

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA, HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE
FÁTIMA, CHACHAPOYAS – 2019.**

Autor : Bach. Rafael Loja Rojas.

Asesor : Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz.

Registro (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por concederme la vida, por darme la fortaleza necesaria para poder continuar y sobresalir de los obstáculos e iluminarme durante mi vida de formación profesional.

A mis padres, quienes con su amor paciencia y esfuerzo me permitieron cumplir con mi meta propuesta, convirtiéndose en mi apoyo incondicional en todo momento, depositando toda su confianza sin dudar ni un solo momento de mi capacidad.

A mis hermanos por su cariño y apoyo durante la etapa de mi formación universitaria.

AGRADECIMIENTO.

A los docentes de la Escuela profesional de Enfermería, por haberme permitido entrar en sus vidas privadas para hacer posible la recolección de los datos para culminar con el presente estudio.

Al Dr. Yshoner Antonio Silva Diaz, por su acertada asesoría y haberme brindado los conocimientos necesarios para la culminación de dicho informe.

A todas aquellas personas que voluntariamente me apoyaron en el proceso de recolección de datos.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.**

Dr. Policarpio Chauca Valqui.

RECTOR

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

VICERRECTOR

Dra. Flor Teresa García Huamán.

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin Gonzales Paco

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X) / Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FATIMA, CHACHAPOYAS - 2019. del egresado Bach. LOJA ROJAS RAFAEL de la Facultad de CIENCIAS DE LA SALUD Escuela Profesional de ENFERMERÍA de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 18 de FEBRERO de 2020


Firma y nombre completo del Asesor
Dr. Fabian Antonio Silva Díaz
DNI: 06805383

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS
(Resolucion Decanal N° 268-2019-UNTRM-VRAC/FACISA)



Dr. Edwin Gonzales Paco

PRESIDENTE



Mg. Franz Tito Coronel Zubiato

SECRETARIO



Mg. Carla Maria Ordinola Ramirez

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL
REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA, CHACHAPOYAS - 2019

presentada por el estudiante () / egresado (X) Bach. RAFAEL LOJA ROSAS

de la Escuela Profesional de ENFERMERÍA

con correo electrónico institucional rafaelloja2019@hotmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 19 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 18 de Abril del 2021


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 20 de FEBRERO del año 2020, siendo las 11:30 horas, el aspirante: LIDIA ROJAS RAFAEL, defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA, CHACHAPOYAS - 2019, teniendo como asesor a Dr. YSHONER ANTONIO SILVA DÍAZ, para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN ENFERMERÍA, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. EDWIN GONZALES PACO

Secretario: Mg. FRANZ TITO CORONEL ZUBIATE

Vocal: Mg. CARLA ORDINOLA RAMÍREZ

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL

	Pg.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL	v
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL	vii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL	viii
ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	19
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	23
Tabla 2. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería según sus dimensiones, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	24
Tabla 3. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería según Servicios, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	34
Tabla 4. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería según Sexo, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	23
Figura 2. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería según sus dimensiones, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	24

ÍNDICE DE ANEXOS.

	Pag.
ANEXO 1. Tabla 3 y 4	34
ANEXO 2. Matriz de consistencia	35
ANEXO 3. Operacionalización de variable	37
ANEXO 4. Cuestionario de desempeño laboral	39

RESUMEN.

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo: observacional, prospectivo, transversal y de análisis univariado, cuyo objetivo fue: Determinar el nivel de desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019. La muestra estuvo conformada por 87 profesionales de enfermería. El instrumento para medir las variables fue el cuestionario del desempeño laboral. El análisis de los objetivos se realizó con la estadística descriptiva de frecuencias. Los resultados indican que del 100% (87) de Profesionales de Enfermería, el 57.5% tienen un desempeño laboral regular, el 23% bueno, solo el 19.5% malo. Así mismo, en la dimensión calidad del trabajo se observa que el 40.2% tiene un desempeño laboral regular, el 34.5% malo y el 25.3% bueno. En la dimensión de disciplina laboral, el 69% un desempeño laboral regular el 19.5% bueno y 11.5% malo. En la dimensión de iniciativa y creatividad el 51.7% regular, el 28.7% bueno y 19.5% malo. En la dimensión de superación personal el 46% regular, 33.3% malo y el 20.7% bueno. Y en la dimensión cumplimiento del plan de trabajo. 51.7% desempeño laboral regular 31.1% malo y el 17.2% bueno. En conclusión, todos los profesionales de enfermería de todos los servicios predominantemente tienen un desempeño laboral de regular a bueno y malo a la vez.

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

ABSTRACT

The present study was of quantitative approach, descriptive level, type: observational, prospective, transverse and univariate analysis, whose objective was: To determine the level of work performance of the Nursing Professional, Regional Hospital Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. The sample consisted of 87 nurses. The instrument to measure the variables was the work performance questionnaire. The objectives were analyzed using the descriptive statistics of frequencies. The results indicate that of 100% (87) of Nursing Professionals, 57.5% have a regular work performance, 23% good, only 19.5% bad. Likewise, in the quality of work dimension it is observed that 40.2% have a regular work performance, 34.5% bad and 25.3% good. In the labor discipline dimension, 69% have a regular work performance, 19.5% good and 11.5% bad. In the dimension of initiative and creativity, 51.7% regular, 28.7% good and 19.5% bad. In the dimension of personal improvement 46% regular, 33.3% bad and 20.7% good. And in the compliance with the work plan. 51.7% regular work performance 31.1% bad and 17.2% good. In conclusion, all the professionals of enefrmería of all the services predominantly have a work performance of regulate to beno and bad at the same time.

Keywords: job performance, nursing professional, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

En el sector público existe una necesidad urgente de mejorar el desempeño laboral del personal nombrado, toda vez, que se debe salvar las reticencias de la actual cultura administrativa. Se debe contar con líderes en Recursos Humanos, debiéndose mejorar la eficiencia y organización productiva, que tiene que incidir en el reclutamiento del talento humano, que va constituir un elemento de motivación y desarrollo de habilidades y destrezas. El desempeño se define como la acción o comportamiento que se observa en los empleados sobresalientes para lograr cumplir con los objetivos de una organización. En ese sentido, el desempeño laboral es una fortaleza de una organización. (Coleman, 2015, p. 23).

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. (García, 2014, p. 15).

En Colombia, la problemática de eficiencia laboral se encuentra en el sector público, y es el que mayor desconfianza genera entre la ciudadanía, después de los congresistas. Debido a que tiene personal envejecido que no está motivado ni valorado por los ciudadanos. Un periódico en línea investiga en el sector público, no solo se afronta el reto de tener una fuerza de trabajo que responda con calidad a las necesidades del Estado y de la sociedad, asimismo tiene el desafío de reunir a los mejores talentos, renovar a los servidores, toda vez, que sus empleados están envejeciendo. En ese orden, se debe rescatar a los mejores funcionarios que tienen alto desempeño laboral. En Argentina, la relación laboral de los empleados públicos se rige por estatutos a nivel nacional, provincial y municipal, en ese orden, no se hallan en el Régimen de la Ley de Contratos de Trabajos. (García, 2016, p. 27).

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. 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. (Hernández, 2013, p. 26).

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. (Menéndez, et al., 2012, p. 34).

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 en 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. (Monge, 2017, p. 8).

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. (Omayda, 2013, p. 15).

El presente estudio se realizó a partir de que se ha evidenciado durante las prácticas profesionales donde el enfermero/a., 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 Tomando en cuenta esta realidad problemática se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019?. Cuyo objetivo fue: Determinar el nivel de desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

El desempeño es la forma en como las personas realizan o desenvuelven en su cargo o área de trabajo, motivo por el cual en las instituciones existen variadas maneras para evaluar el desempeño, con el fin de determinar si se presentan problemas correspondientes a la supervisión de personal, a la integración de un trabajador en la misma, aprovechando el potencial de un trabajador por su desempeño en un mejor cargo, etc. La enfermería es parte de la atención integral de salud, que engloba la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y el cuidado de usuarios en los factores biopsicosocial de todas las edades, en innumerables establecimientos en los que se proporciona atención de salud y en otros servicios comunitarios.

Los resultados del presente estudio permitirán capacitar a todo el personal de salud sobre temas para mejorar el desempeño laboral. Los encargados de prestar los servicios de salud en las diversas organizaciones de salud, tuvo relevancia prioritaria en el marco del cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del Hospital Regional Virgen de Fatima.

II. MATERIALES Y METODOS.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo; de tipo: Según la intervención del investigador fue observacional; según la planificación de la toma de datos fue prospectivo; según el número de ocasiones en que se midió la variable de estudio fue transversal y según el número de variables de interés fue de análisis univariado. (Supo, 2016, pp. 2 - 19).

De enfoque cuantitativo porque permitió cuantificar los datos mediante el uso de la estadística. De nivel descriptivo porque solo describió la realidad objetiva natural de los eventos. Tipo de investigación: Observacional porque no se manipularon las variables ya que los datos reflejaron la evolución natural de los eventos; Prospectivo porque los datos se recolectaron de fuentes primarias o sea directamente de la muestra objeto de estudio. Transversal por que las variables se midieron en una sola ocasión. De análisis univariado porque el estudio tuvo una sola variable de estudio. (Supo, 2016, pp. 2 - 19).

Diseño de la investigación

Se utilizará el diseño descriptivo, cuyo diagrama será el siguiente:



Donde:

M = La muestra de estudio.

X = Desempeño laboral

2.2. Población, muestra y muestreo.

Universo / Muestral:

Estuvo constituido por el total de profesionales de Enfermería de los diferentes servicios tanto de Hospitalización como de los consultorios externos, que suman un total de 87, considerado universo muestral.

Atendidos x mes	fi
Consultorios externos	14
Emergencia	9
SOP	10
Medicina	8
UCI	8
Gineco obstetricia	8
Cirugía	10
Pediatría	10
Neonatología	10
Total	87

Fuente: Oficina de estadística HRVF

Criterios de inclusión:

- Profesionales de Enfermería de ambos sexos que estuvieron laborando

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que estuvieron de vacaciones, o con permiso.

Muestreo :

- No se utilizó ningún tipo de muestreo ya que la muestra es considerada el 100% de la población de estudio

Métodos de investigación:

- Durante el proceso de investigación, se empleó el método Inductivo - deductivo. Porque permitirá realizar el análisis de lo particular a lo general.

2.3. Técnicas e instrumentos de reelección de datos.

Se utilizó la técnica de la encuesta.

Como instrumento se utilizó el cuestionario del desempeño laboral constituido de 20 ítems, con respuestas en la escala de Likert.

Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1

El cuestionario estuvo dividido en 5 dimensiones:

Calidad del trabajo, Disciplina laboral, Iniciativa y creatividad, Superación

personal, Cumplimiento del plan de trabajo.

Se categorizo de la siguiente manera:

- Calidad del trabajo, Disciplina laboral, Iniciativa y creatividad, Superación personal, Cumplimiento del plan de trabajo.

Malo de 4 a 6

Regular de 7 a 9

Bueno de 10 a 12

El instrumento de recolección de datos ya estuvo validado ya estuvo validado por Salazar, A. en el año 2015. Mediante juicio de expertos cuyos resultados son $VC = 8.72 > VT = 1.6449$ mediante la Prueba Binomial y Z de Gauss.

El instrumento tiene una confiabilidad de $= 0.86$, el mismo que se obtuvo mediante una prueba piloto al 10% de la muestra total y cuyos datos se sometieron al coeficiente Alfa de Cronbach.

2.4. Procedimientos para recolección de datos.

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

1. Se seleccionaron los instrumentos de medición teniendo en cuenta la Operacionalización de variables.
2. Se emitió un documento dirigido al Director del Hospital Regional Virgen de Fátima para la respectiva autorización y ejecución de la investigación.
3. Se hizo firmar el consentimiento informado a los actores involucrados.
4. Se conversó de forma individual, con cada uno de los participantes explicándole el motivo de la investigación.
5. Como última etapa del proceso de recolección de datos se elaboró la tabulación de las mediciones obtenidas para el respectivo análisis estadístico.

2.5. Análisis de datos.

La información final fue procesada en el software SPSS versión 23, Microsoft Word y Excel. El análisis de los objetivos se analizó mediante la estadística descriptiva de frecuencias, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

Los resultados se muestran en tablas y figuras.

2.6. Variables de estudio.

2.6.1 Identificación de variable.

Variable: Desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

2.6.2. Operacionalización de variables.

Ver anexos.

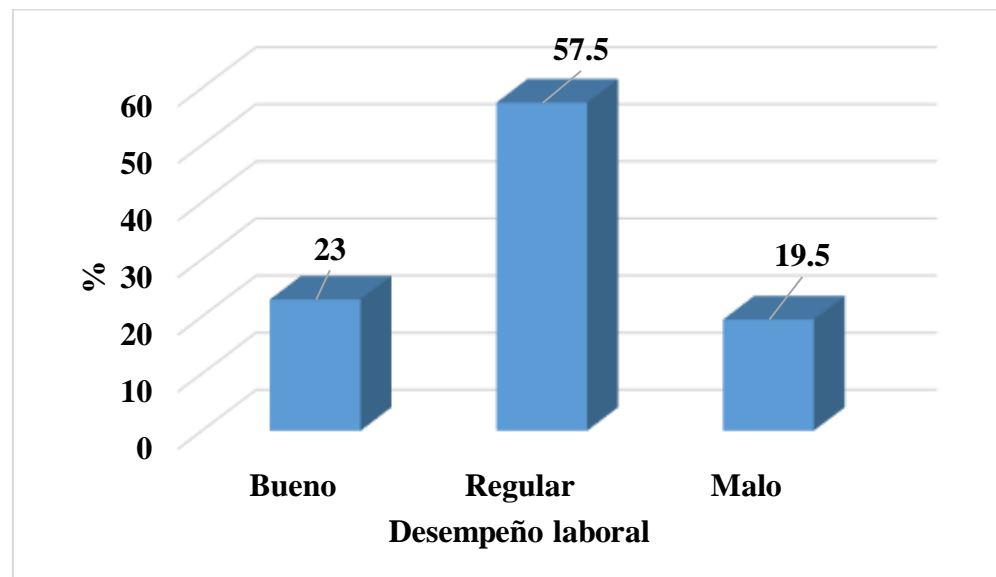
III. RESULTADOS.

Tabla 1. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Desempeño laboral	fi	%
Bueno	20	23
Regular	50	57.5
Malo	17	19.5
Total	87	100

Fuente: cuestionario del desempeño laboral

Figura 1. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.



Fuente: Tabla 01

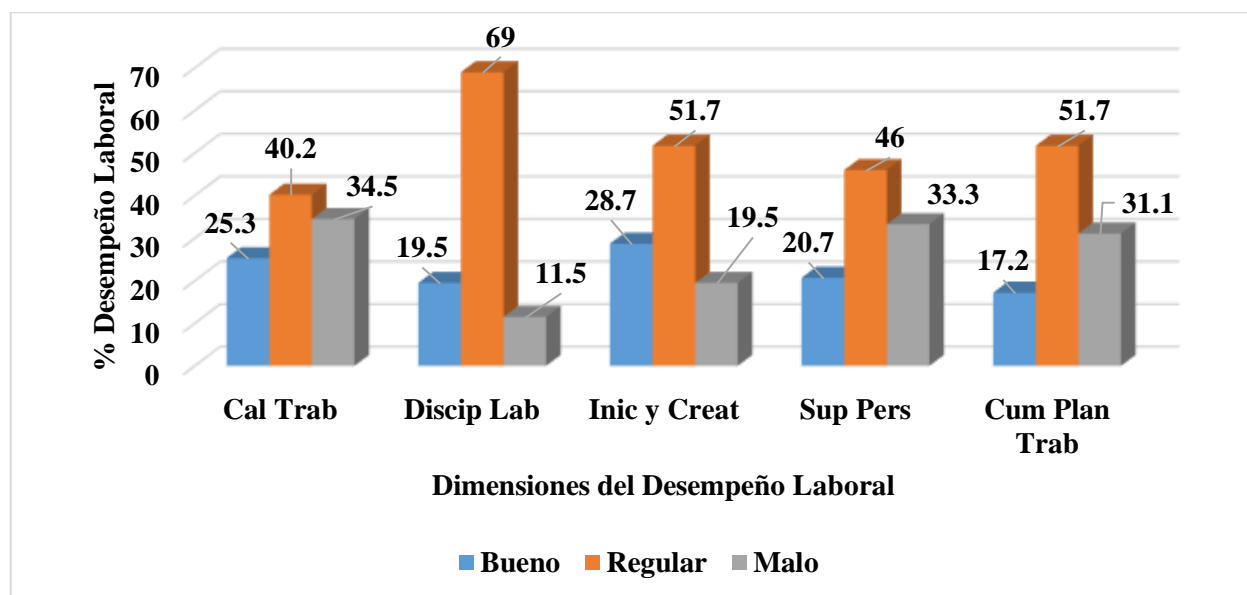
En la tabla y figura 01, se observa que del 100% (87) de Profesionales de Enfermería, el 57.5% tienen un desempeño laboral regular, el 23% bueno, solo el 19.5% malo.

Tabla 2. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería según sus dimensiones, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Dimensiones	Desempeño laboral						Total	
	Bueno		Regular		Malo		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Calidad del trabajo	22	25.3	35	40.2	30	34.5	87	100
Disciplina laboral	17	19.5	60	69	10	11.5	87	100
Iniciativa y creatividad	25	28.7	45	51.7	17	19.5	87	100
Superación personal	18	20.7	40	46	29	33.3	87	100
Cumplimiento del plan de trabajo	15	17.2	45	51.7	27	31.1	87	100

Fuente: cuestionario del desempeño laboral

Figura 2. Desempeño laboral del Profesional de Enfermería según sus dimensiones, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.



Fuente: Tabla 02

En la tabla y figura 02, en la dimensión calidad del trabajo se observa que del 100% (87) de profesionales de enfermería el 40.2% tiene un desempeño laboral regular, el 34.5% malo y el 25.3% bueno. En la dimensión de disciplina laboral, el 69% un desempeño laboral regular el 19.5% bueno y 11.5% malo. En la dimensión de iniciativa

y creatividad el 51.7% regular, el 28.7% bueno y 19.5% malo. En la dimensión de superación personal el 46% regular, 33.3% malo y el 20.7% bueno. Y en la dimensión cumplimiento del plan de trabajo. 51.7% desempeño laboral regular 31.1% malo y el 17.2% bueno.

IV. DISCUSIÓN.

Realizando un análisis de los resultados se pudo observar que el 57.5% de Profesionales de Enfermería tienen un desempeño laboral regular, el 23% bueno, solo el 19.5% malo. (Tabla 01). Quiere decir que los profesionales de Enfermería demuestran relativamente sus 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.

Al respecto, los resultados del presente estudio son similares con los resultados de García, V. (2016). 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. En la cual indica que el 76.5% tuvo un desempeño laboral regular, el 23.5% bueno.

De la misma forma es similar a los resultados de Vidal Alfonso Sopla Alvarado (2017). En cual en estudio 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. Los resultados evidencian que el 77.8 % tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % mal desempeño laboral y 2.8 % (1) buen desempeño laboral; y del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 91.7 % regular desempeño laboral, el 5.6 % buen desempeño laboral y 2.8 % (1) mal desempeño

Así mismo se puede indicar que los resultados del presente estudio son muy diferentes a los resultados de Menéndez, et al. (2012). Ecuador, en la cual en su estudio 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. Sus resultados fueron: el 48 % de licenciadas cumplen con sus actividades quiere decir que tienen un buen desempeño laboral, el 39% cumple de manera regular; el 13% no cumple.

También son diferentes a los resultados de Monge, J. (2017). En su estudio titulado calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2017. Sus resultados evidencian que el 40% tiene un buen desempeño laboral; 35.6% regular y 24.4% mal desempeño laboral.

Se debe tener en cuenta que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería predominantemente es de regular a malo. En la cual se indica que en el presente estudio los profesionales de enfermería cumplen regularmente sus funciones a diferencia de Menéndez, et al. (2012). En la cual indica que sí cumplen sus funciones.

Según el análisis de las dimensiones, en la dimensión de calidad del trabajo se observa que el 40.2% tiene un desempeño laboral regular, el 34.5% malo y el 25.3% bueno. En la dimensión de disciplina laboral, el 69% un desempeño laboral regular el 19.5% bueno y 11.5% malo. En la dimensión de iniciativa y creatividad el 51.7% regular, el 28.7% bueno y 19.5% malo. En la dimensión de superación personal el 46% regular, 33.3% malo y el 20.7% bueno. Y en la dimensión cumplimiento del plan de trabajo. 51.7% desempeño laboral regular 31.1% malo y el 17.2% bueno. (Tabla 02).

Del mismo modo se indica que el 50% de los profesionales de enfermería de sexo masculino tienen un desempeño laboral Malo, el 33.3% regular y solo el 16.7% bueno. Mientras que los de sexo femenino el 59.2% tienen un desempeño laboral regular y 23.5% bueno, 17.3% malo.

Comparando con los estudios de Vidal Alfonso Sopla Alvarado (2017). En cual en estudio 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. Los resultados evidencian que en las dimensiones de competencia profesional y motivación profesional, los trabajadores tienen en un 65% tiene regular desempeño laboral, el 30 % mal desempeño laboral y 5 % buen desempeño laboral.

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” 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.

V. CONCLUSIONES.

1. Los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas en un 57.5% tienen un desempeño laboral regular, el 23% bueno, solo el 19.5% malo.
2. En las dimensiones de Calidad de trabajo, superación del personal y cumplimiento del plan de trabajo, existe un desempeño laboral predominantemente regular con una tendencia a un desempeño laboral malo. Mientras que en las dimensiones de disciplina laboral, iniciativa y creatividad el desempeño es de regular con ligera tendencia a un buen desempeño laboral.
3. Los profesionales de enfermería de sexo masculino tienen un desempeño laboral de malo a regular; mientras que los de sexo femenino de regular a bueno.
4. Los profesionales de enfermería que laboran en los consultorios externos, de emergencia y de UCI, tienen un desempeño laboral de regular a bueno; los de cirugía y pediatría un desempeño regular a malo; y los de SOP, medicina y neonatología, de regular a bueno y malo a la vez.
5. En forma general todos los profesionales de enfermería de todos los servicios predominantemente tienen un desempeño laboral de regular a bueno y malo a la vez.

VI. RECOMENDACIONES.

Al Hospital Regional Virgen de Fátima

1. Dar a conocer los resultados de esta investigación a la Dirección del Hospital y a la Jefatura de Enfermería resaltando la importancia del desempeño laboral del profesional de enfermería.
2. 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.
3. 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.
4. Informar a los profesionales de Enfermería sobre el Cuidado Directo que brindan a las personas.

A la Facultad de Ciencias de la Salud

5. Realizar estudios acerca de los factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.
6. A los Estudiantes e Internos de la Escuela Profesional de Enfermería. Mantener una disciplina en el proceso de enseñanza aprendizaje durante la formación profesional.
7. 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.
8. Realizar un trabajo 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.
9. Realizar estudios comparativos sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería de los Hospitales Virgen de Fatima y el EsSalud Higos Hurco de Chachapoyas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Castillo, J. (2018). *Relación entre la Evaluación del Desempeño de la Enfermera supervisora en sus factores Criterios, Objetivos y Valores de la Evaluación y la Satisfacción Laboral de las Enfermeras Coordinadoras de Unidades Clínicas en el contexto Hospitalario Publico en sus factores, Motivación y Comunicación*. Tesis de Maestría.
- Monge, J. (2017). *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia*. Tesis de Licenciatura en Enfermería.
- Sopla, V. (2017). *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*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado de Enfermería.
- Zuleyka, M. (2016). *Relación entre el Desempeño Laboral de los Gerentes de Enfermería en sus factores: Conductas de Liderazgo y Autonomía Profesional y la Motivación de las Enfermeras de Cuidado Directo en sus factores: Necesidades de relación y necesidades de crecimiento del área Médico – Quirúrgica de la Ciudad Hospitalaria “Dr. Enrique Tejera”, de Valencia Estado Carabobo*. Tesis de maestría.
- Supo, J. (2016). *Metodología de la Investigación Científica: apuntes de las bases conceptuales de la investigación*. 3ra Edic. Edit. Universitaria. Yanahuara. Arequipa.
- Sánchez, M. (2016). *Gestión Sanitaria: competencias laborales del profesional de enfermería*. Venezuela.
- García, V. (2016). *Desempeño del profesional de enfermería en el área asistencial de los servicios de hospitalización del hospital General de Medellín - Colombia*. Tesis para optar el título profesional de Enfermería.
- Coleman, D. (2015). *Los secretos de la psicología: los secretos del desempeño laboral*. 3ra Edic. Edit. Salvat.
- García, P. (2015). *La Fluctuación del personal en la Empresa según el desempeño laboral del profesional de enfermería*. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales.

- Salazar, A. (2015). *Desempeño laboral y factores asociados al período de climaterio, en mujeres entre 42 y 55 años que trabajan como secretarias en dos instituciones públicas de la Octava Región de Chile*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Enfermería.
- Espinoza, M. (2014). *Relaciones interpersonales y competencias de los profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza*.
- García, M. (2014). *La comunicación y competencia laboral en la Escuela*". Rev. Tendencias Pedagógicas N° 01. Dpto de Didáctica y Teoría de la Educación. Publicaciones Universidad Autónoma de Madrid, Max Scheler.: "Esencia y formas de la simpatía". Losada, Buenos Aires.
- Solanes, A. (2014). *Apuntes de Psicología. Una competencia laboral, como requisito de trabajo*. Vol. 26, número. 1, 35-49.
- Muñoz, P. (2014). *Relaciones interpersonales del personal de enfermería y su influencia en la calidad de la atención del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos coronarios del Hospital Militar Central*.
- Hernández, J. (2013). *Cuestiones de Enfermería*. 2da Edic. Edit. McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Urbina, O. (2013). *Tendencias actuales en las Competencias laborales específicas en Enfermería*. Rev. Cubana Educ. Med. Sup.
- Omayda, L. (2013). *Desempeño del profesional de enfermería que labora en los servicios de neonatología, en la provincia de Ciudad de la Habana, Cuba*. Tesis de Maestría.
- Menéndez, et al. (2012). *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*. Tesis de maestría.
- Ordoñez, A. (2010). *Análisis de Gestión de Recursos Humanos en el Complejo de Servicios de la Provincia de Holguín*.
- Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Venezuela.

ANEXOS

ANEXO 1.

Tabla 03: Desempeño laboral del Profesional de Enfermería según Servicios, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Servicios	Desempeño laboral						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Consultorios externos	4	28.6	8	57.1	2	14.3	14	100
Emergencia	3	33.3	5	55.6	1	11.1	9	100
SOP	2	20	6	60	2	20	10	100
Medicina	2	25	4	50	2	25	8	100
UCI	2	25	5	62.5	1	12.5	8	100
Gineco obstetricia	3	37.5	3	37.5	2	25	8	100
Cirugía	1	10	7	70	2	20	10	100
Pediatría	1	10	6	60	3	30	10	100
Neonatología	2	20	6	60	2	20	10	100
Total	20	23	50	57.5	17	19.5	87	100

Fuente: cuestionario del desempeño laboral

Tabla 04: Desempeño laboral del Profesional de Enfermería según Sexo, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Sexo	Desempeño laboral						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Masculino	1	16.7	2	33.3	3	50	6	100
Femenino	19	23.5	48	59.2	14	17.3	81	100
Total	20	23	50	57.5	17	19.5	87	100

Fuente: cuestionario del desempeño laboral

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	MARCO METODOLOGICO	CATEGORÍAS	ESCALA
<p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019?</p>	<p>Objetivo General. Determinar el nivel de desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de desempeño laboral en la dimensión de calidad de trabajo del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019. Identificar el nivel de desempeño laboral en la dimensión de disciplina laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019 Identificar el nivel de desempeño laboral en la dimensión de iniciativa y creatividad del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.</p>	<p>VI = Nivel de desempeño laboral</p>	<p>Enfoque de investigación: cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Según la intervención del investigador será observacional; Según la planificación de la toma de datos será prospectivo; Según el número de ocasiones en que se medirá la variable de estudio será transversal; Según el número de variables de interés será univariado.</p> <p>Diseño: Descriptivo</p> <p>Universo / muestra. Estará constituido por 87 profesionales de enfermería.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se utilizará el cuestionario de desempeño laboral.</p>	<p>Alto Medio Bajo.</p>	<p>Para medir la variable se utilizará la Escala ordinal</p> <p>Para evaluar los ítems Se utilizará Escala de Likert Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1</p>

	<p>Identificar el nivel de desempeño laboral en la dimensión de superación personal del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en la dimensión de cumplimiento del plan de trabajo del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019</p> <p>Caracterizar a la población objeto de estudio.</p>		<p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos.</p> <p>La información final será procesada en el Microsoft Word, Excel, y el software SPSS versión 23, se utilizará la estadística descriptiva de frecuencias para comparar los resultados y estas se presentaran en tablas y figuras.</p>		
--	--	--	---	--	--

ANEXO 3, OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN Operacional	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	CATEGORÍA		Escala
						Dimensión	Variable	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo.	Es el resultado productivo del personal de enfermería después de una jornada de trabajo Se medirá mediante el cuestionario de desempeño laboral.	Calidad del trabajo	Profesionalidad, exactitud, limpieza, frecuencia de error, esmero	04	Malo: 4 – 6 Regular: 7 – 9 Bueno: 10 - 12	Malo: 20 - 33 Regular: 34 – 47	Variable: ordinal
			Disciplina laboral	Mide el comportamiento del evaluado en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral.	04	Malo: 4 – 6 Regular: 7 – 9 Bueno: 10 - 12		
			Iniciativa y creatividad	Mide el grado de independencia, aporta ideas, criterios nuevos en su puesto de trabajo, forma de enfrentar situaciones no	04	Malo: 4 – 6 Regular: 7 – 9 Bueno:		

				rutinarias e incorporación de mejoras al trabajo.		10 - 12		
			Superación personal	Mide el cumplimiento de las acciones, capacitación y desarrollo profesional, resultados alcanzados en las mismas.		Malo: 4 – 6 Regular: 7 – 9 Bueno: 10 - 12		
			Cumplimiento del plan de trabajo	Cumplimiento de las tareas asignadas, evaluación cualitativa y cuantitativa, a partir de los conocimientos, acciones y funciones a ejecutar en el puesto de trabajo.	04	Malo: 4 – 6 Regular: 7 – 9 Bueno: 10 - 12		

ANEXO 04.

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL.

Introducción:

El presente estudio se realiza con la finalidad de Determinar el nivel de desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019. Para lo cual solicitamos su información que será netamente confidencial.

INSTRUCCIONES

A continuación se presenta una serie de enunciados, para lo cual se solicita responder con veracidad las preguntas y marque usted con una (x) según considere oportuno.

Siempre (S)
(N)

A veces (A)

Nunca

N°	ENUNCIADOS	S	A	N
1	Realizo un buen trabajo.			
2	Trato bien a los pacientes.			
3	Tengo amplio conocimiento del puesto.			
4	La calidad de mi trabajo es excepcional.			
5	Llego a la hora (puntual).			
6	Soy tolerante a las situaciones difíciles.			
7	Inicio mis labores prontamente.			
8	Tengo un alto grado de rendimiento.			
9	Tengo habilidad de motivar a otros.			
10	Tomo decisiones apropiadas y rápidas.			
11	Tengo capacidad para tomar responsabilidades.			
12	Tengo la capacidad para desarrollar ideas en mejora de mi trabajo.			
13	Trabajo en equipo.			
14	Poseo un espíritu de superación.			
15	Demuestro interés en mi trabajo.			
16	Asisto frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio.			
17	Tengo pleno conocimiento de las fases de mi trabajo.			
18	Me adapto con facilidad a los diversos sistemas de trabajo.			
19	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio.			
20	Reconozco las necesidades dentro del servicio.			

EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

Para determinar la validez estadística de los instrumentos de medición, se realizó mediante el juicio de expertos, y a través de las pruebas estadísticas: Binomial para cada ítem (10) de la escala dicotómica y de la Z Gauss para la aceptación total del instrumento ($n = 50$) al 0.05 de significancia estadística.

A) PRUEBA BINOMIAL

1) Hipótesis estadísticas

H₀: $P = 50\%$ versus **H_a:** $P > 50\%$

Donde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran el ítem de la escala dicotómica como adecuado.

La Hipótesis alternativa (**H_a**) indica que si el ítem de la escala es adecuado (se acepta), entonces la opinión favorable de la mayoría de los expertos debe ser superior al 50%, ya que la calidad del ítem se categoriza como “**adecuado**” o “**inadecuado**”.

2) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$\alpha = 0.05$ (5%); $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$ (95%)

3) Función de prueba

Si la hipótesis nula es verdadera, la variable X tiene distribución binomial con $n = 5$ y $P = 0.50$ (50%).

4) Regla de decisión

Se rechazará la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna si el valor

$P = P [X \geq x \text{ cuando } P = 0.05]$ es menor que $\alpha = 0,05$.

5) Valor calculado (VC)

$P = P [X \geq x \text{ cuando } P = 0.05] = \sum_k C_k^5 (0.5)^5 (0.5)^{5-k}$

El cálculo de ésta probabilidad acumulada hacia la derecha se obtiene a partir de la tabla de distribución binomial. V.C = 8.72

Decisión estadística

Para hacer la decisión estadística de cada ítem, se compara el valor P con el valor de $\alpha = 0.05$, de acuerdo a la regla de decisión (columna 4), asimismo la significación estadística de la decisión se tiene en la (columna 5) de la tabla.

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR $\leq \alpha$	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	N°	%	N°	%		
1	5	100	0	0	0.03125	*
2	5	100	0	0	0.03125	*
3	5	100	0	0	0.03125	*
4	5	100	0	0	0.03125	*
5	5	100	0	0	0.03125	*
6	5	100	0	0	0.03125	*
7	5	100	0	0	0.03125	*
8	5	100	0	0	0.03125	*
9	5	100	0	0	0.03125	*
10	4	80	1	20	0.15625	*
TOTAL	45	90	5	10	8.721270436e	

Fuente: Apreciación de los expertos

* : Significativa ($P < 0.05$)

** : Altamente significativa ($P < 0.01$)

B) PRUEBA DE LA Z GAUSS PARA PROPORCIONES

1) Hipótesis estadística

H₀: $P = 50\%$ versus **H_a:** $P > 50\%$

Donde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran los ítems del instrumento de medición como adecuados.

La Hipótesis alternativa (**H_a**) indica que el instrumento de medición es válido, entonces se espera que el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a los ítems como adecuados debe ser mayor que el 50%, ya que la calidad del ítem se establece como “**adecuado: Sí**” o “**inadecuado: No**”.

2) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$\alpha = 0.05$ (5%); $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$ (95%)

3) Función de prueba

En vista que la variable a evaluar “validez del instrumento de medición” es nominal (cuantitativa), cuyas categorías posibles son “válido” y “no válido” y

únicamente se puede calcular porcentajes o proporciones para cada categoría, y como la muestra (respuestas) es 50, la estadística para probar la hipótesis nula es la función normal o Z de Gauss para porcentajes:

$$Z = \frac{p - P}{\sqrt{\frac{P(100 - P)}{n}}} \quad N(0,1)$$

Donde:

Z = se distribuye como una distribución normal estandarizada con media 0 y varianza 1

p = es el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a cada ítem como adecuado (éxito).

n = es el número de jueces consultados (muestra)

4) Regla de decisión

Para 95% de confianza estadística y una prueba unilateral de cola a la derecha, se tiene el valor teórico de la distribución normal $VT = 1.6449$, que ya está dada en la tabla estadística

Con estos indicadores, la región de rechazo (RR/ H_0) y aceptación (RA/ H_0) de la hipótesis nula es: Al 5%: RR/ H_0 : $VC > 1.6449$; RA/ H_0 : $VC < 1.6449$.

5) Valor calculado (VC)

El valor calculado de la función Z se obtiene reemplazando los valores de:

$N = 50$, $P = 50\%$ y $p = 100\%$. De donde resulta que: **VC = 8.72**

6) Decisión estadística

Comparando el valor calculado ($VC = 8.721$) con el valor teórico ($VT = 1.6449$) y en base a la regla de decisión, se acepta la hipótesis alternativa al 95% de confianza estadística.

- Entonces el $VC = 8.721 > VT = 1.6449$

- Con este resultado, se acepta la validez del instrumento de medición.

**ESCALA DICOTOMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS
APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE
MEDICIÓN**

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica		
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable		
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles		
5	Los ítems reflejan el problema de investigación		
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación		
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación		
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación		
9	El instrumento abarca las variables e indicadores		
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis		

**MATRIZ DE RESPUESTAS DE LOS PROFESIONALES DE CONSULTADOS
SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)**

ITEM	EXPERTO*					TOTAL
	1	2	3	4	5	
01	1	1	1	1	1	5
02	1	1	1	1	1	5
03	1	1	1	1	1	5
04	1	1	1	1	1	5
05	1	1	1	1	1	5
06	1	1	1	1	1	5
07	1	1	1	1	1	5
08	1	1	1	0	1	4
09	1	1	1	1	1	5
10	1	1	1	0	1	4

* Respuesta de los profesionales: 1 = Sí, 0

EVALUACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

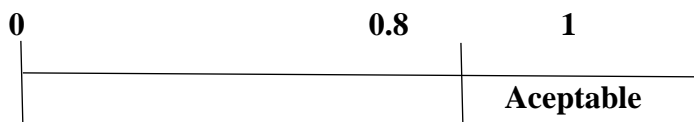
NIVEL DE SATISFACCIÓN

Para hallar la confiabilidad:

Se realizó mediante el coeficiente: Alfa de Cronbach

Para cual se sometió a una prueba piloto del 10% de la muestra total.

CÁLCULO DE ALFA DE CRONBACH (Índice de consistencia interna)



Si su valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable que hace mediciones que hace mediciones estables y consistentes.

Si su valor está por debajo de 0.8 el instrumento que está evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto nos llevara a conclusiones equivocadas.

Formula : Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

Vi = Varianza de cada ítems

Vt = Varianza total

Aplicando la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach:

1.0476 (0.745) = 0.78 valor de confiabilidad.

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
p1	10	1.511
p2	10	.178
p3	10	.267
p4	10	.000
p5	10	.444
p6	10	.178
p7	10	.444
p8	10	.178
p9	10	.267
p10	10	.267
p11	10	.267
p12	10	.267
p13	10	.267
p14	10	.178
p15	10	.178
p16	10	.000
p17	10	.622
p18	10	.178
p19	10	.622
p20	10	.178
		7.200
sumar	10	28.267
N válido (según lista)	10	

Para calcular el valor de la Máxima confiabilidad, se aplicó la fórmula del coeficiente de Sparman Broww, como sigue:

$$R_{ip} = \frac{2 (r_{ip})}{1 + r_{ip}} = \text{Spearman Brown}$$

Aplicando la formula el valor de la confiabilidad del instrumento de medición es:

$$R_{ip} = (2) \times (0.78) / 1 + 0.78$$

$$R_{ip} = 0.8764$$

Obteniéndose de esta manera una fuerte confiabilidad.