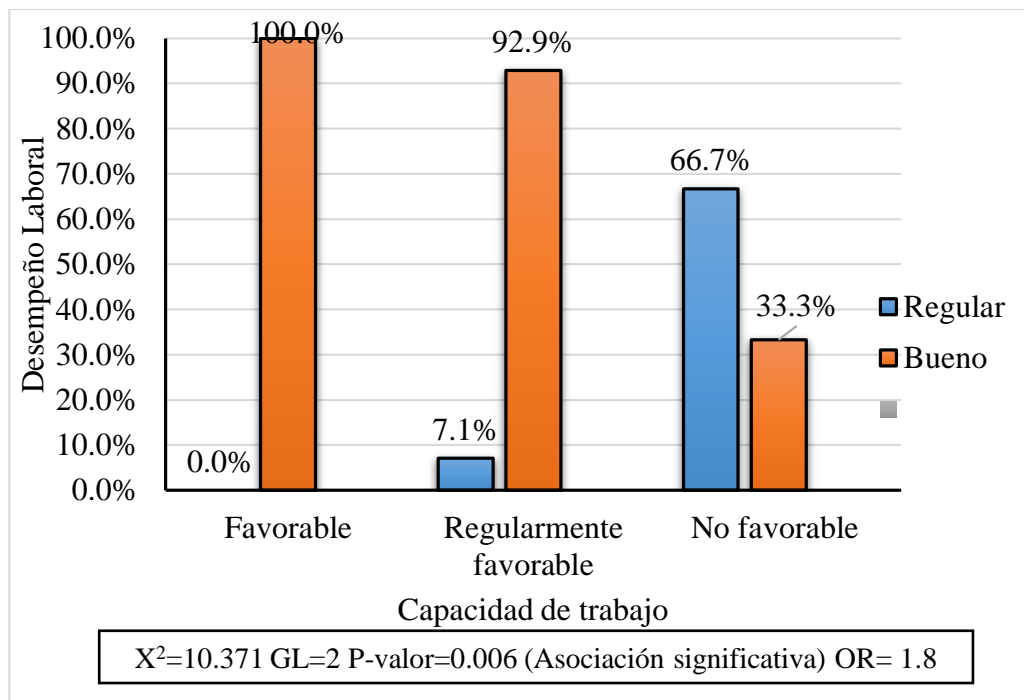
GRAFICA 06: Gráficos de barras del tiempo de servicio del profesional de Enfermería como factor personal asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



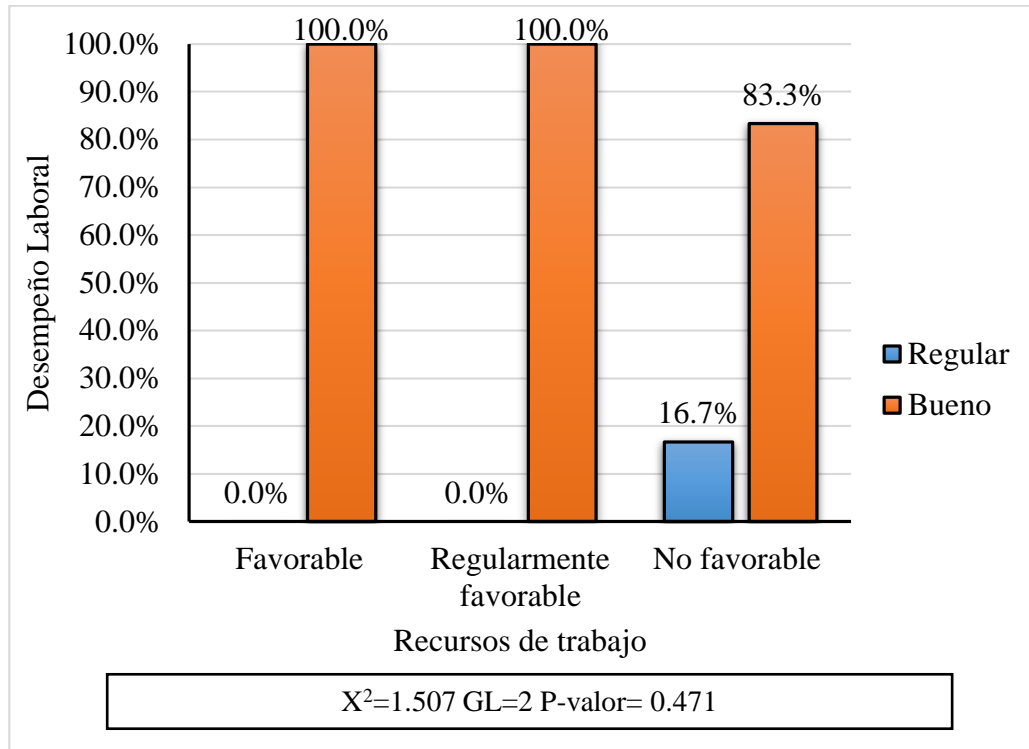
GRAFICA: 07 Gráficos de barras sobre la disposición al trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



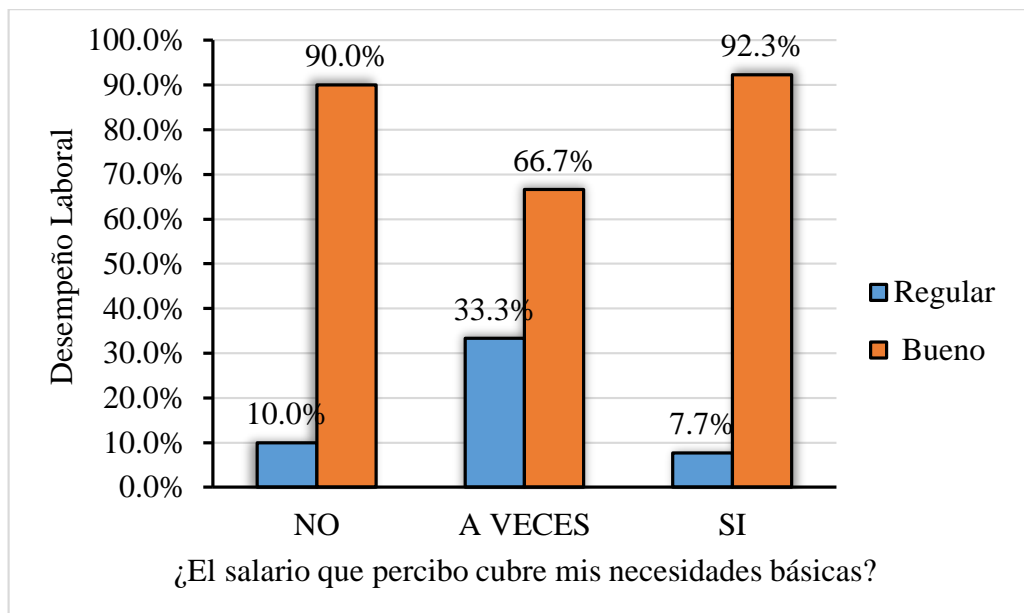
GRAFICA: 08 Gráficos de barras sobre la capacidad de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



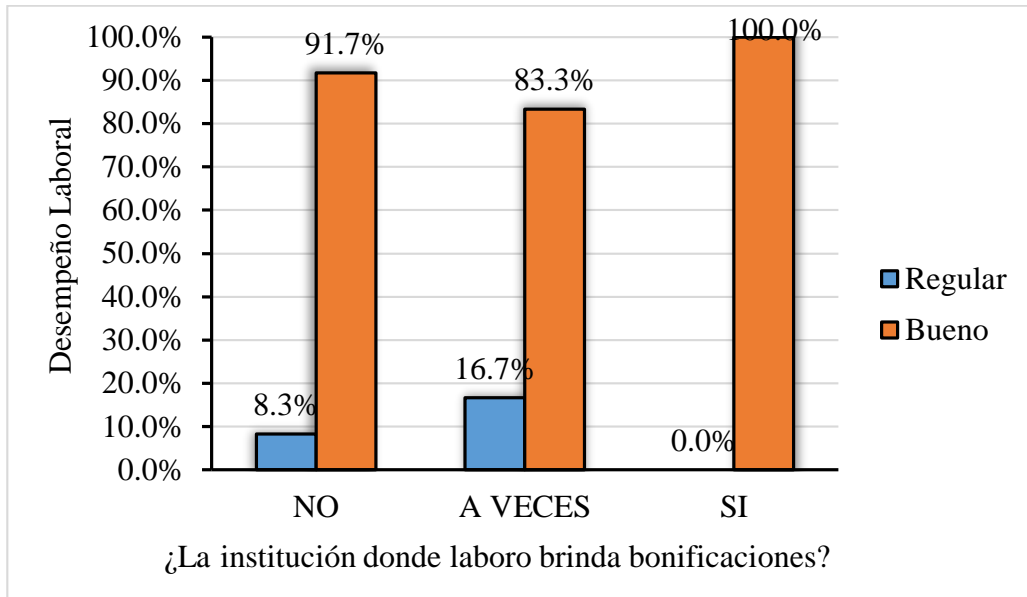
GRAFICA: 09 Gráficos de barras sobre los recursos de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



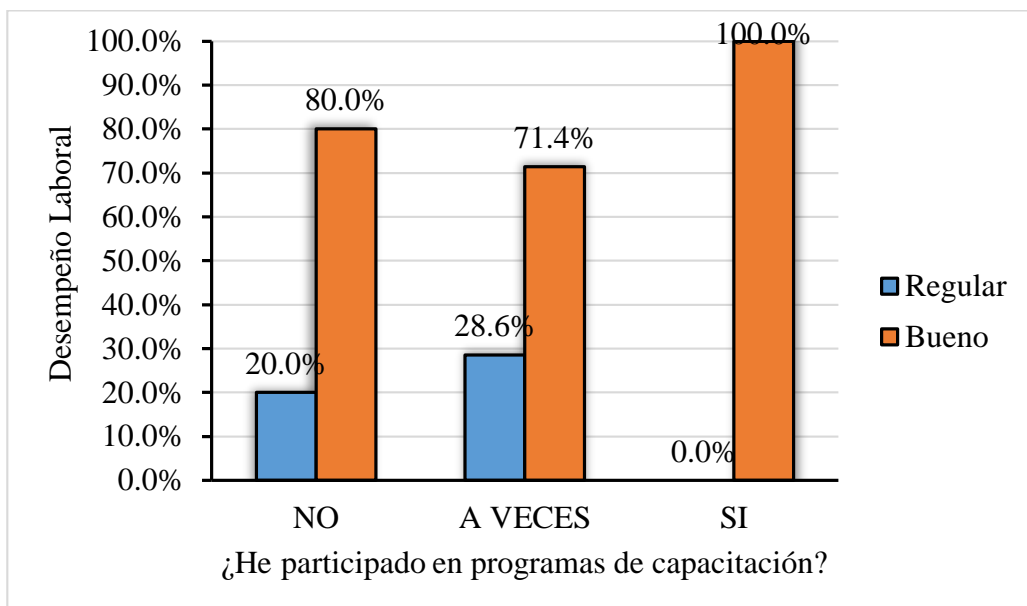
GRAFICA: 10 Gráficos de barras sobre el salario de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



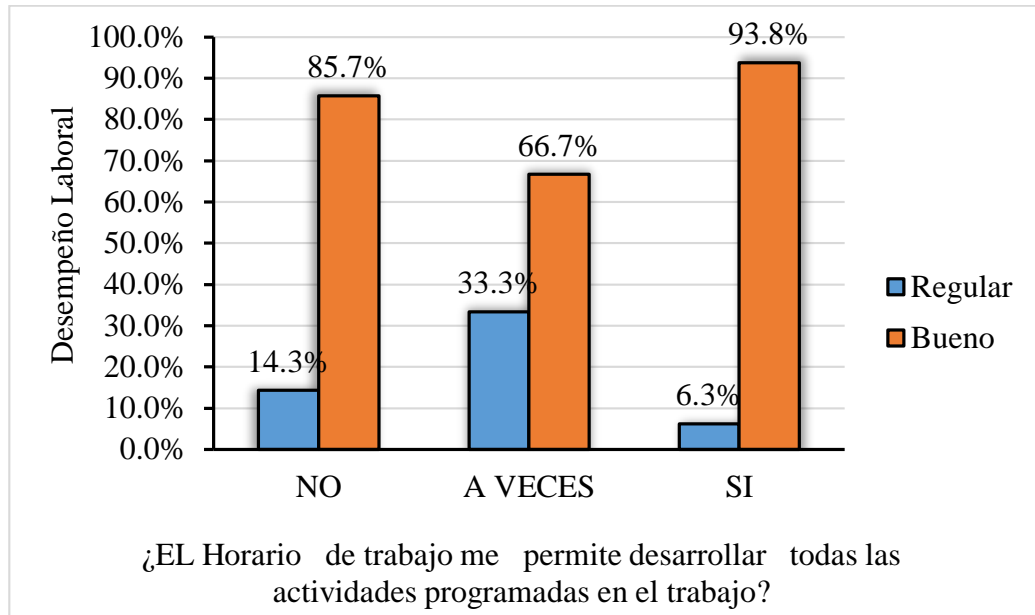
GRAFICA: 11 Gráficos de barras sobre las bonificaciones de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



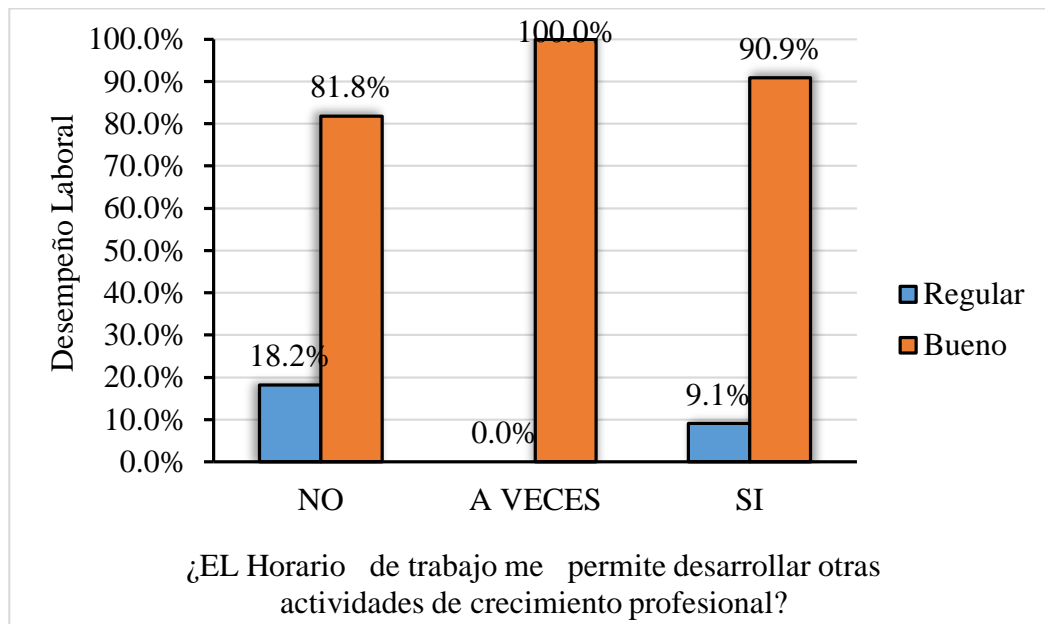
GRAFICA: 12 Gráficos de barras sobre capacitaciones de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



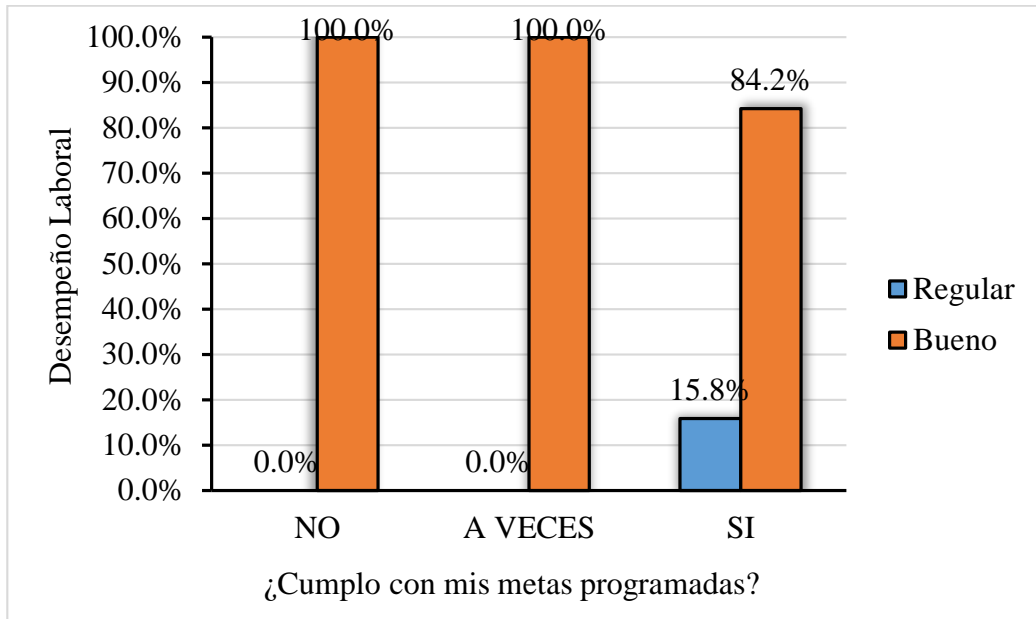
GRAFICA: 13 Gráficos de barras sobre el horario de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



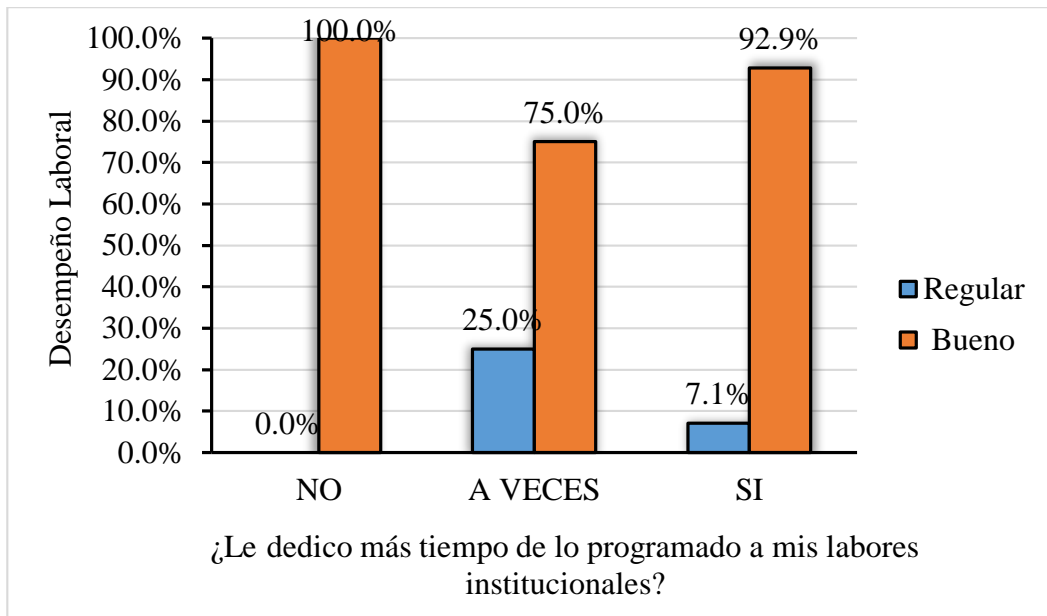
GRAFICA: 14 Gráficos de barras sobre el horario de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



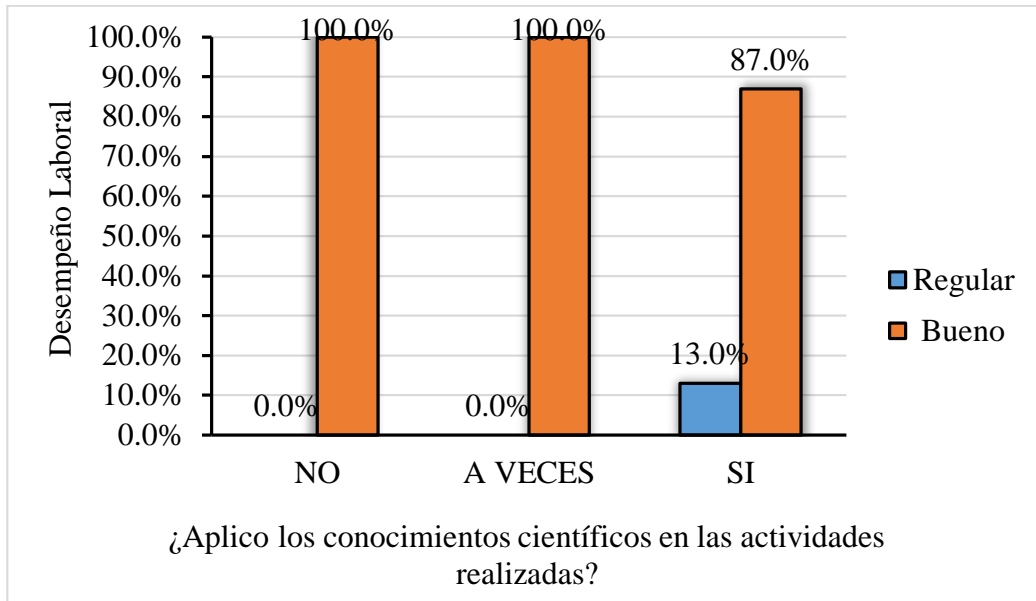
GRAFICA: 15 Gráficos de barras sobre las metas programas de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



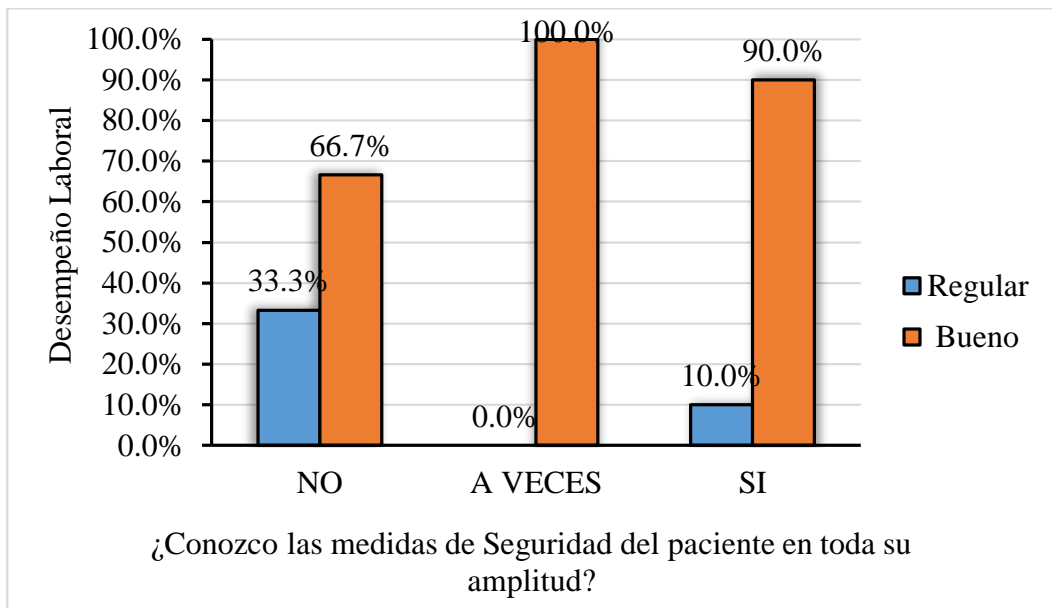
GRAFICA: 16 Gráficos de barras sobre el tiempo programado de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



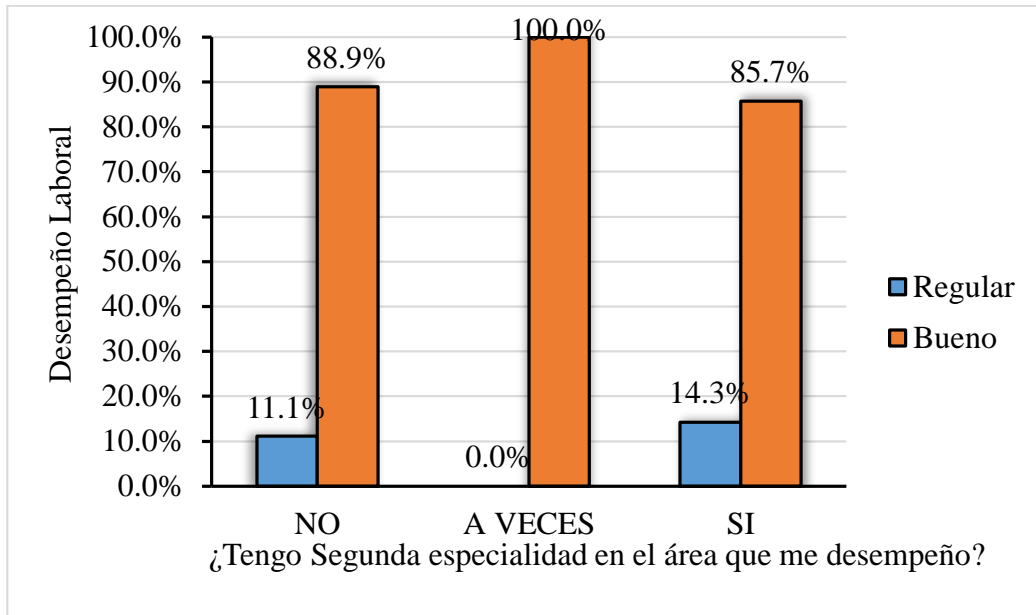
GRAFICA: 17 Gráficos de barras sobre los conocimientos de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



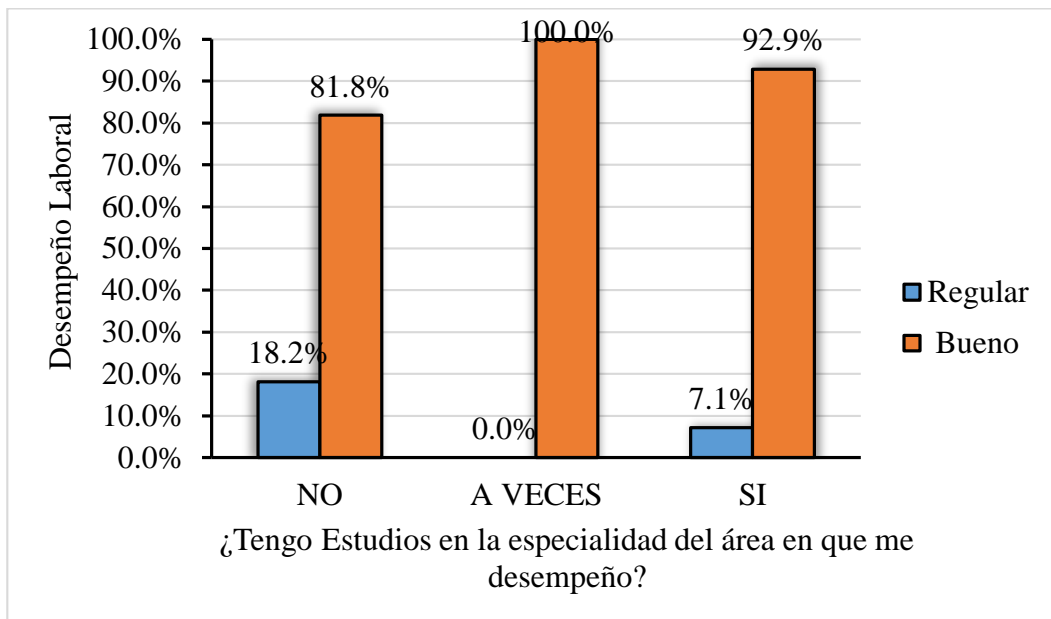
GRAFICA: 18 Gráficos de barras sobre las medidas de Seguridad del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



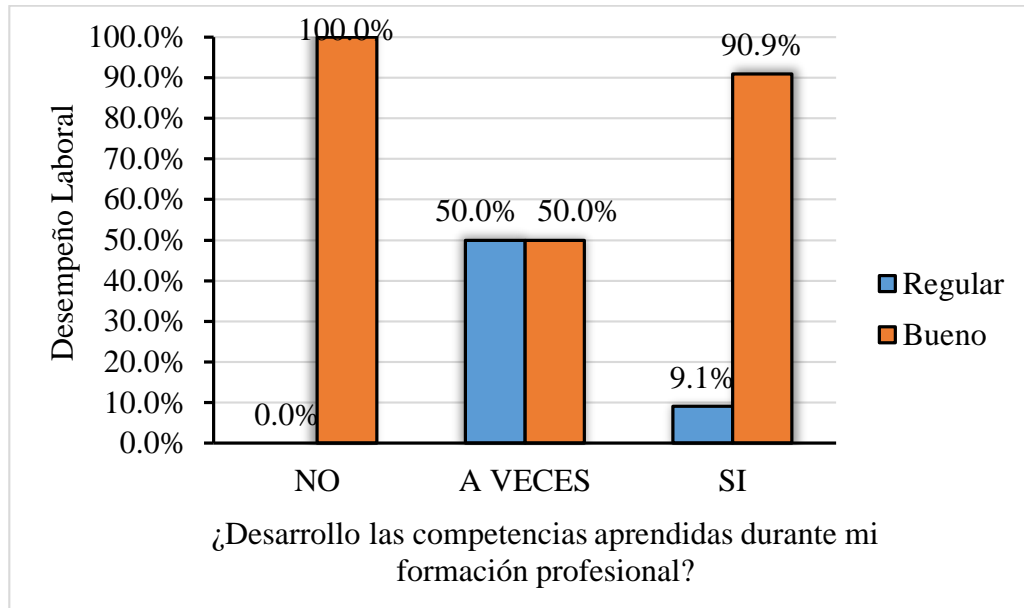
GRAFICA: 19 Gráficos de barras sobre especialidades de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



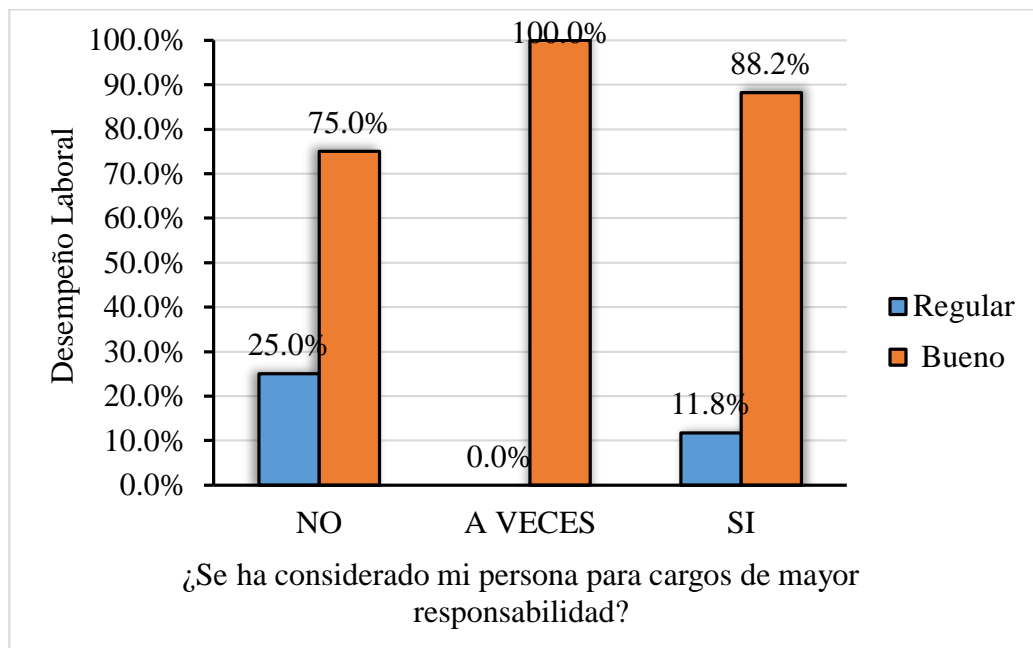
GRAFICA: 20 Gráficos de barras sobre estudios en la especialidad de área del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



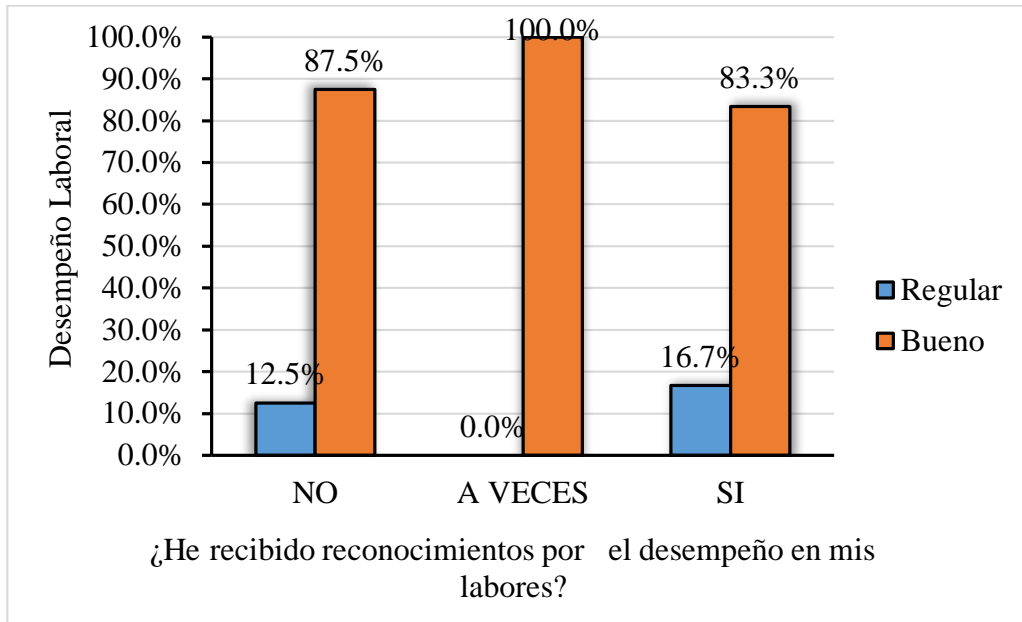
GRAFICA: 21 Gráficos de barras sobre desarrollo de competencias del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



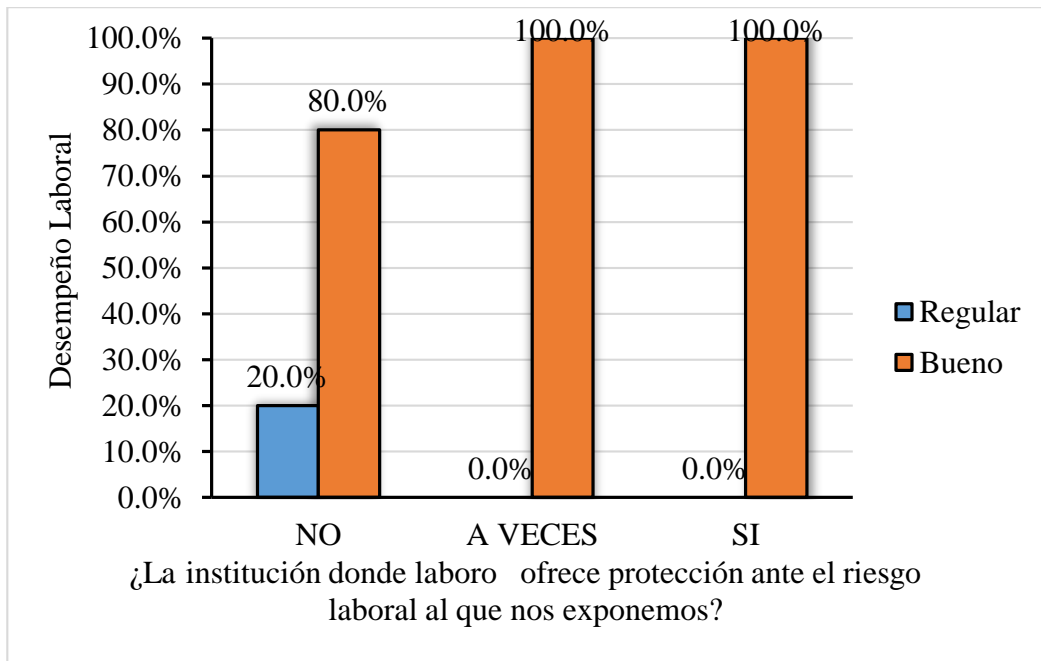
GRAFICA: 22 Gráficos de barras sobre cargos de mayor responsabilidad del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



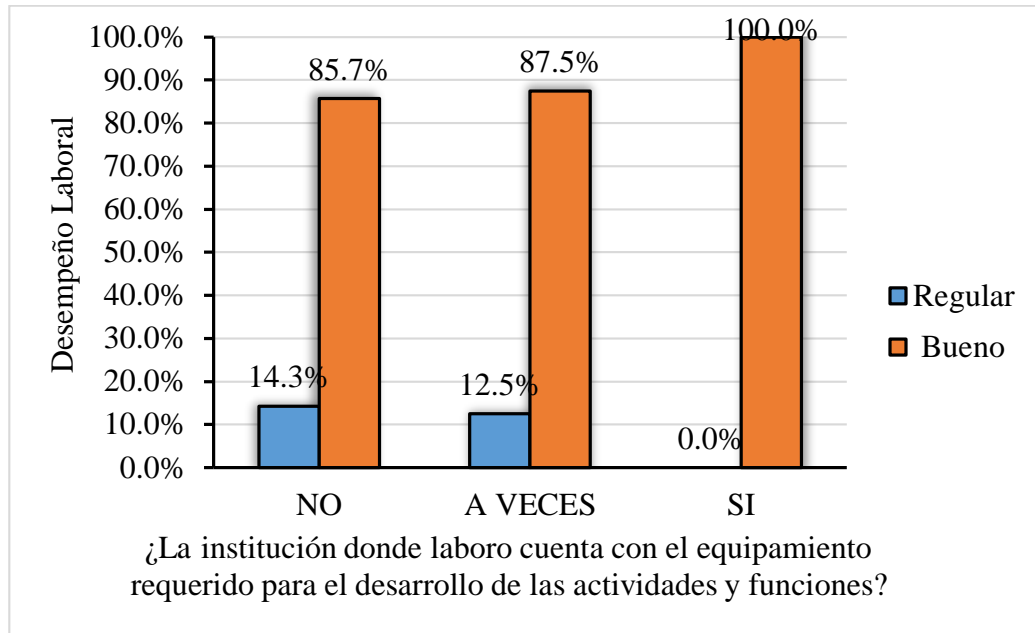
GRAFICA: 23 Gráficos de barras sobre reconocimientos de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



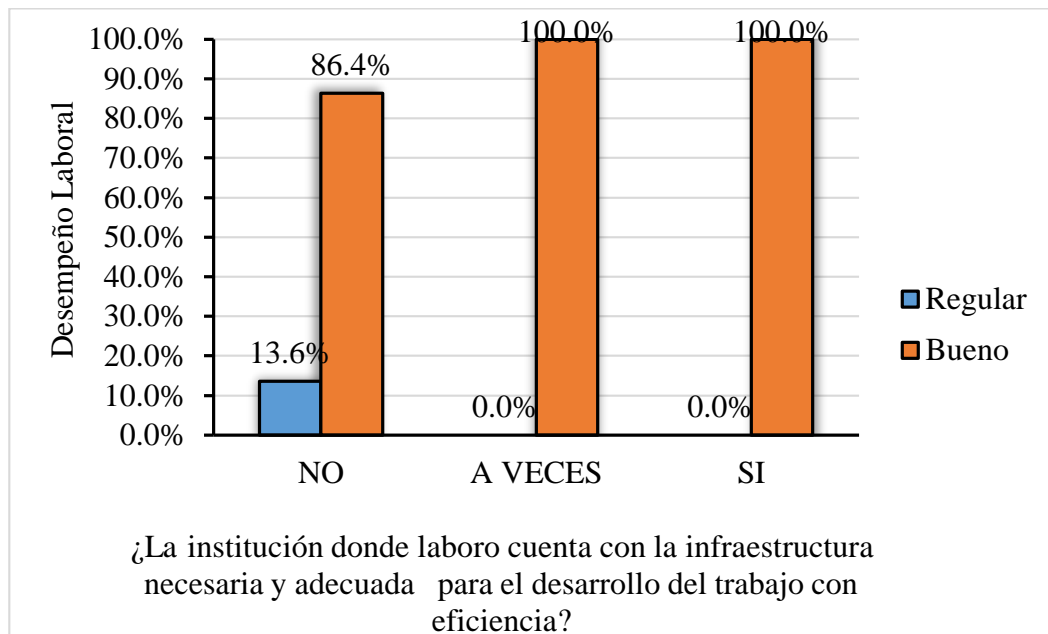
GRAFICA: 24 Gráficos de barras sobre protección de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



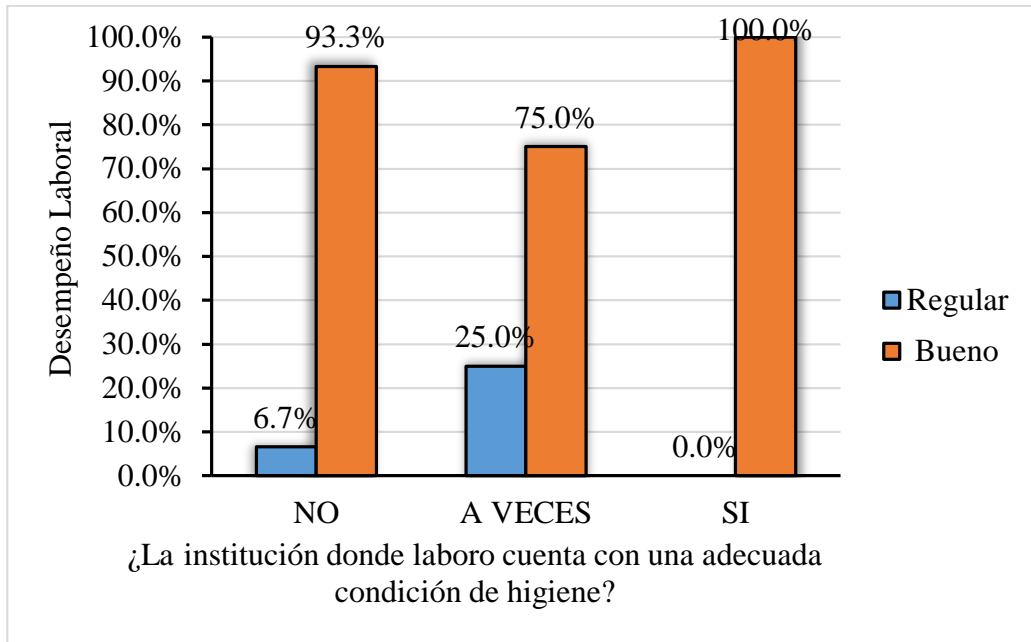
GRAFICA: 25 Gráficos de barras sobre equipamiento de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



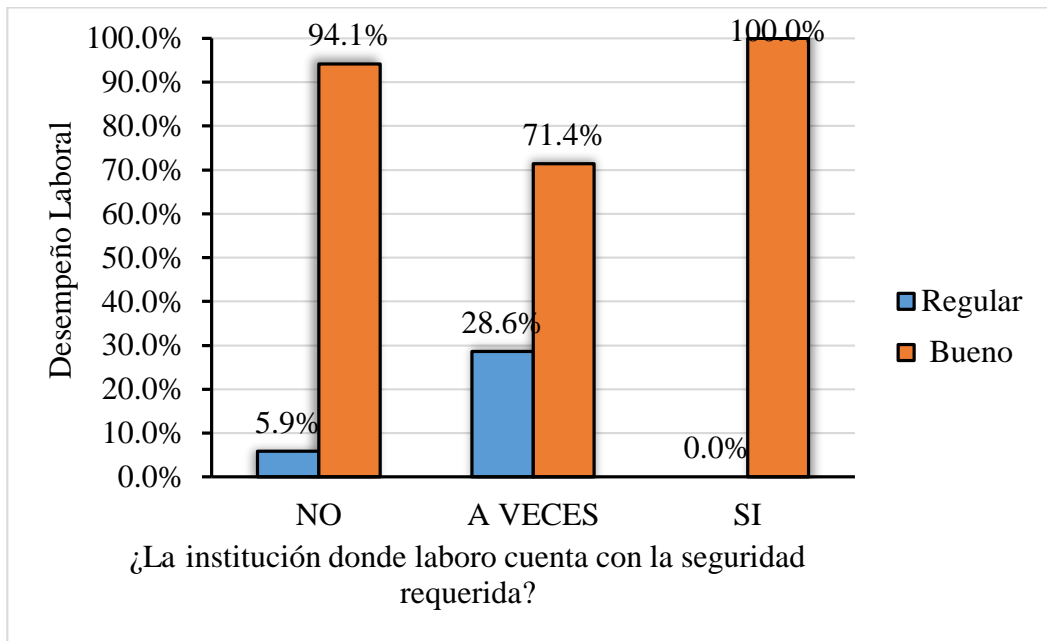
GRAFICA: 26 Gráficos de barras sobre infraestructura de la institución del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



GRAFICA: 27 Gráficos de barras sobre la condición de higiene de la institución del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



GRAFICA: 28 Gráficos de barras sobre la seguridad de trabajo del profesional de Enfermería como factor laboral asociado a su desempeño laboral, Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Laure Pérez Jhonatan Raul		47365100	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, CARAZ, 2017"			
5. Programa Académico			
Enfermería			
6. Tipo de Acceso al Documento			
Abierto o Público * (info/revi/semantica/abierto/accses)		Acceso restringido * (info/revi/semantica/restringido/accses) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	12	08	2024

Referencia

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2014-SUMDU-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales. Art. 8 inciso 8.2
2. Ley N° 30033 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2013-PCM
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, visado e la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer copias de copia en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, sin embargo, siempre los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a lo Normas de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 001-2014-CORATEC-DEOC (numeros 52 y 67) que surten el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
5. La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que posee a disposición de los autores un conjunto de Derechos Reservados y de licencias de Investigación que facilita la difusión de información, mediante internet, obras artísticas y científicas entre otros. En los términos de esta licencia se garantiza que el autor otorga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENAT (San universidades, instituciones y maestrías de educación superior deben como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, visado de los trabajos en sus repositorios institucionales, previendo al uso de acceso abierto o restringido (en su caso) también postoramente, relacionados por el Repositorio Digital RENAT a través del Repositorio ADIDA).

Nota: * En caso de libertad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 29414, en 22 ítem, 37.3.

FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS. CARAZ, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
19	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad de Manizales	

	Trabajo del estudiante	<1 %
21	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
22	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	es.m.wikipedia.org Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
28	www.docstoc.com Fuente de Internet	<1 %
29	123dok.org Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

32	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	ncrnoticias.com Fuente de Internet	<1 %
34	peru.com Fuente de Internet	<1 %
35	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %