

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBO RODRÍGUEZ DE MENDOZA MAZONAS  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO “GUSTAVO  
LANATTA LUJAN”, BAGUA Y DEL HOSPITAL DE APOYO  
“SANTIAGO APOSTOL” UTCUBAMBA, AMAZONAS –  
2017**

**Tesis Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.**

**Autor : Bach. Vidal Alfonso Sopla Alvarado**

**Asesor : Dr. Edwin Gonzales Paco**

**CHACHAPOYAS – PERU**

**2018**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme seguir con vida y ser el guía en todas las actividades que realizo.

A mis padres Elvio y Josefina quienes día a día se esfuerzan por verme triunfar, por brindarme su apoyo incondicional durante la formación universitaria y por llenarme de ánimos para nunca desistir en este proceso.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Lic. Enf. Medalith Torres Huamán, directora del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, Bagua, por haber autorizado la aplicación del instrumento.

Al Dr. Anderson Cohortez Taboada, director del Hospital de Apoyo Santiago Apostol, Utcubamba, por haber autorizado la aplicación del instrumento.

A los licenciados y licenciadas de enfermería de los nosocomios en los que se realizó la recolección de datos.

Al Dr. Edwin Gonzales Paco por su tiempo y paciencia para guiarme en la realización del trabajo de investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO  
RODRIGUEZ DE MENDOZA AMAZONAS**

Dr. Policarpio Chauca Valqui

**Rector**

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

**Vicerrector Académico**

Dra. Flor Teresa García Huamán

**Vicerrectora de Investigación**

Dr. Edwin Gonzales Paco

**Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud**

Mg. Wilfredo Amaro Cáceres

**Director de la Escuela Profesional de Enfermería**

## **VISTO BUENO DEL ASESOR**

Yo, Edwin Gonzales Paco identificado con DNI N° 19990634, Domiciliado en Psj; Andres Avelino Cáceres 137 Licenciado en enfermería con código 0193, docente asociado a tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Salud - UNTRM, declaro dar VISTO BUENO al informe de tesis titulado: “DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO GUSTAVO LANATA LUJANBAGUA Y DEL HOSPITAL DE APOYO SANTIAGO APOSTOL UTCUBAMBA AMAZONAS – 2017”; elaborado por el bachiller en enfermería Vidal Alfonso Soplá Alvarado.

POR LO TANTO:

Firmo la presente para mayor constancia

Chachapoyas, 05 de febrero de 2018

---

**Dr. Edwin Gonzales Paco**

**DNI: 19990634**

## **JURADO EVALUADOR**

**(Resolución de Decanatural N° 036-2018-UNTRM-VRAC/F.C.S)**

---

**Dr. Policarpio Chauca Valqui**

**PRESIDENTE**

---

**Mg. Wilfredo Amaro Cáceres**

**SECRETARIO**

---

**Mg. Carla Ordinola Ramírez**

**VOCAL**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Autoridades universitarias	iii
Visto bueno de la asesor	iv
Jurado evaluador	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Índice de anexos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	
II. OBJETIVOS	4
III. MARCO TEÓRICO	5
3.1. Antecedentes	5
3.2. Base teórica	7
IV. MATERIALES Y MÉTODOS	21
4.1. Tipo de diseño de investigación	21
4.2. Universo muestral	23
4.3. Método, técnica e instrumento de recolección de datos	24
4.4. Análisis de datos	25
V. RESULTADOS	26
VI. DISCUSIÓN	32
VII. CONCLUSIONES	38
VIII. RECOMENDACIONES	39
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 01:</b>	Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.....	26
<b>Tabla 02:</b>	Desempeño laboral del profesional de enfermería según la dimensión de competencia profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.....	27
<b>Tabla 03:</b>	Motivación profesional en los profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.....	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 01:** Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.....26
- Figura 02:** Desempeño laboral del profesional de enfermería según la dimensión de competencia profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.....27
- Figura 03:** Motivación profesional en los profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.....28

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 01:</b> Operacionalización de la variable	44
<b>Anexo 02:</b> Matriz de consistencia	46
<b>Anexo 03:</b> Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería	47
<b>Anexo 04:</b> Confiabilidad del instrumento	52
<b>Anexo 05:</b> Tablas anexas	54

## RESUMEN

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal, de análisis univariado, cuyo objetivo fue: Comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba – Amazonas 2017. La muestra estuvo constituida por 36 profesionales de enfermería por cada institución; como instrumento se utilizó el Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería. Los resultados evidencian que del 100% (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua el 77.8 % (28) tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % (7) mal desempeño laboral y 2.8 % (1) buen desempeño laboral; de los profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 100% (36), el 91.7 % (33) regular desempeño laboral, el 5.6 % (2) buen desempeño laboral y 2.8 % (1) mal desempeño; con respecto a la comparación del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, los resultados de la prueba estadística T-student ( $t_c = - 2.223$   $gl=35$ ,  $p = 0.033 < 0.05$ ) muestran que existe diferencia significativa entre ambos hospitales. En conclusión Existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

**Palabras claves:** desempeño laboral, profesional de enfermería, hospital

## ABSTRACT

This research was a quantitative approach, descriptive comparison level , observational, prospective, transversal type , univariate analysis, whose aim was: To compare the work performance of the nursing professional in the Support hospitals of Gustavo Lanatta Lujan and Santiago apostle the provinces of Bagua and Utcubamba-Amazonas 2017. The sample consisted of 36 nursing professionals for each institution; As an instrument we used the occupational Performance questionnaire of the nursing professional The results show that of 100% (36) of nursing professionals belonging to the Gustavo Lanatta Lujan de Bagua support Hospital 77.8% (28) have regular job performance, 19.4% (7) down job performance and 2.8%(1) good job performance; of nursing professionals whose belong to the Santiago Apostle support Hospital of Utcubamba, 100% (36), 91.7% (33) Regular job performance, 5.6% (2) Good job performance and 2.8%(1) poor performance; With regard to the comparison of the work performance of nursing professionals, The results of the T-student statistical test ( $-2,223$   $gl = 35$ ,  $p = 0.033 < 0.05$ ) show that there is a significant difference between the two hospitals. In conclusion there is a significant difference between the work performance of the nurses of the Hospital of support Santiago apostle of Utcubamba and the hospital of support Gustavo Lanatta Lujan, being better in the professionals of Utcubamba.

**Keywords:** Job performance, nursing professional, hospital.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la salud ha adquirido un lugar privilegiado en la agenda global al entenderse como cuestión central y condición del desarrollo. El aumento de la pobreza y las inequidades en el mundo globalizado, el aumento de riesgos debido a cambios ecológicos, demográficos y socio-económicos, la comprensión de los macro-determinantes, los efectos negativos de las reformas y su impacto en la salud pública, han definido esta prioridad así como la generación de alianzas globales para el desarrollo social, el control de enfermedades y una renovada acción a favor de la atención primaria de salud (Malvarez, 2005, p. 34).

A mediados de la década de los 80, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), comenzó a promover entre los países de la Región de las Américas, la propuesta de Reorientación de la Educación Permanente del personal de salud. La evaluación de la competencia y el desempeño se incluye dentro de esta propuesta, como una vía para obtener información acerca del comportamiento profesional del trabajador durante su actividad laboral cotidiana, con la finalidad de contribuir a la identificación de necesidades de aprendizaje, a la vez que comprueba la repercusión de los procesos educativos en la transformación de los servicios de salud (Otero & Urbina, 2007, p. 35).

Los organismos internacionales han dado siempre una gran importancia al trabajo de enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud (Torres J, 2013, p 63).

Así como también el desempeño laboral del profesional de enfermería que enfrenta diversos problemas matizados con las capacidades obtenidas desde las escuelas y facultades de enfermería de las instituciones de formación superior; a medida que transcurren las décadas, la enfermería parece tornarse cada vez más importante en los servicios de salud, más creativa y objetiva para analizar sus esfuerzos y metas profesionales (Torres J, 2013, p 64).

Es en este sentido cobra importancia el hecho de la aparición de emociones las cuales pudiesen repercutir de manera negativa en el Desempeño Laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros (Zuleyka, 2015, p. 99).

En el contexto laboral se vienen desarrollando una serie de cambios laborales debido a reformas aplicadas por los gobiernos y así tenemos las reformas de salud en diferentes países como Argentina, Brasil, Colombia, México, Perú y Estados Unidos, este tiene importantes implicaciones para enfermería como son: condiciones de trabajo precarias; incremento de la carga laboral; pérdida de seguridad en los trabajos, lo cual es también una consecuencia de las reformas del Estado; falta de suministros para la prestación de servicios; bajos salarios; falta de recurso humano de enfermería; necesidad de trabajar en dos o más instituciones; insatisfacción laboral e incremento de procesos de demanda por responsabilidad civil, lo que contribuye a crear en la enfermera una baja participación en las decisiones dentro de un mismo sistema donde se desarrolla ( Flores. G, 2015, p 67-70).

En los últimos tiempos se ha observado que los servicios de emergencia de los hospitales públicos de Lima se ha saturado por la alta afluencia de pacientes de Lima ciudad y las referencias que llegan de las provincias de todo el país, consecuente a esto, el personal de salud específicamente enfermería no se da abasto suficiente para satisfacer la gran demanda, este fenómeno hace que el desempeño laboral no se desarrolle de forma correcta; teniendo en cuenta que la situación de los servicios de emergencia no es la adecuada, el desempeño laboral óptimo cobra relevancia porque en los servicios de emergencia laboran médicos, enfermeras, técnicos, estudiantes de medicina y enfermería además de personal de servicio donde es imprescindible aplicar

un buen desempeño laboral para el buen funcionamiento del servicio u organización (Camarena, 2013, p. 58).

A nivel local se ha evidenciado y vivenciado durante las prácticas clínicas que el profesional de enfermería no poseen un desempeño laboral adecuado ya que muchos de ellos se muestran fastidiados, estresados, muy impacientes; todo esto causa cierto malestar en la atención que recibe el usuario ya que ellos acuden al establecimiento de salud en busca de ayuda y con lo que se encuentran es con malos tratos, con profesionales que en lo que más se preocupan es en el bienestar de ellos mismos y no por ayudar a los demás, entonces partiendo de ello se puede ver que muchas personas hoy en día prefieren tratar sus problemas de salud en casa antes que acudir al establecimiento de salud.

El presente estudio se realizó a partir de que se ha evidenciado durante las prácticas clínicas que el profesional de enfermería no desempeña su labor adecuadamente, ya que muchos de ellos no brindan el cuidado con calidad y calidez que caracteriza a la profesión de enfermería, lo que causa insatisfacción a las personas que acuden a los establecimientos de salud para ser tratados frente a alguna molestia, además esto hace pensar que muchos de estos profesionales desempeñan su labor por obligación y no por vocación ya que cuando los usuarios acuden a los establecimientos, los enfermeros lo primero que hacen es preguntar si esta persona está asegurada, de lo contrario no se atenderá por más grave que sea la patología, y es así que en algunos casos se ocasiona la muerte de un ser humano. Tomando en cuenta esta realidad problemática se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan - Bagua en comparación con el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol – Utcubamba – Amazonas 2017?

Los resultados de la presente investigación servirán para conocer el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Locales de las provincias de Bagua y Utcubamba lo que contribuirá a beneficiar directamente a la persona, familia, comunidad.

Por tanto la hipótesis planteada en el estudio fue: Existe diferencia estadísticamente significativa entre el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba – Amazonas 2017.

En los siguientes capítulos del estudio se presentan los objetivos, el marco teórico utilizado para la investigación, los materiales y métodos, los resultados y discusión así como las conclusiones y recomendaciones.

## **II. OBJETIVOS**

### **General**

- Comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba – Amazonas 2017.

### **Específicos**

- Identificar el desempeño laboral del profesional de enfermería según las dimensiones competencia profesional y motivación profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua.
- Identificar el desempeño laboral del profesional de enfermería según las dimensiones competencia profesional y motivación profesional del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol Utcubamba.

### **III. MARCO TEORICO**

#### **3.1. Antecedentes de la investigación**

Verónica, G. (2010). Colombia, en su investigación cuyo objetivo fue evaluar el desempeño del profesional de enfermería en el área asistencial de los servicios de hospitalización del hospital General de Medellín. Los resultados fueron: Con relación a la competencia relacionada con el papel de ayuda, se encontró un cumplimiento del 92% en la valoración de signos vitales, el 100% prescripción de medicación de acuerdo a los protocolos, el 89% realiza evaluación sistemática de la evaluación del paciente, el 86% brinda información sobre los controles posteriores, el 75% presta cuidados de enfermería de baja, mediana y alta complejidad, el 67% brindan apoyo emocional y espiritual al paciente y familiar, el 53% acompaña el transporte inter/intrahospitalario. Concluyendo que: el manejo y la atención basada en las habilidades y competencias, está dentro de los aspectos favorables, porque un promedio alto ejercen las diferentes actividades de acuerdo a la formación recibida, sustentando la teoría con la práctica en las diferentes competencias, como el papel de ayuda, la función enseñanza-aprendizaje, diagnóstico y monitorización, gestión eficaz de situaciones que cambian, administración y monitorización de actuaciones y protocolos terapéuticos que garantizan la calidad en las actividades asistenciales y por ende contribuyen al proceso de organización, debido a que la mayoría ejercen las funciones administrativas y asistenciales simultáneas, brindando a los pacientes una atención integral.

Menéndez, et al. (2012). Ecuador, realizó un estudio con el objetivo de determinar el desempeño laboral y su equilibrio en las dimensiones asistenciales, administrativas, educativas e investigativas de los licenciados y licenciadas en enfermería del IESS y el Hospital Rafael Rodríguez Zambrano, cuyos resultados fueron: el 48 % de licenciadas del HRRZ cumplen de manera regular detectando las necesidades y colaborando en la solución de problemas; mientras que en el IESS el 39% cumple de manera regular las mismas funciones; el 38% en el HRRZ y en el ESS cumplen de manera buena la valoración del estado de salud del paciente; el 48% del HRRZ cumple muy bien la variable de los 5 correctos, y un 50% del IESS cumplen muy bien la toma de signos vitales según las normas de cada servicio.

Concluyendo que: en ambas instituciones existe un débil equilibrio entre las funciones asistenciales, administrativas, educativas e investigativas; ambas instituciones se desempeñan de manera idónea en las funciones asistenciales, en el IESS con un 76% y con un 68% en el HRRZ.

Atoche, C. (2011). Realizó un estudio sobre: “estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Hospitales locales, Chachapoyas”. Con el objetivo de determinar el estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima y el Hospital base I Higos Urco EsSalud, Chachapoyas. El tipo de investigación fue cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal y comparativo. El universo muestral estuvo constituido por 55 profesionales de enfermería. El instrumento fue el test de Kurt Lewin. La técnica fue el cuestionario. Las conclusiones fueron entre otras: “en el Hospital Regional Virgen de Fátima del 100% (33), el 42.4 % (14) de profesionales de enfermería practican un liderazgo participativo con un desempeño laboral regular; en el Hospital Base I Higos Urco- EsSalud del 100% (22), el 59.1% (13) de profesionales de enfermería practican un liderazgo participativo con un desempeño laboral aceptable”; en conclusión podemos decir que los profesionales de enfermería del Hospital Base I Higos Urco – EsSalud son líderes más participativos y tienen un desempeño laboral más aceptable que los profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima; mientras que los profesionales de éste Hospital son líderes más autoritarios y tienen desempeño laboral regular.

## **3.2. Base teórica**

### **3.2.1. Conceptos y Tendencias del Desempeño Laboral.**

El desempeño laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (Araujo, 2007, p.56).

El desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Eso comprende la pericia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales entre otros (Menéndez, 2007, p. 70).

La motivación y la actitud del personal de la salud durante la ejecución de sus actividades juegan un papel fundamental en su desempeño. La evaluación del desempeño laboral se caracteriza porque tiene lugar en el contexto real de los servicios de salud y verifica el comportamiento del profesional en cuanto a:

- Como organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos.
- Como organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica.
- Como actúa y se interrelaciona con los demás integrantes del grupo básico de trabajo o equipo de salud, el individuo, la familia y la comunidad (Sikula, 1998, p. 35).

También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para

alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas (Zambrano, 1998, p.57).

El desempeño laboral hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la relación de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas (Mertens, 1996, p. 32).

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (Jhakson, 1998, p. 45).

Para evaluar el desempeño, es necesario utilizar métodos, técnicas y procedimientos que suministren información válida y confiable sobre los aspectos cognoscitivos, promotores y volitivos de su actuación laboral; es en realidad una evaluación combinada de su competencia y desempeño laboral (Osorio, 1998, p. 23).

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido (Osorio, 1998, p. 29).

### **3.2.2. Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería**

El procedimiento para determinar las actividades que realizan los profesionales de enfermería es a través del desempeño laboral el cual comprende actos que se centran en las habilidades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la organización. En otras palabras, para ser hábil en su desempeño, se requiere una “medida de la eficiencia y la eficacia” (Freedman, 1996, p. 45).

En otras palabras el desempeño laboral en los profesionales de enfermería se evidencia en el trabajo que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos de enfermería tales como: bachilleres, técnicos y licenciados. Siendo el desempeño del profesional en enfermería visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico que este asume al permanecer en un área de especialización o servicio designado por el departamento de enfermería (Freedman, 1996, p. 45).

### **3.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería**

#### **1. Competencia profesional**

“Es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos, habilidades y buen juicio, asociados a la profesión.” Se asume que los profesionales de enfermería en su desempeño laboral aplican conocimientos, habilidades destrezas, juicio crítico para ofrecer un cuidado de enfermería de calidad a los pacientes que atiende (Blay, 2005, p. 33).

##### **a. Capacidades cognitivas.**

La competencia profesional está presente en los procesos de salud y se desarrollan en los diferentes servicios de las instituciones de salud, siendo la capacidad cognitiva “el conocimiento de un profesional que ha sido instruido verificado y su aptitud y experiencia ha sido demostrado.” En el desempeño profesional se destaca la capacidad cognitiva que es la herramienta fundamental para el análisis y resolución de los problemas inherentes a su quehacer profesional, o a los problemas de salud en general (Blay, 2005, p. 39).

- Asistencial

Esta referida a la práctica profesional en cuanto a los cuidados asistencial y asesoramiento al paciente y a su familia en lo referente a los cuidados de salud; se basa en la “educación especializada, criterio y pericia basados en el conocimiento de principios científicos diversos” es decir en la práctica durante el desempeño laboral se incluye los cuidados asistenciales y asesoramiento del paciente y su familia acerca de las necesidades de la salud (Blay, 2005, p. 50).

b. Capacidades afectivas

Esta capacidad de “sentimientos” o capacidad afectiva enmarcada dentro de la competencia profesional son las emociones que refleja un individuo, enfatizada en cada uno de los profesionales de enfermería mediante su desempeño laboral que se evidencia por día a día con las distintas carencias de las necesidades humanas que tienen los pacientes adscritos en los servicios. “Los sentimientos pueden ser agradables o desagradables y son resultados de la respuesta personal al medio, o a lo que sucede en su interior” (Kron, 1991, p. 37).

- Comunicación

Es el primer sub indicador que deriva del trato de conversaciones entre los profesionales de enfermería en el turno de guardia. Para “la comunicación implica promover los sistemas, medio y clima apropiado para desarrollar, ideas e intercambiar información en la organización”

Es el intercambio de ideas e información, no son solo palabras. Es algo que forma parte de todas las facetas de actividades cotidianas” (Kron, 1991, p. 39).

- Empatía

Esta es la característica innata que posee cada ser humano es por ello que el profesional de enfermería para desempeñar sus funciones a través del contacto humano implica tener esta característica personal dependiendo de su capacidad afectiva (Freedman, 1996, p. 46).

- Respeto

“El respeto por los demás reconoce por los derechos de las personas para tomar sus propias decisiones y convivir con ellas.” Posee una trascendencia cultural, sexual y racial (Marriner, 2001, p. 50).

“Las personas están moralmente obligadas a adherir sus principios fundamentales como evitar el daño a los demás y respetar su autonomía, evitar mentir y respetar los compromisos.” El profesional de enfermería tiene que respetar el trabajo que está realizando con el trato hacia el paciente (Bateman, 2003, p. 45).

- Responsabilidad

Es el último indicador de la capacidad afectiva, considera dentro de la teoría bifactorial de las necesidades de motivación e higiene “que puede motivarse a los empleados dándoles tareas competitivas en las que ellos puedan asumir responsabilidad.” En relación al profesional tiene que ver con el cargo a desempeñar las tareas y los deberes al ejercer el cargo en sí, además incluyen los sentimientos de realización, crecimientos y si enfermería recibe reconocimientos por las tareas y actividades en su trabajo (Herzberg, 1990, p. 35).

c. Capacidades psicomotoras

Los profesionales de enfermería poseen capacidades de destreza que le permiten adquirir aptitudes psicomotoras en algunos jóvenes profesionales con poca experiencia en el área poseen menos, mientras que otros poseen una mayor habilidad por la experiencia adquirida, “los enfermeros poseen la capacidad y los conocimientos necesarios y son proactivos en demostrárselo a los pacientes. Tiene experiencia y asumen la responsabilidad de satisfacer a los pacientes con la más alta calidad posible (Garza, 2000, p. 95).

“Es la capacidad que proporciona a las enfermeras las habilidades y perspectivas que necesitan para trabajar en colaboración con los demás.” Lo encuentran en las diferentes áreas de especialización

profesionales de enfermería que se encuentran las diferentes áreas de especialización adquieren una mayor práctica si se mantienen desarrollando sus funciones en la misma, con la cooperación de los compañeros de trabajo (Bateman, 2003, p. 33).

- Cuidados de enfermería

La paciente podría experimentar dolor y molestia intensa incluso con movimientos mínimos. El alivio inadecuado del dolor incrementa la probabilidad de complicaciones; es por ello que el profesional encargado de este paciente debe tener una anamnesis adecuada para valorar signos y síntomas de dolor y poder aliviarlo de forma correcta en el paciente. Los pacientes que presentan trastornos respiratorios o neurológicos; deben informarse acerca de su entorno y la continuidad del tratamiento para mejorar los parámetros respiratorios (Smeltzer, 2002, p. 48).

En este contexto es importante considerar que enfermería está en interacción con el pacientes de diversas patologías ancianos, jóvenes y niños que merecen el trato considerado por las condiciones de limitación que presentan como lo es un entorno hospitalario, “las personas mayores perciben con rapidez estas actitudes negativas como es el desdén y el entorno de evitarlos ya que son sensibles a sentimientos despectivos que los demás muestran en relación a ellos (Smeltzer, 2002, p. 59).

- Administración de tratamiento

Es importante que el personal conozca la farmacodinamia “es el estudio de los efectos de los medicamentos a nivel receptor.” Cada tipo de tratamiento antibiótico, antivirales anti fúngicos cambian constantemente es por ello que el personal que lo administra debe conocer la nueva farmacología utilizada para los pacientes (Hogstel, 1998, p. 23).

En cuanto a la administración de tratamiento cabe destacar que el profesional de enfermería orienta su práctica diaria en la

administración de diversas sustancias que pueden ser tóxicas, alérgicas en el manejo de las mismas; por tal motivo las vías de administración que son utilizadas en el ámbito hospitalario son oral, endovenosa, intradérmica e intramuscular, para colocar los tratamientos prescritos en las ordenes médicas que se llevan para controlar el horario de administración, cambio o suspensión del tratamiento (Hogstel, 1998, p. 45).

- **Prevención de infecciones**

El profesional de enfermería es el ente promotor de la prevención de infecciones, en el área hospitalaria ya que el paciente está propenso a contraer enfermedades nosocomiales o de contacto directo. “La promoción de la salud es otra importante labor educativa de la enfermera, puede ser individual o colectiva, la primera se lleva a cabo en cualquiera de los sitios de trabajo y la segunda en la unidad de salud, en el hogar principalmente.” En relación a lo mencionado, la enfermera de atención directa es la principal pionera para la prevención de infección en el paciente a través de la enseñanza y el aprendizaje que recibe el paciente. Es por ello que radica la importancia de poder conocer y discernir en el proceso patológico para poder disminuir la reincidencia del paciente al hospital por un inadecuado manejo del proceso de su enfermedad (Álvarez, 2000, p. 23).

Por lo tanto la prevención de infecciones debe ser dirigida de forma explícita, clara, sencilla a modo de que sea captado en lo mejor posible por el paciente; y los efectos que les provocarían si no acata las normas de prevención, de salud y enfermedad (Álvarez, 2000, p. 25).

## **2. Motivación profesional**

El ser humano tiene una conducta que dirige los objetivos hacia sus metas, bien sea organizacionales o personales en respuesta a estímulos internos y

externos que recibe la motivación. “La motivación se define para el estudio como factores que ocasionan, canalizan, y sostienen la conducta humana y por lo tanto se relacionan con el desempeño laboral (Gibson, 2003, p. 103).

Por otro lado, la motivación es decir que se describe la influencia de factores externos que impulsan una conducta, o comportamiento en cada uno de los profesionales de enfermería. Esto permite afirmar que existen factores motivadores que permiten desempeñarse en un ambiente adecuado es de suma importancia, ya que favorece el desempeño laboral (Gibson, 2003, p. 105).

La motivación significa que es la “mejor forma de desarrollar las actitudes de los empleados, las condiciones del trabajo, las relaciones interpersonales y la calidad de vida personal”; de esto se desarrolla la teoría de los factores sobre la motivación; los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos, que en primer lugar, hacen referencia a un conjunto de condiciones extrínsecos son las condiciones que rodean al individuo en su lugar de trabajo (Garza, 2000, p. 44)

#### **a. Motivación intrínseca**

- El logro: “la gente motivada por elevadas necesidades de logro desean situaciones con riesgo moderado y retroalimentación rápida y concreta acerca de su desempeño”, cuando un profesional de enfermera tiene su incentivo de lograr desempeñar una actividad se refleja en su lucha y perseverancia de obtener o alcanzar lo deseado. En la motivación del profesional de enfermería el logro tiene un papel importante, al realizar la atención directa con pacientes que ingresan al servicio, amerita cuidados propios de enfermería y constante valoración de su estado de salud (Dessler, 1991, p. 106).
- El reconocimiento: puede servir no sólo para determinar si un empleado, efectúa bien su trabajo, sino también para decidir la manera como puede mejorarse el desempeño laboral y ser tomados en cuenta a través de: cartas de felicitaciones, premios, publicaciones de artículos o fotografías. “El reconocimiento, proporciona supervisión

general, da oportunidad al crecimiento individual delega responsabilidad y estimula la participación en resolución de problemas” (Gibson, 2003, p. 455).

- Trabajo en sí: estos son basados en las competencias profesionales individuales y las necesidades del paciente, para así en conjunto con los objetivos institucionales demostrando en la designación de las tareas específicas mediante la experiencia y el reconocimiento para satisfacer las metas de la organización (Huber, 1999, p. 55).

#### **b. Motivación extrínseca**

- **Salario:** Los profesionales de enfermería tienen beneficios complementarios tales como el salario, “el dinero no es motivador poderoso, a menos que los empleados vean una relación directa entre rendimiento y los méritos.” Los profesionales de enfermería desempeñan un papel importante en su trabajo y la remuneración del personal de enfermería por los cargos ocupantes en relación a la profesión sirven de motivadores extrínsecos (Gibson, 2003, p. 39).
- **Supervisión:** “Se debe encargarse de guiar, apoyar a asistir al personal para que realicen su trabajo lo mejor que pueda.” Esto es un factor primordial para los profesionales de enfermería es la guía apropiada para la programación de sus tareas y funciones establecidas claramente por los supervisores (Bacal, 2002, p. 44).  
Se requiere también la supervisión diaria en términos de observar el desempeño, corregir los procedimientos impropios y explicar cómo se están desempeñando, esto permite a los enfermeros una mejor calidad de trabajo ofrecida a los pacientes que ameritan del trabajo realizado por los profesionales de enfermería (Dessler, 1991, p. 120).
- **Relaciones interpersonales:** “Las técnicas interpersonales permiten interactuar con las personas en forma eficaz,” eso significa construir relaciones con el suficiente entendimiento como para comunicarse con franqueza sobre problemas que se puedan solucionar (Bacal, 2002, p. 265).

- **Seguridad laboral:** “No son solamente los enfermeros que han de tener seguridad en sus situaciones de trabajo, sino que los propios bienes producidos han de ser seguros e inocuos para los pacientes,” es decir el ambiente donde se trabaja debe ser seguro para los enfermeros sin tener amenaza, ni correr peligro; los profesionales de enfermería deben permanecer en lugares seguros, con luz apropiada, en condiciones óptimas y no en lugares indeseables o de salubridad precaria (Ivancevich, 1997, p. 55).

#### **3.2.4. La profesión de enfermería**

La enfermería es una de las profesiones dedicadas al cuidado de la salud del ser humano. Se dedica básicamente al diagnóstico y tratamiento de problemas de salud reales o potenciales. El singular enfoque enfermero se centra en el estudio de la respuesta del individuo o del grupo a un problema de salud. Desde otra perspectiva, puede suplir o complementar el cuidado de los pacientes desde los puntos de vista biopsicosocial y holístico.

Según el Consejo Internacional de Enfermería, esta se define del siguiente modo:

- La enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación.

La Asociación Norteamericana de Enfermeras declara desde 1980 en un documento denominado «Nursing: A Social Policy Statement» que la enfermería es: «El diagnóstico y tratamiento de las respuestas humanas ante problemas de salud reales o potenciales».

La anterior definición ha sido ampliada o adaptada como la que propone la Facultad de Enfermería de la Universidad de Moscú, en Rusia, «ciencia o disciplina que se encarga del estudio de las respuestas reales o potenciales

de la persona, familia o comunidad tanto sana como enferma en los aspectos biológico, psicológico, social y espiritual».

La primera Teoría de enfermería nace con Florence Nightingale, a partir de allí nacen nuevos modelos cada uno de los cuales aporta una filosofía de entender la enfermería y el cuidado. Las enfermeras comenzaron a centrar su atención en la adquisición de conocimientos técnicos que les eran delegados, y con la publicación del libro «Notas de Enfermería» de Florence Nightingale en 1852 se sentó la base de la enfermería profesional.

### **3.2.5. Actitudes y cualidades esperadas en los profesionales enfermeros**

La salud es uno de los campos en los que últimamente se está buscando con mayor decisión trabajar en calidad del servicio. Tanto en el ámbito público como privado se están haciendo esfuerzos y desarrollos para mejorar la calidad, pero a veces esos esfuerzos no se orientan en la dirección adecuada. Por algo es que la palabra calidez aparece con mayor frecuencia asociada a los servicios de salud que a otro tipo de servicios. Es que se está comprendiendo que la calidez es un aspecto muy importante para alcanzar la satisfacción de los pacientes. Para esto no se requiere un Nobel de Medicina, ni tecnología de vanguardia. Se requieren personas preocupadas por una persona: el paciente. Y este ingrediente debería impregnar el trabajo de todos los profesionales de la salud. Desde el cirujano, el fisioterapeuta, el psicólogo, la enfermera, quien trae la comida, quien asea la habitación. Los pacientes piden trato personal, ser mirados y tratados como personas, no como elementos de trabajo. Es importante que como profesionales de la salud se tenga en cuenta lo siguiente:

- ¿Conoces su nombre? ¿Te interesaste por el motivo que lo llevó a estar allí? ¿Conoces su familia, su historia? ¿Sabes qué cosas le gustan?
- No digas frases hechas como palabras de aliento. Él se dará cuenta y sólo te servirá para salir del paso a ti. Si tienes que decirle algo, intenta que sea sincero y especial para él. Muchas veces él sólo necesita ser escuchado.

- Interésate por su estado actual. ¿Cómo se siente hoy? ¿le gustó la comida? ¿está dolorido? ¿Está triste, angustiado, deprimido?
- Ten siempre en mente que su meta no es estar allí, sino en su casa, haciendo una vida normal, e intenta aportar tu granito de arena de hoy para que avance en ese trayecto. ¿Le falta coraje para realizar el tratamiento? ¿ha perdido las esperanzas? ¿tiene dudas? ¿necesita ayuda concreta?
- La calidad en los servicios de salud debe indudablemente contar con la calidez en el trato al paciente y a su familia. Sin este pilar, el servicio estará incompleto. (OMS 2009, p. 67)

### 3.2.6. Teorías de desempeño laboral.

En la relación enfermera y paciente según Peplau describe cuatro fases.

- Orientación:** En esta fase el paciente tiene “una necesidad insatisfecha” y por tanto precisa apoyo profesional. El profesional enfermería le ayuda a reconocer y entender sus problemas.
- Identificación:** El paciente se relaciona e identifica con quienes pueden ayudarle. La enfermera le ayuda a desarrollar fuerzas positivas para llegar a satisfacer sus necesidades.
- Explotación:** El paciente intenta aprovechar al máximo todo lo que se le brinda a través de su relación con el profesional de enfermería.
- Resolución:** Los objetivos iniciales van cambiando progresivamente, y en la medida que el paciente se hace menos dependiente se va liberando de su identificación con el enfermero/a.

En la relación de enfermería con el paciente, Peplau llega a describir seis funciones diferentes a desarrollar.

1. **Papel del extraño:** El enfermero es, en primera instancia, para el paciente, un extraño. Es necesario establecer con el paciente una relación aceptándole tal y como es, sin juicios de valor sobre su persona. En esta fase la relación enfermero paciente no está aún personalizada, y se correspondería con la identificación.

2. **Papel de persona-recurso:** La enfermera da respuestas específicas a las preguntas del paciente en lo relativo a su salud, es muy importante que estas se den de acuerdo con la personalidad y capacidades intelectuales del paciente.
3. **Papel docente:** La autora habla de dos categorías de enseñanza a los enfermos: enseñanza instructiva, basada en dar a las personas la información necesaria, y enseñanza experiencial basada en utilizar la experiencia del paciente como base para el aprendizaje (aprender la propia experiencia).
4. **Papel conductor:** El profesional de enfermería ayuda al paciente enfermo a través de una relación de cooperación y de participación activa.
5. **Papel de sustituto:** El profesional de enfermería desarrolla un papel de sustituto de alguien. Posteriormente es necesario ayudarlo a diferenciar, puesto que hay que establecer los campos de dependencia e independencia en la relación enfermero- paciente.
6. **Papel de consejero:** es el papel que Peplau le da mayor importancia en la enfermería psiquiátrica. El consejo funciona en la relación, de manera que las enfermeras/os responden a las necesidades de sus pacientes, ayudando a que recuerden y entiendan completamente lo que le sucede en la actualidad, de modo que pueda integrar esa experiencia en vez de disociarla de las demás experiencias de su vida.

Concluimos que el modelo de Hildegard Peplau, es un modelo de interacción donde enfermera- paciente unida pueden aprender y crecer personalmente.

Esta teoría permite tener una idea más clara de lo que es la atención directa al paciente y sobre cómo se debe interactuar con ellos brindando un trato adecuado en el cuidado de la salud.

Concluimos que el modelo de Hildegard Peplau, es un modelo de interacción donde enfermera- paciente unida pueden aprender y crecer personalmente.

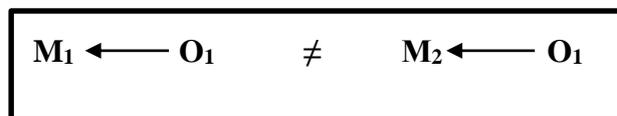
## IV. MATERIAL Y MÉTODOS

### 4.1. Diseño de investigación:

El presente estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo; de tipo: observacional, prospectivo, transversal, de análisis univariado.

Cuantitativo porque permitió evaluar la variable mediante un análisis estadístico y probar teorías; descriptivo; porque permitió describir o estimar parámetros en la población de estudio a partir de una muestra; de tipo observacional: porque no existió intervención del investigador, ya que los datos reflejaron la evolución natural de los eventos, ajena a la voluntad del investigador; prospectivo: porque los datos necesarios para el estudio fueron recogidos a propósito de fuentes primarias, por lo que poseerá control del sesgo de medición; transversal porque la variable fue medida en una sola ocasión (Supo, 2014, pp. 2 - 19).

El esquema del diagrama de estudio es el siguiente:



Dónde:

**M<sub>1</sub>:** Profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan – Bagua

**M<sub>2</sub>:** Profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol – Utcubamba.

**O<sub>1</sub>:** Desempeño Laboral de los Profesionales de enfermería

### 4.2. Población muestra

#### Universo

La población de estudio estuvo constituida por 96 profesionales de enfermería de los dos hospitales locales de la provincia de Bagua y Utcubamba que son 50 profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y 46 profesionales del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol.

<b>PROFESIONALES DE ENFERMERÍA</b>		<b>TOTAL</b>
Hospital Gustavo Lanatta Lujan	Servicio de medicina	6
	Servicio de cirugía	5
	Servicio de neonatología	6
	Servicio de pediatría	5
	Servicio ginecología	6
	Centro quirúrgico	8
	Personal para referencia	3
	Servicio de emergencia	8
	Central de esterilización	3
Hospital Santiago Apóstol Utcubamba	Servicio de medicina	6
	Servicio de cirugía	7
	Servicio de neonatología	6
	Servicio de pediatría	5
	Servicio ginecología	6
	Centro quirúrgico	5
	Personal para referencia	2
	Servicio de emergencia	7
	Central de esterilización	2
<b>TOTAL</b>		<b>96</b>

Fuente: Oficina de Recursos Humanos – 2017

**Criterios de inclusión:**

- Profesionales de enfermería que laboran en los servicios de hospitalización como son medicina, cirugía, ginecología, pediatría, neonatología y emergencia.
- Profesionales de enfermería que se encuentren laborando como mínimo tres meses durante el periodo 2017.
- Profesionales de ambos sexos.

**Criterios de exclusión:**

- Profesionales que laboren en los consultorios externos

- Profesionales que laboren en centro quirúrgico, central de esterilización, personal de referencia.
- Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones, permiso o licencia.
- Profesionales de enfermería que no acepten participar del estudio.

### **Población**

La población de estudio estuvo constituida por 72 profesionales de enfermería de los dos hospitales provinciales de Bagua y Utcubamba gracias a los criterios de selección.

<b>PROFESIONALES DE ENFERMERÍA</b>		<b>TOTAL</b>
Hospital Gustavo Lanatta Lujan Bagua	Servicio de medicina	6
	Servicio de cirugía	5
	Servicio de neonatología	6
	Servicio de pediatría	5
	Servicio ginecología	6
	Servicio de emergencia	8
Hospital Santiago Apóstol Utcubamba	Servicio de medicina	5
	Servicio de cirugía	7
	Servicio de neonatología	6
	Servicio de pediatría	5
	Servicio ginecología	6
	Servicio de emergencia	7
<b>TOTAL</b>		<b>72</b>

Fuente: Oficina de Recursos Humanos – 2017

**Muestra:** La muestra de estudio estuvo constituida por el 100% de profesionales de enfermería que son 72 de los dos hospitales locales de las provincias de Bagua y Utcubamba.

### **4.3. Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos**

**Método:** Se hizo uso de la encuesta (Canales 1994, p. 163).

**Técnica:** Se hizo uso del cuestionario (Canales 1994, p. 163).

**Instrumento:**

El instrumento que se utilizó es el formulario del cuestionario, para determinar el desempeño laboral del profesional de enfermería. Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol Amazonas 2017, elaborado por la investigadora Machillanda (2005) Venezuela, con una confiabilidad de Rip = 0.89.

El instrumento está estructurado por 38 ítems que se compone de 2 dimensiones. Se usará la escala de Likert; para lo cual se le asignó los siguientes valores según corresponda

- **Dimensión de competencia profesional**

Probablemente si	= 4
Indeciso	= 3
Probablemente no	= 2
Definitivamente no	= 1

- **Dimensión de motivación profesional**

Altamente motivado	= 4
Medianamente motivado	= 3
Ni motivado ni desmotivado	= 2
Nada motivado	= 1

**Para medir la variable de estudio:**

Bueno	: 114 - 152 puntos
Regular	: 76 - 113 puntos
Malo	: 38 - 75 puntos

- **Según dimensiones:**

• **Competencia profesional**

Bueno	: 72 - 96 puntos
Regular	: 48 - 71 puntos
Malo	: 24 - 47 puntos

- **Motivación profesional**
- Bueno : 42 – 56 puntos
- Regular : 28 – 41 puntos
- Malo : 14 – 27 puntos

**Procedimiento de recolección de datos:**

En cuanto al procedimiento de recolección de datos se tuvo en cuenta las siguientes etapas:

- Se solicitó mediante un oficio a la decanatura de la Facultad de Ciencias de la Salud para que se emita un documento a los hospitales locales de las provincias de Bagua y Utcubamba como son el Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol para aplicación de la investigación.
- Se envió una solicitud al director de ambos nosocomios solicitando la participación de los profesionales de enfermería.
- Se aplicó el instrumento de recolección de datos en forma individual a cada profesional de Enfermería el cual tuvo una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente.
- Como última etapa del proceso de recolección de datos se elaboró la tabulación de las mediciones obtenidas para su respectivo análisis estadístico.

**4.4. Análisis de datos**

La información recolectada se procesó de forma mecánica con el programa Excel, elaborando una tabla matriz, cuyos valores fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS V23. Para responder a los objetivos se utilizó la estadística descriptiva de frecuencias simple con un nivel de confiabilidad del 95% y 5% de margen de error. Para comparar los grupos se utilizó la prueba estadística de la T-student. Los resultados fueron mostrados en tablas simples y tablas de contingencia, y en figuras de barras.

## V. RESULTADOS

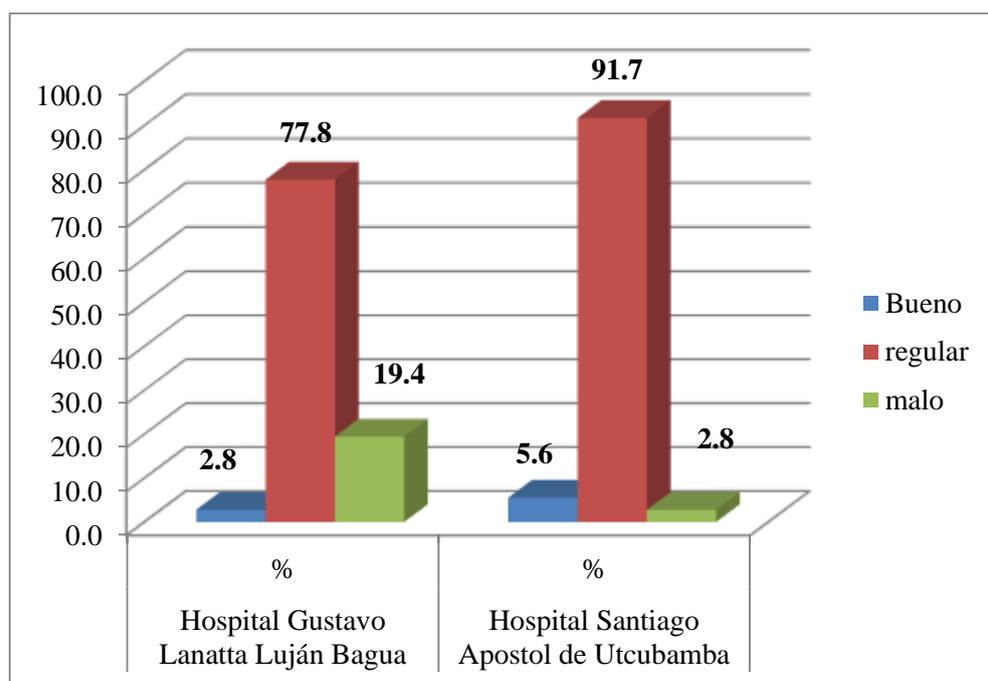
**Tabla 01: Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.**

Desempeño laboral	Hospital Gustavo Lanatta Luján Bagua		Hospital Santiago Apóstol de Utcubamba	
	fi	%	fi	%
Bueno	1	2.8	2	5.6
Regular	28	77.8	33	91.7
Malo	7	19.4	1	2.8
Total	36	100	36	100

*T-Student:  $t_c = -2.223$   $gl = 35$   $p = 0.033 < 0.05$*

**Fuente:** Formulario del cuestionario aplicado

**Figura 01: Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.**



Fuente: Tabla 01

En la tabla y figura 01, se observa que del 100% (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua el 77.8 % (28) tiene regular desempeño laboral mientras que el 19.4 % (7) tiene mal desempeño laboral y solo 2.8 % (1) tienen buen desempeño laboral, por otro lado se puede evidenciar que del 100% (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 91.7 % (33) tienen regular desempeño laboral, mientras que el 5.6 % (2) tienen buen desempeño laboral y un 2.8 % (1) tiene mal desempeño.

Con respecto a la comparación del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, los resultados de la prueba estadística T-student ( $t_c = - 2.223$   $gl=35$ ,  $p = 0.033 < 0.05$ ) muestran que existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

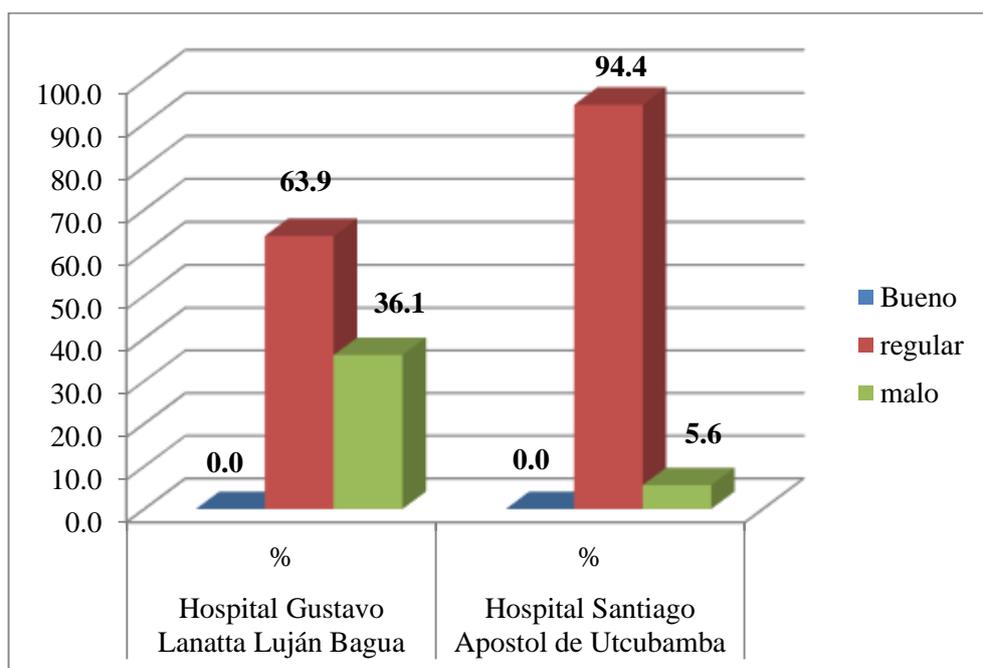
**Tabla 02: Desempeño laboral del profesional de enfermería según la dimensión de competencia profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.**

Competencia profesional	Hospital Gustavo Lanatta Luján Bagua		Hospital Santiago Apóstol de Utcubamba	
	fi	%	fi	%
	Bueno	0	0.0	0
Regular	23	63.9	34	94.4
Malo	13	36.1	2	5.6
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

*T-Student:  $t_c = -3.494$   $gl = 35$   $p = 0.001 < 0.05$*

**Fuente:** Formulario del cuestionario aplicado

**Figura 02: Desempeño laboral del profesional de enfermería según la dimensión de competencia profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.**



**Fuente:** Tabla 02

En la tabla y figura 02, se observa que del 100% (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua el 63.9 % (28) tiene regular competencia profesional mientras que el 36.1% (13) tiene mala competencia profesional y ninguno (0 %) tienen buena competencias profesional, por otro lado se puede evidenciar que del 100% (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 94.4 % (34) tienen regular competencia profesional, mientras que el 5.6 % (2) tienen mala competencia profesional. Ninguno (0 %) de los profesionales en estudio tienen buena competencia profesional.

Con respecto a la comparación de la competencia profesional en los profesionales de enfermería de ambos hospitales, los resultados de la prueba estadística T-student ( $t_c = - 3.494$   $gl=35$ ,  $p = 0.001 < 0.05$ ) muestran que existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

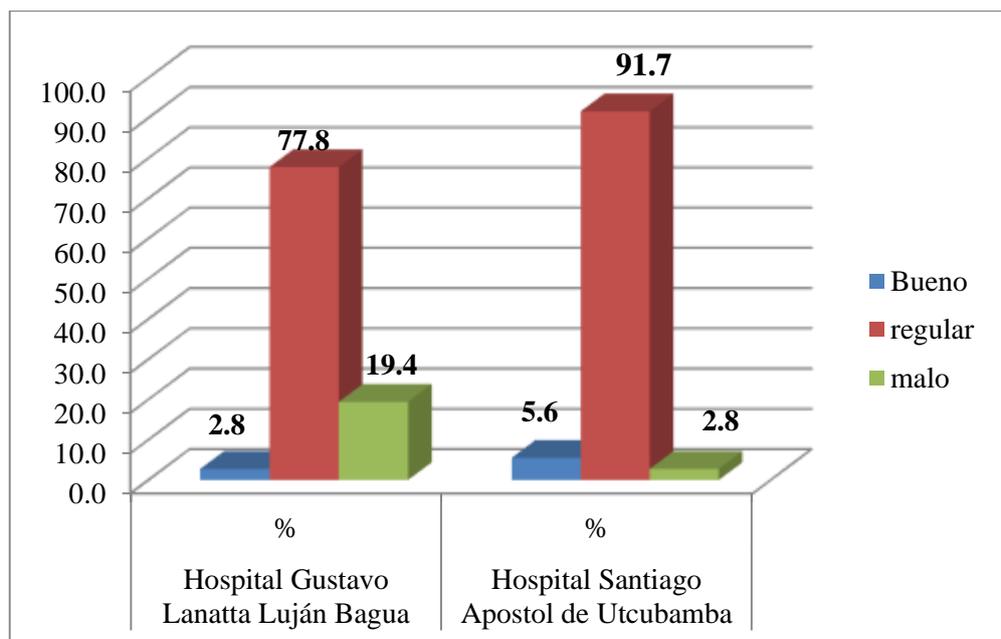
**Tabla 03: Desempeño laboral del profesional de enfermería según la dimensión de motivación profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.**

Motivación profesional	Hospital Gustavo Lanatta Luján Bagua		Hospital Santiago Apóstol de Utcubamba	
	fi	%	fi	%
Bueno	7	19.4	0	0.0
Regular	25	69.4	20	55.6
Malo	4	11.1	16	44.4
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

*T-Student:  $t_c = -2.996$   $gl = 35$   $p = 0.005 < 0.05$*

Fuente: Formulario del cuestionario aplicado

**Figura 03: Desempeño laboral del profesional de enfermería según la dimensión de motivación profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.**



Fuente: Tabla 03

En la tabla y figura 03, se observa que del 100 % (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua, el 69.4 % (25) tiene regular motivación profesional mientras que el 19.4 % (7) tiene buena motivación profesional y el 11.1 % (4) tiene mala motivación profesional, por otro lado se puede evidenciar que del 100 % (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 55.6 % (20) tienen regular motivación regular, mientras que el 44.4 % (16) tienen mala motivación profesional. Ninguno (0 %) de los profesionales en estudio tienen buena competencia profesional.

Con respecto a la comparación de la competencia profesional en los profesionales de enfermería de ambos hospitales, los resultados de la prueba estadística T-student ( $t_c = - 2.996$   $gl=35$ ,  $p = 0.005 < 0.05$ ) muestran que existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Bagua.

## VI. DISCUSIÓN

*En la tabla y figura 01*, se observa que del 100% (36) de profesionales de enfermería en estudio se encontró predominantemente desempeño laboral de nivel regular en los hospitales de Bagua y Utcubamba; sin embargo al comparar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de ambos hospitales ( $t_c = - 2.223$ ,  $gl=35$ ,  $p = 0.033 < 0.05$ ) se encuentra diferencia significativa entre el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

Al respecto Castillo et al (2013) encontró diferentes resultados en Colombia evidenciándose que el 57,9% (114) de profesionales de enfermería percibe su desempeño profesional como bueno. Así mismo, para un 57,1% (12) de los empleadores el desempeño del egresado es apropiado. Concluyendo que a pesar de tener un buen desempeño, los egresados no están satisfechos laboralmente y las condiciones laborales no son las mejores.

Asimismo Guerrero et al (2010) en un estudio realizado en Ecuador encontró que el desempeño laboral del profesional de enfermería de acuerdo a la teoría de Patricia Benner, evidenció aspectos positivos porque un alto porcentaje fue valorado como habilidoso (80.55%) es decir tienen buen desempeño, quienes tienen la amplia experiencia para ejecutar las diferentes actividades y procedimientos; igualmente tienen confianza en los conocimientos y habilidades.

Por otra parte Machillanda (2005) en una investigación realizada en Venezuela en profesionales de enfermería de los hospitales, se encontró en concerniente a la competencia profesional que un 64.7 % utilizan la capacidad cognitiva, entendiéndose que son competentes en este aspecto, por tanto tienen buen desempeño laboral en esta área.

Según Bautista et al (2012) en una investigación realizada en Colombia encontró que el 85% de los egresados de enfermería de manera satisfactoria realizan acciones gerenciales, administrativas y del cuidado, y solo el 50% de estos desarrolla actividades de educación e investigación, teniendo en su mayoría un buen desempeño.

Otro estudio realizado por López et al (2015) en Costa Rica, concluye que entre los profesional de enfermería evaluados no hay personas competentes, tan solo tres personas recibieron una calificación de medianamente competentes, lo que indica que no tuvieron un buen desempeño laboral.

La mayoría de antecedentes citados concuerdan que el desempeño de los profesionales de enfermería es de nivel bueno, sin embargo en el presente estudio se encontró nivel regular y en algunos antecedentes nivel malo. En tal sentido los estudios demuestran que en algunos contextos el desempeño laboral puede variar.

En ese sentido Cárdenas et al (2012) indican que el desempeño profesional, la satisfacción y el reconocimiento laboral de las enfermeras entrevistadas se vinculan a situaciones de género, tales como liderazgo, toma de decisiones, o salarios, lo cual disminuye oportunidades de desarrollo.

Asimismo según Espinosa et al (2016) enfermería se ha caracterizado por ser una profesión que se dedica al cuidado del individuo, familia y la comunidad, por lo que merece desarrollar y defender actitudes y capacidades que favorezcan el ser y su hacer, y logre así un profesional capaz, humano, solidario, crítico, responsable y creativo en su actuar, cualidades que permitan satisfacer las necesidades de las personas sanas y enfermas. En este sentido el desempeño profesional se manifiesta como actividad práctica social del profesional de enfermería, que en su relación con su realidad asistencial, no solo logran el conocimiento de esa realidad sino su transformación y la transformación de sí mismos.

Además Espinoza et al (2016) complementan que la sistematización realizada permite reflexionar que el desempeño profesional de Enfermería debe manifestarse en los resultados concretos de su quehacer en el contexto interactivo institución de salud, individuo, familia y comunidad; en las visitas de terreno, consultas planificadas, y en el resto de las tareas que se derivan de sus funciones, contribuyendo a transformar la realidad del proceso de cuidar.

Es preocupante que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el ámbito local sea de nivel regular y en algunos casos de nivel malo, habiendo pocos profesionales con un buen desempeño laboral. Sería importante investigar los factores relacionados a tal situación con la finalidad de mejorar dicho desempeño, de lo contrario se estaría poniendo en riesgo la salud del paciente al ofrecer servicios de salud deficientes.

***En la tabla y figura 02***, se observa que del 100% (36) de profesionales de enfermería en estudio se encontró predominantemente competencia profesional de nivel regular en los hospitales de Bagua y Utcubamba; sin embargo al comparar la competencia profesional de los profesionales de enfermería de ambos hospitales ( $t_c = -3.494$ ,  $gl=35$ ,  $p = 0.001 < 0.05$ ) se encuentra diferencia significativa entre la competencia profesional de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

Al respecto Don Juan (2016) en un estudio realizado en México en profesionales de enfermería de un hospital, en el cual se encontró que el 90.8% de los profesionales de enfermería resultó competente; el indicador con mayor porcentaje de profesionales competentes fue ética y el de menor porcentaje investigación, concluyendo que las competencias profesionales representan una herramienta indispensable que debe ser incluida en el proceso de evaluación de desempeño de las instituciones de salud y de formación universitaria, con la finalidad de desarrollar estrategias capacitantes que den

énfasis en el desarrollo de competencias en investigación y gestión del cuidado de los profesionales de enfermería.

Por otro lado Gonzales (2014) en un estudio realizado en México en profesionales de enfermería de un hospital privado en el cual se encontró que los profesionales de enfermería que laboran en un hospital privado se autoevaluaron como competentes; en el índice global de las competencias se reportó una media de 90.2 % , concluyendo que los hallazgos del presente estudio son relevantes, a pesar de que se encontró que los profesionales de enfermería que laboran en un hospital privado se autocalifican como competentes.

Para Gómez (2014) las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada», es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite «ser capaz de» «estar capacitado para».

Es alarmante ver que en los hospitales en estudio la competencia profesional es regular en comparación con los resultados encontrados en los antecedentes, ya que no se puede garantizar la calidad del servicio de salud brindado por estos profesionales y por ende pone en discusión la calidad de enseñanza que tuvieron durante a formación profesional debido que no se está cumpliendo con las competencias de formación, poniendo en riesgo la salud de las personas. Sería fundamental investigar las causas que conllevan a que los profesionales de enfermería de estos nosocomios tengan este tipo de competencia profesional y de esta manera proponer alternativas de mejora que favorezcan a salud de las personas.

**En la tabla y figura 03**, se observa que del 100% (36) de profesionales de enfermería en estudio se encontró predominantemente motivación profesional de nivel regular en los hospitales de Bagua y Utcubamba; sin embargo al

comparar la motivación profesional de los profesionales de enfermería de ambos hospitales ( $t_c = -2.996$ ,  $gl=35$ ,  $p = 0.005 < 0.05$ ) se encuentra diferencia significativa entre la motivación profesional de los licenciados de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Bagua.

Así mismo Vásquez (2007) en un estudio realizado en Perú en profesionales de enfermería cuyos resultados fueron: 48% de las enfermeras(os) presentan motivación media, 27% alta y 25% motivación baja, concluyendo los profesionales de Enfermería presentan un nivel medio de Motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de motivación alta y motivación baja siendo un indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición del profesional de abocarse a su tareas e influir en su desempeño, así también en la calidad y eficiencia de la atención de salud prestada.

Por otro lado Muñoz (2015) en un estudio realizado en Perú en profesionales de enfermería en los centros de salud obtuvo como resultado, un porcentaje significativo de 91.8% de profesionales de enfermería no satisfacen sus necesidades sociales, 88.5% en las necesidades fisiológicas, 85.5% las de seguridad y estima respectivamente, por lo que se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas

Para Sum (2015) La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios.

Al contrastar los resultados encontrados en los antecedentes con los de esta investigación se puede evidenciar que existe cierta relación debido a que los profesionales de enfermería en estudio muestran que su motivación profesional

es regular, lo que nos da a entender que de acuerdo a la motivación intrínseca, no existen oportunidades para que el profesional de enfermería pueda crecer como tal o desarrollar sus habilidades al 100 %, por otro lado de acuerdo a la motivación extrínseca se puede definir que el profesional de enfermería no tiene una buena motivación ya que la remuneración o los incentivos hacia ellos no satisfacen sus necesidades.

Tal es así que el clima laboral del establecimiento en el que se desempeñan genera preocupación ya que la salud es base fundamental en las personas y al encontrarse con profesionales que no están motivados en realizar sus labores genera desconfianza en requerir de la atención o servicios de estos. Sería muy importante mostrar estos resultados a los directivos del sistema de salud y de esta manera puedan tomar más en cuenta a los profesionales de enfermería, promoviendo alternativas que puedan tener un recurso humano altamente motivado en las actividades que realizan.

## **VII. CONCLUSIONES**

1. Existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.
2. Existe diferencia significativa entre la competencia profesional de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.
3. Existe diferencia significativa entre la competencia profesional de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Bagua.
4. Existe diferencia significativa del desempeño laboral en el sexo femenino de ambos hospitales, siendo mejor en el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, Utcubamba.
5. En ambos nosocomios el desempeño laboral no se vio influenciado en su mayoría por la edad.

## **VIII. RECOMENDACIONES**

### **Al Ministerio de Salud**

- ✓ Replantear las políticas y la eficiente toma de decisiones en administración de personal basado en el capital humano y social con miras a impulsar la productividad a la vanguardia de brindar un servicio de calidad a la población que lo necesite que fortalezca la salud de las mismas y el cuidado de la vida.
- ✓ Plantear alternativas que favorezcan el desempeño laboral del profesional de enfermería tanto en competencia profesional como en motivación profesional, fomentando talleres de capacitación de manera periódica y mejorar la remuneración para el profesional de enfermería.

### **A la Facultad de Ciencias de la Salud**

- ✓ Realizar estudios acerca de los factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el contexto local y regional.

### **A los Estudiantes e Internos de la Escuela Profesional de Enfermería**

- ✓ Mantener disciplina en el proceso de enseñanza aprendizaje durante la formación profesional ya que esto permitirá ser profesionales altamente competentes y motivados en los diferentes campos de acción del profesional de enfermería.
- ✓ Demostrar en todo momento los valores que caracteriza a la profesión de enfermería en el cuidado de las personas en las diferentes etapas de vida.

### **A los profesionales de Enfermería de Bagua y Utcubamba**

- ✓ Realizar su trabajo con dosis de cuidado humanizado en todas sus dimensiones considerando a la persona de manera biopsicosocial y espiritual y que modele el perfil de los profesionales y que facilite el cambio de la imagen institucional donde laboran trascendiendo la perspectiva de la población respecto a servicios de salud.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atoche, M. (2011) “*Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los Profesionales de enfermería, hospitales locales Chachapoyas 2011*”. Facultad de Enfermería Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas
- Bacal, R. (2002). *Consiga el máximo rendimiento de su equipo*. Editorial McGraw Hill. Interamericana. Madrid, España
- Bautista, L. et al (2012) *Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander* Recuperado:26/01/2018 desde file:///C:/Users/CLIENTE-PC%20MEDIC/Downloads/DialnetDesempenoLaboralDeLosEnfermerosAEgresadosDeLaUnive-4114602.pdf
- Camarena, M. (2013) “*Liderazgo del profesional de enfermería y su influencia en el desempeño laboral en los servicios de emergencia de hospitales públicos de lima2013*”.
- Canales, M., et al. (1994). *Metodología de la investigación*. 2da. Edic. Edit. Paltex. Mac Graff Gill. Washington.
- Cárdenas, L. et al (2012) *Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género Santander* Recuperado:26/01/2018 desde [http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO\\_LABORAL\\_DEL\\_PERSONAL.pdf](http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf)
- Castillo, Y. et al (2013) *Desempeño Profesional, Satisfacción y Condiciones Laborales de Egresados de aa Facultad De Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia)* Recuperado:26/01/2018 desde file:///C:/Users/CLIENTE-PC%20MEDIC/Downloads/originales323.pdf
- Don Juan, A. (2016) *Evaluación del Desempeño Enfermería por Competencias Profesionales en un Hospital Público de San Luis Potosi* Recuperado: 26/01/2018 desde <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3912/3/MAE1EVE01601.pdf>

- Espinosa, A. et al (2016) *El desempeño de los profesionales de Enfermería*  
 Recuperado:26/01/2018desde:file:///G:/bibliografia%20adicional/El%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20profesionales%20de%20Enfermer%C3%ADa%20\_%20Espinosa%20Aguilar%20\_%20Revista%20Cubana%20de%20Enfermer%C3%ADa.html
- Gibson, J. (2003). *Las organizaciones, comportamiento, estructura, procesos*. 10 Edición. Editorial McGraw Hill. Interamericana. Madrid, España.
- Gonzales, M. (2014) *Competencias del profesional de enfermería como elemento del capital humano en un hospital privado*. Recuperado:26/01/2018desde <http://eprints.uanl.mx/4104/1/1080253766.pdf>
- Guerrero, V. et al (2010) *Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto – Nariño*. Recuperado:26/01/2018desde <http://www.umariana.edu.co/ojseditorial/index.php/unimar/article/viewFile/191/168>
- Leddy, S., et al.(2015) *Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional*. Lippincott Company. New York
- López, J. et al (2015) *Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados*. Recuperado: 26/01/2018 desde: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/16057>
- Machillanda, D. “*Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Vargas de Caracas Durante el Segundo Trimestre del Año 2005*”
- Malvarez, S. (2005). *Recursos humanos de enfermería: desafíos para la próxima década*. Recuperado: 17/09/2014 desde: <http://new.paho.org/hq/dmdocuments/2011/ChallengesNextDecadeSpan.pdf>
- Marriner, T. (2001). *Gestión y Dirección de enfermería*. 6 Edición. Editorial Harcourt. Madrid, España.
- Muñoz, G. (2015) *Motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de la redess Puno* Recuperado:26/01/2018desde

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2377/Mu%C3%B1oz\\_Mendoza\\_Gelin\\_Nely.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2377/Mu%C3%B1oz_Mendoza_Gelin_Nely.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, M. (2015) *Desempeño laboral de los gerentes de Enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo*, Venezuela

Smelter, S. (2002). *Enfermería Médico Quirúrgica*. 9 Edición. Editorial McGraw Hill. Interamericana. México.

Supo, J. (2015). *Metodología de la investigación científica*. 3ra Edic. Edit. Talleres gráficos Arequipa. Perú

Vásquez, S. (2007) *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*  
Recuperado:26/01/2018desde[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf)

Gómez, J. (2014) *Las competencias profesionales* recuperado: 27/01/2018desde <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma2015/cma151g.pdf>

# **ANEXOS**

**ANEXO N° 01**

**OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Sub Dimensión	indicadores	ITEM	Categoría		Escala
							Dimensión	Variable General	
Desempeño laboral	Es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Camarena (2013)	Está relacionado con las competencias profesionales mostrados por enfermeras y enfermeros de atención directa al cumplir su labor en los servicios de hospitalización de los hospitales locales de Chachapoyas y la motivación manifestada por el trabajo cumplido.	<b>Competencia profesional:</b>	❖ Capacidad cognitiva	- Conocimientos - Desempeño - Actitud - Habilidades - Planificación - Recursos - Evaluación - Actividades - Práctica	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	bueno: 72 – 96 puntos  Regular 48 – 71 puntos  Malo: 24– 47 puntos	bueno  114 - 152 puntos  regular  76 – 113 puntos  malo:  38 – 75 puntos	Ordinal
				❖ Capacidad afectiva.	- Comunicación - Ejecución - Respeto - Responsabilidad - Escucha - Atención - Trato	11-12 13-14 15-16 17-18			
				❖ Capacidad psicomotora.	- Cuidados de enfermería - Administración de tratamiento - Prevención de infecciones - Información - Estrategias	19-20 21-22 23-24			

<b>Motivación profesional:</b>	❖ Motivación intrínseca.	- Logros - Retos - Oportunidades - Practica profesional -Reconocimientos - Trabajo en si	25-26 27-28 29-30	bueno: 42 – 56 puntos  regular 28– 41 puntos  malo 14 – 27 puntos	Ordinal		
	❖ Motivación extrínseca.	- Salario - Bonos - Orientaciones - Supervisión - Relaciones interpersonales - Apoyo - Protección - Recursos	31-32 33-34 35-36 37-38				

**ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>MARCO METODOLOGICO</b>	<b>ESCALA</b>
<p>¿Cuál es el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Apoyo Gustavo Lanata Lujan – Bagua en comparación con el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol – Utcubamba – Amazonas 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba – Amazonas 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el desempeño laboral del profesional de enfermería según las dimensiones competencia profesional y motivación profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanata Lujan Bagua.</li> <li>- Identificar el desempeño laboral del profesional de enfermería según las dimensiones competencia profesional y motivación profesional del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol Utcubamba.</li> </ul>	<p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</li> <li>- <b>Nivel:</b> Descriptivo comparativo</li> <li>- <b>Tipo:</b> Observacional, prospectivo, transversal y univariado.</li> <li>- <b>Método de investigación:</b></li> <li>- <b>Universo:</b> 96 profesionales de enfermería</li> <li>- <b>Población:</b> 72 profesionales de enfermería</li> <li>- <b>Muestra:</b> 72 profesionales de enfermería</li> <li>- <b>Técnica e instrumento RD:</b></li> <li>- <b>Técnica:</b> Cuestionario</li> <li>- <b>Instrumento:</b> Cuestionario del desempeño laboral del profesional de enfermería de Machillanda (2005)</li> <li>- <b>Análisis de datos:</b> SPSS 23, para responder a los objetivos se utilizó la estadística descriptiva de frecuencias simple, con un nivel de confiabilidad del 95% y 5% de margen de error.</li> <li>- <b>Presentación de datos:</b> tablas simples y tablas de contingencia en figuras de barras.</li> </ul>	<p>Para medir la variable escala ordinal</p> <p>Para medir los ítems escala de Likert</p> <p><b>Dimensión de competencia profesional</b></p> <p>Probablemente si = 4</p> <p>Indeciso = 3</p> <p>Probablemente no = 2</p> <p>Definitivamente no = 1</p> <p><b>Dimensión de motivación profesional</b></p> <p>Altamente motivado = 4</p> <p>Medianamente motivado = 3</p> <p>Ni motivado ni desmotivado = 2</p> <p>Nada motivado = 1</p>



## ANEXO N° 03

### UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

#### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE MACHILLANDA (2005)

#### I. Introducción:

El presente cuestionario tiene como finalidad elaborar un proyecto de investigación en el cual se pretende comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital de apoyo Gustavo Lanatta Lujan-Bagua y el Hospital de apoyo Santiago Apóstol - Utcubamba.

#### II. Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta, para lo cual se le solicita responder con veracidad las siguientes preguntas y marcar con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente.

#### III. Datos generales:

- **Edad:** 20 – 29 ( )      30 – 39 ( )      40 a mas ( )
- **Sexo :** F ( )      M ( )
- **Servicio :** Medicina ( )      Cirugía ( )      Neonatología ( )  
Pediatría ( )      Ginecobstetricia ( )      Emergencia ( )
- **Establecimiento:** Gustavo Lanatta Lujan – Bagua ( )  
Santiago Apóstol – Utcubamba ( )
- **Condición de trabajo:** Contratado ( )      Nombrado ( )

<b>CAPACIDAD COGNITIVA</b>	<b>Probablemen te SI</b>	<b>Indeciso</b>	<b>Probablemente NO</b>	<b>Definitiv amente NO</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1.-</b> Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
<b>2.-</b> Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica				
<b>3.-</b> planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
<b>4.-</b> promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
<b>5.-</b> realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
<b>6.-</b> la evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
<b>7.-</b> utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
<b>8.-</b> participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece				

mi desempeño en la unidad clínica.				
9.- participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
10.- desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				

<b>CAPACIDAD PSICOMOTORAS</b>	<b>Probablemen</b>	<b>Indeciso</b>	<b>Probabl</b>	<b>Definitiva</b>
	<b>te</b>		<b>emente</b>	<b>mente</b>
	<b>SI</b>		<b>NO</b>	<b>NO</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
19.- realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				
20.- realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
21.- cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
22.- ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
23.- cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
24.- Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				

<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>	<b>Altamente motivado</b>	<b>Medianamente motivado</b>	<b>NI motivado NI desmotivado</b>	<b>Nada motivado</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
25.-la oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
26.- la oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.				
27.- la oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.				
28.- la oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.				
29.- la oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir.				
30.- el valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.				
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
31.- El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.				
32.- los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
33.- las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hace sentir.				
34.- el apoyo que recibo del				

coordinador de enfermería me hace sentir.				
<b>35.-</b> la aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.				
<b>36.-</b> las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir.				
<b>37.-</b> contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.				
<b>38.-</b> tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.				

## ANEXO N° 04

La confiabilidad fue realizada por la autora Venezolana Dubraska M. la cual utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach utilizado para la escala tipo Lickert.

$$K = \frac{N}{N-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Dónde:

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad

K: Numero d ítems.

$Si^2$ : Varianza de instrumento

$St^2$ : varianza de la suma de los ítems

Loa resultados se interpretaron con el siguiente cuadro de relación:

Valores del coeficiente	Niveles de correlación
0.00 a 0.20	Insignificante (muy poca)
0.20 a 0.40	Baja (muy débil)
0.40 a 0.70	Moderada (significativa)
0.70 a 0.90	Alta (fuerte)
0.90 a 0.100	Muy alta (casi perfecta)

Fuente: Hamdan (1998; p. 84)

Sustituyendo en el instrumento aplicado:

$$\alpha = \frac{38}{38-1} \left( \frac{41.60}{312.69} \right)$$

$$\alpha: 1.03 * (1 - 0.133)$$

$$\alpha: 0.89$$

En atención a este valor (0.89) y según en la ubicación en el cuadro de valores, refleja una confiabilidad ALTA (fuerte), los índices de confiabilidad alrededor de 0.89 son muy satisfactorios para mediciones realizadas empleando una escala Lickert con cinco alternativas, lo que confirma que de ser aplicado el instrumento en otros grupos, los resultados serían similares porque la confiabilidad sobrepasa el 60% en todos los casos.

## ANEXO 05

**Tabla 04: Desempeño Laboral y edad de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, Bagua - 2017**

Desempeño laboral	Edad						Total	
	20 - 29		30 - 39		40 a mas		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bueno	1	2.8	0	0	0	0	1	2.8
Regular	6	16.7	11	30.6	11	30.6	28	77.8
Malo	2	5.6	4	11.1	1	2.8	7	19.4
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>25.0</b>	<b>15</b>	<b>41.7</b>	<b>12</b>	<b>33.3</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional De Enfermería

$\chi^2 = 4.67$      $gl = 4$      $p = 0.35$

**Tabla 05: Desempeño Laboral y edad de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Santiago Apostol, Utcubamba - 2017**

Desempeño laboral	Edad						Total	
	20 - 29		30 - 39		40 a mas		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bueno	0	0	2	5.6	0	0	2	5.6
Regular	14	38.9	12	33.3	7	19.4	33	91.7
Malo	0	0	1	2.8	0	0	1	19.4
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>38.9</b>	<b>15</b>	<b>41.7</b>	<b>7</b>	<b>19.4</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional De Enfermería

$$X^2= 4.582 \quad gl=4 \quad p= 0.35$$

**Tabla 06: Desempeño Laboral y sexo de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, Bagua - 2017**

Desempeño laboral	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino		fi	%
	fi	%	fi	%		
Bueno	1	2.8	0	0	1	2.8
Regular	14	38.9	14	38.9	28	77.8
Malo	6	16.7	1	2.8	7	19.4
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>58.3</b>	<b>15</b>	<b>41.7</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional De Enfermería

$X^2= 3.67$      $gl=2$      $p= 0.15$

**Tabla 07: Desempeño Laboral y sexo de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, Utcubamba - 2017**

Desempeño laboral	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino		fi	%
	fi	%	fi	%		
Bueno	2	5.6	0	0	1	2.8
Regular	23	63.9	10	27.8	33	91.7
Malo	0	0	1	2.8	2	5.6
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>69.4</b>	<b>11</b>	<b>30.6</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional De Enfermería

$X^2= 3.154$   $gl=2$   $p= 0.2$