



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Factores socio laborales relacionados con el desempeño del profesional
de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, Comas - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Br. Karen Yuliana, Jaimes Marcacuzco (ORCID: 0000-0003-2584-8270)

ASESORA:

Mg. Rosario Rivero Alvarez (ORCID: 0000-0002-9804-7074)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Políticas En Salud

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la fuerza y salud para continuar y lograr mis metas y objetivos.

A mis padres por haberme dado todo el apoyo tanto emocional y económico durante este proceso.

A mi esposo e hijos que siempre me apoyaron y estuvieron conmigo en todo.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por haberme permitido ser parte de esta carrera tan bonita, los docentes de la Universidad, por sus enseñanzas y orientaciones, de manera especial a mi asesora Mg. Rosario Rivero, por haberme permitido recurrir a su capacidad y conocimiento científico

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Karen Yuliana Jaimes Marcacuzco estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 47631206 con la tesis titulada "Factores Socio laborales relacionas con el desempeño del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- 2019"

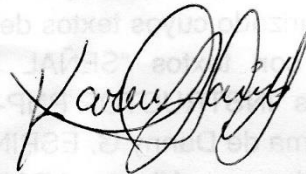
Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

10 de Mayo del 2019

Karen Yuliana Jaimes Marcacuzco DNI:
47631206



ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos Previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	7
1.4 Formulación del Problema.....	11
1.5 Justificación de estudio.....	11
1.6 Hipótesis.....	12
1.7 Objetivos.....	13
II. Método.....	14
2.1 Diseño de investigación.....	14
2.2 Variables, Operacionalización.....	15
2.3 Población y muestra.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	18
2.5 Métodos de análisis de datos.....	19
2.6 Aspectos éticos.....	19
III. Resultados.....	20
IV. Discusión.....	30
V. Conclusiones.....	32
VI. Recomendaciones.....	33

Referencias	34
Anexos	38
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	39
Anexo 2: Instrumento.....	40
Anexo 3: Códigos del Cuestionario.....	43
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento.....	45
Anexo 5: Validación de Juicio de experto.....	47
Anexo 6: Tablas de resultados según las dimensiones de desempeño profesional.....	49
Anexo 7: Tabla de distribución de Chi – Cuadrado.....	50
Anexo 8: Autorización de versión final del trabajo de investigación.....	51
Anexo 9: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	52
Anexo 10: Autorización de aprobación en repositorio.....	53
Anexo 11: Resultado de Turnitin.....	54
Anexo 12: Autorización de Publicación de Tesis.....	55

RESUMEN

Investigación descriptiva, correlacional tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores sociolaborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, Comas 2019. La muestra estaba constituida por 145 profesionales de enfermería, Como instrumento se utilizó un cuestionario Resultados: el 60% de enfermeras mostró un nivel de desempeño medio, 32% un desempeño bajo y solo el 8% alto. Respecto a las competencias cognitivas del profesional de enfermería, el 71% presentó un desempeño alto, el 16% bajo y el 13% medio. En las competencias sociales del profesional de enfermería, el 84% presentó un desempeño alto, el 4% bajo y el 12% medio. Las competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería, el 76% presentó un desempeño alto, el 20% bajo y el 4% medio. Conclusión: Existe relación entre los factores socio laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería ($P < 0,05$).

Palabras claves: factor socio laboral, desempeño, enfermería.

ABSTRACT

Descriptive, correlational research was intended to determine the relationship between socio-labor factors and the performance of the nursing professional at Sergio E. Bernales Hospital, Comas 2019. The sample consisted of 145 nursing professionals who worked at Sergio E. Hospital. Bernales, as an instrument, a questionnaire was used to measure the variables that were validated by an expert judgment and using cronbach's alpha, 779. Obtaining as results 60% presented a medium performance, 32% a low performance and only 8% presented a high work performance. The cognitive competencies of the nursing professional, 71% presented high performance, 16% low performance and 13% medium performance. The social competencies of the nursing professional, 84% presented high performance, 4% low performance and 12% medium performance. The skills and technical competencies of the nursing professional, 76% presented high performance, 20% low performance and 4% medium performance. The investigation concludes that there is a relationship between the socio-labor factors and the work performance of the nursing professional ($P < 0.05$).

Keywords: socio-labor factor, performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Actualmente el bajo nivel de satisfacción laboral de los profesionales, a nivel mundial ha llevado a las organizaciones e instituciones a mejorar sus procesos de gestión, existe investigaciones que afirman que la satisfacción laboral se relaciona con el buen desempeño laboral. En Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reveló niveles muy bajos en satisfacción laboral de los profesionales con tan solo un 45%, así mismo el 65% de profesionales menores de 25 años no mostraron interés en su trabajo. Muchas instituciones y organizaciones no dan importancia al tema o lo ignoran. Sin embargo, para ser competitivas, dar un buen servicio y enfrentarse con el éxito, hay que retener a los mejores trabajadores e inculcarles una verdadera cultura corporativa para que se sienta identificado y puedan desarrollarse profesionalmente.¹

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), existen factores relacionados con la remuneración salarial, estrés laboral, motivación, entre otros que afectan el desempeño del profesional de enfermería. Así mismo estimó que el 85% del personal de salud a nivel mundial, presentan síntomas de estrés causados por las malas condiciones de trabajo, generando un bajo nivel de desempeño profesional.²

Según la Organización Panamericana de la Salud, (OPS), el profesional de enfermería siente motivación cuando percibe la recuperación de salud de los pacientes, pero también existe momentos que afectan su desempeño, como problemas ajenos al paciente, dolor, angustia, desesperación familiar y afrontar continuamente la muerte de los pacientes.³

El Ministerio de Salud del Perú (2015), el trabajo del profesional de enfermería en hospitales públicos presenta una serie de características que lo diferencian claramente del sector privado, estos profesionales se encuentran sometidos a factores sociolaborales que afectan y se relacionan con el desempeño profesional. La labor asistencial representa un doble reto, en tanto incluye no solamente un alto nivel de efectividad profesional, sino también una responsabilidad personal que de una forma afectan sus necesidades y emociones.²

En el Perú, actualmente las instituciones de salud pública, no han incorporado una evaluación constante de satisfacción laboral y desempeño profesional y esto es un claro reflejo de la falta de interés hacia los recursos humanos. Se ha podido observar que los profesionales en enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, continuamente carecen de falta de instrumentos para realizar procedimientos, existen poco profesionales ante gran demanda de pacientes, entre otros, todo esto hace que se incremente el nivel de estrés y afecta la estabilidad emocional del profesional en enfermería.⁴

El desempeño laboral del profesional de enfermería no solamente está determinado por su perfil académico, sino que existen factores sociales y culturales que alteran su desempeño laboral. Así mismo se encuentra expuesto a situaciones que pueden afectar su desempeño, como: poco personal ante una alta demanda, espacio e infraestructura, responsabilidad del trabajo, ausencia de personal médico en urgencias, sobrecarga de trabajo, falta de compañerismo, falta de comunicación, rotación permanente por diferentes servicios, jornadas extensas de trabajo.⁵

En el servicio de Urgencias del Hospital Sergio E. Bernales es muy común escuchar por parte de las enfermeras comentarios como: “el sueldo no me alcanza”, “la institución no apoya”, “me siento cansada y estresada”, “no tenemos donde descansar”, “como voy a trabajar si no tenemos material”, “las guardias nocturnas me debilitan y no tenemos donde descansar un rato”. En la observación, es común la presencia de camillas y sillas en los pasillos, la elevada aglomeración de pacientes. Por todo lo mencionado anteriormente es que nace el interés de realizar la investigación para determinar la relación de los factores socio laborales con el desempeño del profesional de enfermería

1.2 Trabajos Previos

Antecedentes Nacionales

Campos M. 2018, en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, estudio de diseño correlaciona, no experimental de corte transversal, se empleó una población de 40 profesionales de enfermería. Como resultados se obtuvo, el 60% presento factores motivacionales medio, el 20% un nivel alto y el 20% un nivel bajo, respecto al desempeño laboral, el 65% presento desempeño regular, el 20% nivel eficiente y el 15% deficiente. El estudio concluye que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño del profesional de enfermería.⁶

Quispe C., Rodas P. 2018, en su estudio tuvo como objetivo determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral profesional de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau. Utilizó un diseño descriptivo de corte transversal, la población utilizada fue de 200 enfermeras del H.E.G. Se obtuvo como resultados con relación a edad el 23% de 33 a 40 años, el 38% mayores de 40 años. Con relación al género, el 37.5% hombres y el 62.5% mujeres. El estado civil, el 15% son divorciados, 34% solteros, 16% convivientes y el 35% casados. Grado de instrucción, el 29% sin especialidad, el 48.5% son especialistas, 6% tienen doctorado y el 17% tiene una maestría. En el ausentismo laboral el 17.5% presento un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, el 64.5% presento un factor condicionante medio en la dimensión factores de contenido de trabajo y el 54,5% presento factor condicionante alto en la dimensión lugar de trabajo. La investigación concluyo que el factor lugar de trabajo y contenido de trabajo, son condicionantes del ausentismo laboral.⁷

Vargas E. 2017, la investigación tuvo como objetivo conocer si existe relación significativa entre algunos factores socio laborales de las enfermeras: edad, estado civil, paternidad, situación laboral, remuneración y años de ejercicio Profesional, con el Nivel de Estrés. Investigación descriptiva correlacional, como muestra fueron 25 profesionales

en enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo. Resultados: El 44% se encuentra en el rango de 36 a 45 años de edad, el 40% se encuentra entre 25 a 36 años, el 16% se encuentra entre 46 a 55 años; el 48% son casadas, el 52% tiene hijos, el 60% son contratadas y 40 % nombradas. El 60% recibe una remuneración menor a 1000soles y el 40% tiene más de 15 años de ejercicio profesional La investigación concluyó que existe relación significativa entre; los factores socio laboral: edad, estado civil, paternidad, situación laboral, remuneración y años de ejercicio profesional se relacionan significativamente con nivel de estrés.⁸

Liendo D. 2017, en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación de los factores sociolaborales y el nivel de ansiedad en el personal de salud del Centro de Atención Primaria II Luis Palza Lévano de Tacna. El tipo de investigación es correlacional, descriptivo. Se incluyó a 49 personales de salud del Centro de Atención Primaria II Luis Palza Lévano de Tacna de Essalud. Los resultados de la investigación confirman que existe relación entre el nivel de ansiedad y los factores socio laboral como Estado civil, tiene hijos ($p > 0,05$). No existe relación entre ansiedad psíquica y los factores socio laborales tales como: Edad, sexo, estado civil, tiene hijos, condición laboral, tiempo de servicio, especialidad en el área ($p > 0,05$). Existe relación entre la ansiedad somática y el factor socio laboral estado civil ($p > 0,05$).⁹

Manrique Q. 2016, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre factores laborales y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Utilizo un diseño correlacional de corte transversal, la población utilizada fue de 30 profesionales de enfermería, como instrumento se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Como resultados se obtuvo, el 33.3% presento factor laboral bajo con un nivel de estrés laboral bajo, el 13.3% presento factor laboral medio con un nivel de estrés bajo y el 16,7% presento factor laboral bajo con un nivel de estrés bajo. También se halló que el 33.3% presento factor presión y exigencia medio con un nivel de estrés laboral bajo y el 30% presento factor presión exigencia con in nivel de estrés

laboral medio a alto. La investigación concluyo que existe una relación muy baja entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral.¹⁰

Chumpitaz J. 2017, la investigación, tuvo como objetivo describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla, fue un estudio de diseño no experimental transversal, de carácter descriptivo comparativo y una población que estuvo representada por 25 licenciadas y técnicas de enfermería del servicio de gineco-obstetricia. En tanto el estudio tuvo como resultado que no existe diferencias significativas ($p > 0,05$) entre el desempeño laboral del personal de enfermería y sus dimensiones cognitivas, competencias actitudinales y competencias de capacidad técnica. Cabe resaltar que ninguno poseía nivel malo del desempeño laboral.¹¹

Antecedentes Internacionales

García R., Martínez C., Rivera T. México, 2016, la investigación tuvo como objetivo determinar la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública en el estado de Hidalgo. La investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se aplicó el instrumento en dos hospitales públicos, para el hospital A se aplicó el instrumento a 59 profesionales en enfermera, para el hospital B se aplicó el instrumento a 149 profesionales en enfermería. Como resultados se obtuvo, según el sexo en el grupo A, 88,14% femenino, el 11,86% masculino y en el grupo B, el 93,96% femenino y 6,04% masculino. En relación a las edades se encontró en el grupo A, 67,80% entre 30 a 39 años, 20,34% de 40 a 49%, el 1,69% menos de 20 años y en el grupo B se encontró, 43,62% de 30 a 39 años, el 26,85% de 20 a 29 años, el 20,13% de 40 a 49 años y el 9,4% de 50 a 59 años. En relación a la antigüedad laboral se encontró en el grupo A, 98,31% antigüedad de 1 a 10 años, 1,69% menos de un año y el grupo B, 43,62% de 1 a 10 años, el 38,26% de 11 a 20 años y el 1,34% menos de un año. La investigación concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos.¹²

Alma L. México, 2016, en su estudio Evaluación del desempeño enfermero por competencias profesionales en el hospital público de San Luis Potosi. La investigación fue de tipo descriptivo, transversal con una muestra de 76 profesionales de enfermería. El objetivo de la investigación fue determinar el desempeño a través del nivel de competencia profesional que presenta el profesional en enfermería de un hospital público de San Luis Potosí, según lo establece el proyecto Tuning para América Latina. Como resultados se obtuvo, el 92,3% es de sexo femenino y 7,7% de sexo masculino, el estado civil el 43,2% es casada, 18,2% unión libre y el 22,1% soltera. En relación a la situación laboral el 72,4% están contratados como licenciados y el 59,2% con trabajadores base, respecto a la antigüedad laboral el 42,1% tiene de 2 a 6 años y el 86,8% no tiene otro empleo. Se concluyó 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.¹³

Beron D., Palma F. Argentina, 2011, la investigación tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería del hospital Malargüe. El estudio fue de tipo descriptivo de corte trasversal, la muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería. Como resultados se obtuvo, en genero el 20,93% hombres y 79,07% mujeres. En la edad se obtuvo el 46,51% en rango de 50 a 59 años, el 23,26% en rango de 40 a 49 años, el 20,93% en rango de 30 a 39 años y el 9,30% en rango de 20 a 29 años. En estado civil se obtuvo, 62,79% casados, 23,26% solteros y el 11,63% divorciados. En años de servicio se obtuvo, el 44,19% tiene más de 20 años trabajando, el 6,98% tiene más de 10 años y el 30,23 menos de 5 años. En situación laboral se obtuvo, el 69,77% es permanente, el 16,28% prestaciones y el 13,95% contrato.¹⁴

1.3 Teorías relacionadas al tema

Factores socio laborales son características o cualidades, pueden ser elemento propio del ser humano o de su entorno, que pueden determinar o condicionar un evento o situación problemática. Para fines del estudio se tomó en cuenta factores sociales y laborales. Existen diversas variables socio laborales que modulan la intensidad del mismo como: estado civil, edad, situación laboral, cantidad de remuneración, tiempo de servicio, condición laboral.¹⁵

Los Factores Sociales están constituidos por las características y agentes relacionado con el ser humano, como la edad, sexo, estado civil, cantidad de hijos y entre otras. Los factores sociales se definen como una división de la sociedad donde las familias o individuos están adscritos en base a una serie de intereses, valores, estilos de vida, categoría entre otros.¹⁶

Factor Laboral son las condiciones que existen en el trabajo, que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias.¹⁷

Desempeño es actuación y el rendimiento que manifiesta el profesional, al efectuar sus tareas y funciones que exige el puesto laboral. Es en el desempeño laboral donde el profesional demuestra todas sus competencias, cognitivas, sociales y capacidades. El desempeño laboral es el comportamiento del profesional, basados en la búsqueda de objetivos.¹⁸

Desempeño laboral es la forma como el profesional de una entidad trabaja eficazmente, para alcanzar objetivos y metas, basadas en las normas establecidas por el centro de labor. El profesional en enfermería se ha caracterizado por la dedicación al cuidado del ser humano, la comunidad y la familia por lo que es necesario desarrollar capacidades y actitudes que mejoren su desempeño y logre así un profesional capaz, solidario, responsable y creativo, que permitan satisfacer las necesidades médicas de las personas.¹⁹

Benner, mencionó el desempeño laboral como el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales. De la misma forma

la clasifico en cinco etapas:

Principiante: El profesional no tiene experiencia previa de la situación a la que debe enfrentarse.

Principiante avanzada: El profesional posee la experiencia necesaria para dominar algunos aspectos de la situación. Los profesionales en enfermería en este nivel siguen normas y se orientan por las tareas que deben realizar.

Competente: La atención se centra en la gestión del tiempo y en la organización de las tareas de la enfermera, en vez de centrarse en la planificación del tiempo.

Eficiente: El profesional en enfermería es capaz de reconocer los aspectos más importantes y posee un dominio intuitivo de la situación a partir de la información previa que conoce.

Experta: El profesional en enfermería posee un dominio intuitivo de la situación y es capaz de identificar el origen del problema sin perder tiempo en soluciones y diagnósticos alternativos. Desarrolla su labor profesional de manera eficiente ya no necesita reglas, para conectar su conocimiento de la situación con la acción adecuada. Demuestra capacidad analítica elevada e intuitiva ante situaciones nuevas.²⁰

La evaluación del desempeño laboral de los profesional se caracteriza por tener lugar en el contexto real y analiza el comportamiento del profesional teniendo en cuenta como organiza, retiene y utiliza sus conocimientos adquiridos, como desarrolla sus habilidades en la práctica, como se interrelaciona y actúa con el equipo profesional de trabajo o equipo de salud, el individuo y la familia.²¹

La evaluación del desempeño es situacional y depende de persona en persona y depende mucho de los factores condicionantes que influye en el profesional. Las recompensas determinan el nivel del esfuerzo profesional que el individuo esté dispuesto a hacer, además el esfuerzo individual dependerá de las capacidades y habilidades que el profesional pueda desempeñar.²²

La evaluación de desempeño, tiene como objetivo evaluar al profesional y comunicar la forma de que se están desempeñando en su centro de labor y crear estrategias para mejora continua.²³

Competencias sin capacidades del profesional en enfermería para utilizar sus habilidades, actitudes, conocimientos y valores, desarrollados a través de procesos como educacionales y experiencia laboral. Con el fin de identificar y dar solución a los problemas que se presentan en el área determinada de trabajo. Las competencias en el desempeño del profesional son las habilidades particulares, actitudes y conocimientos de la persona que le ayuda a resolver una situación problemática. Las dimensiones para evaluar el desempeño profesional están constituidas por las competencias sociales, competencias técnicas y competencias cognitivas.²⁴

Competencias cognitivas son habilidades mentales del ser humano en donde la persona integra información aprendida a través de los sentidos en un sistema de conocimientos. El conocimiento humano es el resultado de los procesos que inician desde la captación de estímulos, interpretación y su traducción en un sistema de valores que posteriormente generara una respuesta.

Swartz y Parks, clasificaron las competencias cognitivas de la siguiente manera: competencias para interpretar información (pensamiento comprensivo), competencias para evaluar la información (pensamiento crítico), competencias para generar nueva información (pensamiento creativo), competencias para tomar decisiones, competencias para solucionar problemas.²⁵

El profesional en enfermería cuenta con habilidades cognitivas como la capacidad para analizar y resolver un problema, diferenciar e identificar los problemas de salud, toma de decisiones basado en el conocimiento de enfermería previamente adquirido. La investigación tomara en cuenta las capacidades cognitivas del profesional de enfermería como capacidad para resolver problemas utilizando los conocimientos teóricos adquiridos, capacidad de tomar decisiones oportunas y cuidar la integridad del paciente, capacidad de conocer y comprender las patologías de su servicio, capacidad para hacer funcionar los equipos e instrumentos de cada área del hospital, capacidad para conocer las necesidades del paciente de acuerdo a su patología, capacidad de conocer síntomas y signos de la patología de cada paciente, capacidad de tomar decisiones oportunas en el

cuidado de la integridad del pacientes, capacidad de dar solución a las inquietudes y consultas de los pacientes.

Competencias sociales son habilidades que poseen los profesionales que les permite relacionarse e interactuar con las demás personas de manera satisfactoria y efectiva. Las habilidades sociales son; conjunto de conductas reflejadas por el individuo en un contexto interpersonal, refleja sus sentimientos, actitudes, deseos opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación respetando esas conductas en los demás y que, generalmente, resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.²⁶

Competencias de capacidad técnica son habilidades y conocimiento específico que están relacionadas con el correcto desempeño del puesto laboral del profesional. Generalmente estas habilidades ponen en práctica los conocimientos específicos y técnicos los cuales conducen al logro de objetivos. Conocimiento de las medidas de bioseguridad. Conocimiento de técnicas para la preparación de los medicamentos y equipo. Conocimientos del cuidado del paciente según la patología que presenta. Conocimiento técnico de las medidas de asepsia. Conocimiento técnico de la lectura de las indicaciones de los médicos.²⁷

Benavides, considera que a medida que el profesional mejores sus competencias mejorara su desempeño. Las competencias son las destrezas y el comportamiento que el profesional aporta en su trabajo para cumplir sus responsabilidades y objetivos. También menciona que los estudios organizacionales proyectan tres tipos de competencias fundamentales, estas son: competencias laborales, competencias genéricas y competencias básicas.²⁸

Boudreau y Milkovich, mencionaron una serie de características profesionales como las habilidades, capacidades, cualidades y necesidades que interactúan con el trabajo y la organización produciendo comportamientos que puedan afectar los objetivos y resultados de las organizaciones.²⁹

1.4 Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es la relación de los factores socio laborales y la autoevaluación de desempeño del profesional de enfermería en el hospital Sergio E. Bernales?

1.5 Justificación de estudio

Esta investigación se justifica porque el análisis de los factores socio laborales y la autoevaluación de desempeño del profesional de enfermería son importantes, debido a que orienta a entender una problemática que afecta el comportamiento y desenvolvimiento diario en el Hospitan Sergio E. Bernales. Así mismo permitirá tomar medidas de implementación y mejoras en el área de enfermería y salud ocupacional, con el fin de tener un mejor desempeño profesional.

Para una entidad de salud es muy importante la evaluación del desempeño profesional y conlleva una serie de ventajas; ayuda a los evaluadores a tomar decisiones sobre quienes deben recibir un aumento y ascensos; Realización de capacitaciones y mejoras del desarrollo; Planeación y desarrollo de la carrera profesional; Análisis del diseño de los puestos, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto; Interferencia de factores externos, como problemas familiares, de salud, finanzas, entre otros.³⁰

El desempeño del profesional en enfermería se ve reflejado con la calidad de su servicio hospitalario el cual depende de las competencias profesionales que pueda tener, como competencias cognitivas, competencias sociales y competencias de capacidad y técnica, en muchos casos se ve afectado por algunos factores socio laborales. La evaluación del desempeño ayuda a plantear nuevas políticas de compensación, mejoras del desempeño, fomenta la toma de decisiones, ascensos, también nos permite evaluar la necesidad de capacitaciones para el profesional, encontrar errores en los diseños de puestos y observar si existen problemas personales que hacen que el trabajador no se pueda desempeñar las actividades de su puesto de trabajo.³¹

La investigación busca establecer la relación de los factores socio laborales y el desempeño del profesional en enfermería, aplicando métodos de evaluación para cada variable dará a conocer el desempeño del profesional en enfermería, la investigación aportara a generar estrategias para mejorar el desempeño del profesional en enfermería, desarrollando los procesos y funciones de acuerdo a las normas y estándares establecidos por el Hospital Sergio E. Bernales, con el fin de mejorar la atención y cuidado del paciente.

Las técnicas y estrategias desarrolladas durante el análisis de la problemática de los factores socio laboral y el desempeño del profesional en enfermería del Hospital Sergio E. Bernales, ayudara a futuras investigaciones correlacionales y experimentales relacionadas con las variables propuestas y muestras en poblaciones de profesionales en enfermería.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre los factores sociolaborales y el desempeño del profesional en enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Ho : No existe relación significativa entre los factores sociolaborales y el desempeño del profesional en enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias cognitivas del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Ho: No existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias cognitivas del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias sociales del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Ho: No existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias

sociales del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Ho: No existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre los factores socio laborales y el desempeño del profesional en enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Objetivo Específicos

1. Establecer la relación entre factores socio laborales y las competencias cognitivas del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019
2. Establecer la relación entre factores socio laborales y las competencias sociales del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019
3. Establecer la relación entre los factores socio laborales y las competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

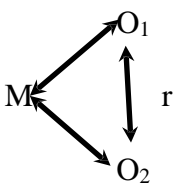
II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo de corte transversal, no experimental, descriptivo y correlacional. No experimental debido a que las variables no fueron manipuladas solo se observó y se analizó el fenómeno tal y como es.³²

Descriptivo correlacional debido a que se va a explicar las características de los fenómenos de investigación para luego medir su relación o asociación en la misma unidad de estudio.³²

La investigación es descriptiva porque consiste en detallar las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.³³

Diseño de la investigación: Descriptivo – Correlacional	
Diagrama	Significado
 <p>El diagrama muestra un triángulo con vértices M, O1 y O2. M está a la izquierda, O1 arriba a la derecha y O2 abajo a la derecha. Hay flechas que conectan M con O1, M con O2, y O1 con O2. Una 'r' está colocada a la derecha de la flecha que conecta O1 y O2.</p>	<p>M = Muestra O₁ = Factores socio laborales O₂ = Desempeño r = relación entre las variables</p>

2.2 Variables, Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores Ítems	Escala
FACTORES SOCIO LABORALES	Características o cualidades, pueden ser elemento propio del ser humano o de su entorno, que pueden determinar o condicionar un evento o situación problemática.	Condiciones demográficas y sociales que caracterizan al profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales, será medidas utilizando un cuestionario demográfico y socio laboral.	SOCIAL	Sexo (1) Edad (2) Estado civil (3) Tiene Hijos (4)	Nominal
			LABORAL	Años de servicio (5) Ingreso mensual (6) Condición laboral (7) Centro de trabajo (8) Especialista en el área (9)	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores Ítems	Escala
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño laboral es la actuación y el rendimiento que manifiesta el profesional, al efectuar sus tareas y funciones que exige el puesto laboral. Es en el desempeño laboral donde el profesional demuestra todas sus competencias, cognitivas, sociales y capacidades	rendimiento del profesional de enfermería evaluado mediante sus competencias cognitivas, sociales, capacidad y técnica, medidas a través del instrumento cuyo valor final será, Alta: 119-125 Media: 103- 118 Baja: 25-102	COMPETENCIAS COGNITIVAS.	Conocimientos adquiridos (1,2) Historia clínica (3,4) Equipos e instrumentos (5) Integridad del paciente (6,7) Lavado de manos (8) Soporte emocional (9)	Ordinal Alto =35-45 Medio=29- 34 Bajo= 9-28 Alto =28-40 Medio=23- 27 Bajo= 8-22 Alto =28-40 Medio=23- 27 Bajo= 8-22
			COMPETENCIAS SOCIALES.	Relaciones interpersonales (10,11) Preparación psicológica (12,13) Servicio (14,15) Privacidad (16)	
			COMPETENCIAS DE CAPACIDAD Y TÉCNICA.	Desempeño (17, 18) Información al paciente (19,20) Conocimiento (21) Medidas de bioseguridad (22) Preparado de material y equipo. (23) Cuidados (24,25)	

2.3. Población y muestra

Población

Está conformado por 230 licenciados en enfermería, profesionales de los servicios de emergencias, cirugía, trauma shock y cuidado intermedios.

Muestra

Debido a que la investigación está trabajando con una población finita, utilizo el muestreo no probabilístico. Fórmula de Fisher y Navarro; 2002.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{e^2(N-1) + Z^2(p)(q)}$$

Dónde:

n: Tamaño de muestra

N: Tamaño de población

Z: Nivel de confianza 95%

e= Error de estimación

p= Probabilidad en contra

Reemplaza en la fórmula:

N: 230

e: 0,05

z: 1,96

p: 0.5

q: 0.5

$$n = \frac{1,96^2 (0.5)(0.5)(230)}{0.05^2(230-1) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 145$$

La muestra total obtenida es de 145, con un 95% de confianza y un 5% de error

Criterio de inclusión:

Profesional de enfermería que realiza labor asistencial

Profesional de enfermería con más de cinco años de servicio.

Criterios de exclusión:

Profesional de enfermería con cargo administrativo o una jefatura dentro del Hospital Sergio E. Bernales.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la investigación se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, diseñado y estructurado para la obtención de datos en concordancia con los objetivos de la investigación.³⁴

En la investigación para la variable “**Factor socio laboral**” se desarrolló un cuestionario propio del autor que se aplicó de forma anónima, está estructurado por 9 preguntas en 2 dimensiones: Factor social (ítems 1, 2,3, y 4), Factor Laboral (ítems 5, 6, 7, 8 y 9). Fue elaborada de forma nominal (Anexo A).

Para la variable “**Desempeño**” la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue un cuestionario basado en Chumpitaz en el año 2017, en donde la enfermera se autoevalúa su propio desempeño, está estructurado en 25 preguntas relacionadas en 3 dimensiones: competencias cognitivas (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9), competencias sociales (ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17), competencias de capacidad y técnica (ítems 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25) (Anexo B). El cuestionario fue laborado basado en Likert con una frecuencia de intensidad de 0 a 5.

Se realizó la validación del instrumento a través del juicio de expertos por lo que fue necesaria la evaluación de 5 profesionales de salud con grado académico de magister en

enfermería administrativa, licenciada jefa de un servicio, licenciado docente en enfermería, licenciado docente en investigación, licenciado en recursos humanos. Obteniéndose un valor de prueba binomial menor a 0.05 y el Grado de concordancia de jueces fue 98.73% (Anexo C). Se realizó una prueba piloto, tomando 25 licenciadas en enfermería, para la prueba de confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, los datos fueron ingresados al programa estadístico SPSS 23 donde se obtuvo como resultado un valor de 0,779 para el cuestionario de factor socio laboral lo cual significa que existe una confiabilidad alta y el cuestionario de desempeño obtuvo un valor de 0,968, el cual significa que existe una confiabilidad muy alta (Anexo D).

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó una codificación a cada cuestionario y se evaluó las pruebas, se utilizó el programa Excel 2013 para realizar una base de datos. Se utilizó SPSS versión 22 para el análisis de datos, los resultados fueron presentados en tablas y gráficos según las variables y dimensiones presentadas. Para medir el grado de relación de las variables se utilizó la prueba Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

La investigación se realizó con los profesionales en enfermería del Hospital Sergio E. Bernal su participación fue de forma anónima y voluntaria, se tuvieron en estimación los cuatro principios de ética.

Autonomía: Los licenciados en enfermería decidieron participar de la investigación, pudiendo retirarse en cualquier momento si lo considera necesario, se le explico el objetivo de la investigación.

Beneficencia: es probable que los resultados ayuden a diseñar tácticas, para que el profesional en enfermería pueda fortalecer sus competencias laborales y mejorar su desempeño.

Justicia: No se discriminó por razones religiosas y creencias.

No maleficencia: no fueron sometidos a ningún riesgo, los cuestionarios son anónimos y completamente confidenciales.

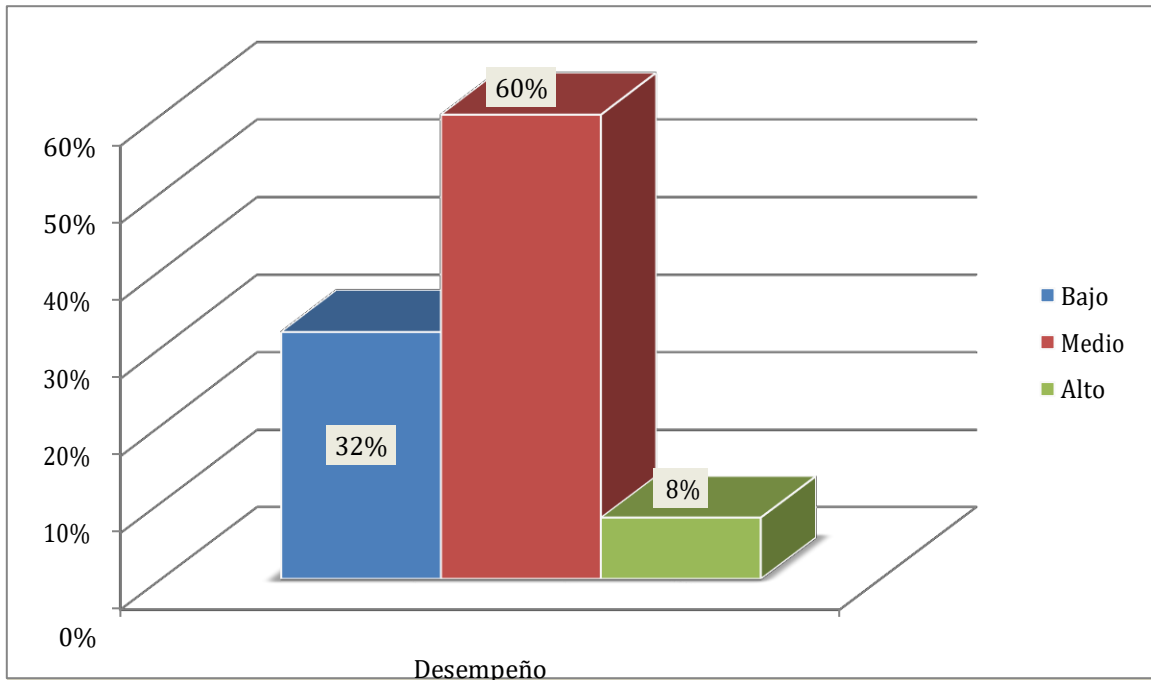
III. Resultados

Tabla 1. Factores sociales y laborales

Indicador		Frecuencia	%
		155	100
Sexo	Femenino	114	78
	Masculino	31	22
Edad	Menor de 25 años	11	8
	26 – 35 años	76	52
	36 a mas	58	40
Estado civil	Soltero	28	20
	Conviviente	34	23
	Casada	83	57
Hijos	Si	70	48
	no	75	52
Años de servicio	1 - 2 años	46	32
	6 – 10 años	88	61
Ingresos	10 a mas	11	7
	1000	24	17
	1000-2000	38	26
	2000-3000	41	28
Situación laboral	3000-4000	42	29
	Nombrado	76	52
	CAS	58	40
Labora en otra institución	Serums	11	8
	Si	56	38
Especialidad	No	89	62
	Si	81	55
	No	64	45

Fuente: elaboración propia

Gráfico 1: Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernal, 2019

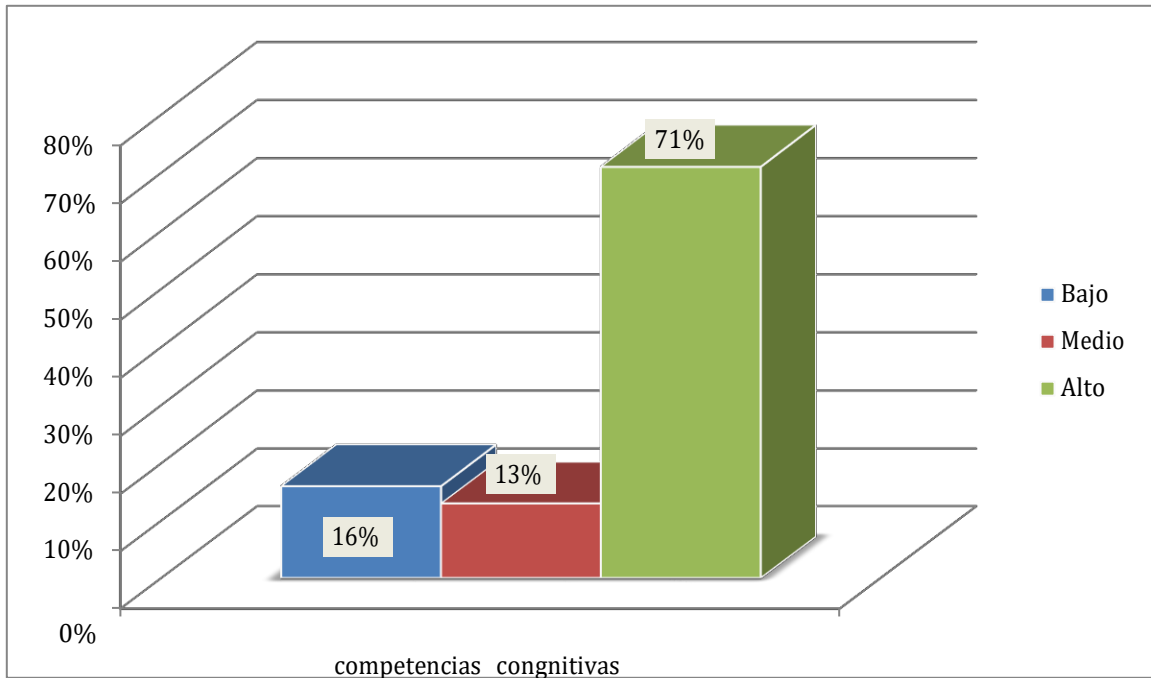


Fuente: elaboración propia

Interpretación

En nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería, 60% (87) fue medio, el 32% (47) bajo y solo el 8% (11) alto.

Gráfico 2: Competencias cognitivas del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales, 2019

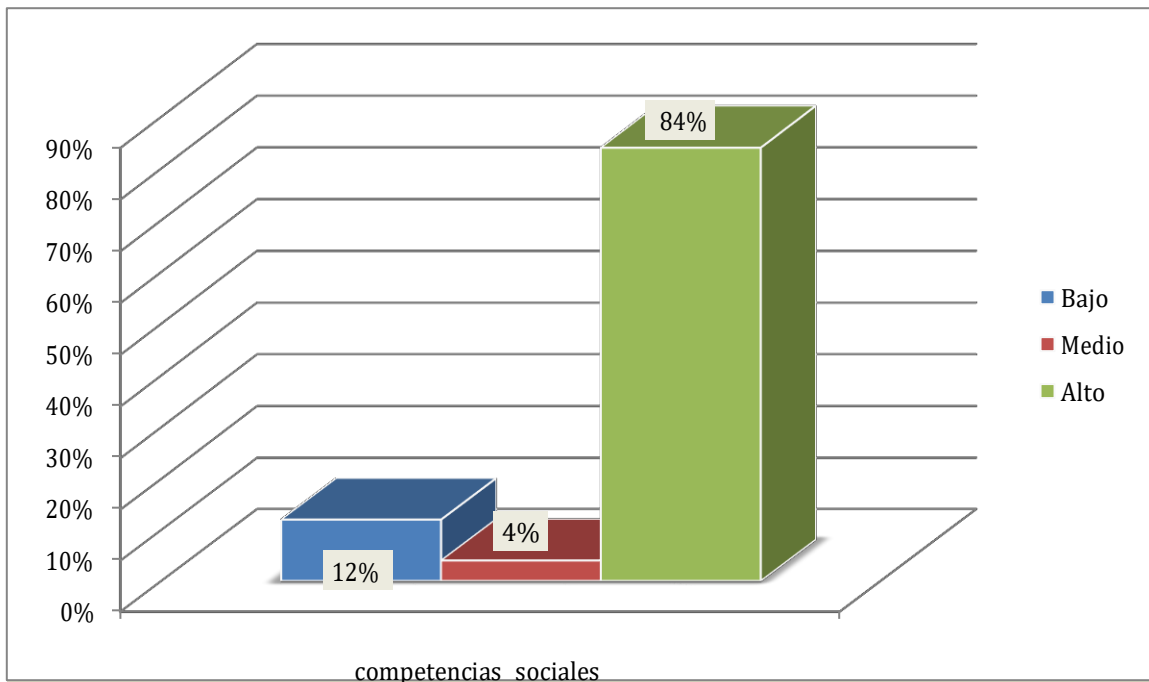


Fuente: elaboración propia

Interpretación

En las competencias cognitivas del profesional de enfermería, el 71% (104) mostró desempeño alto, el 16% (23) bajo y el 13% (18) un desempeño medio.

Gráfico 3: Competencias sociales del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernal, 2019

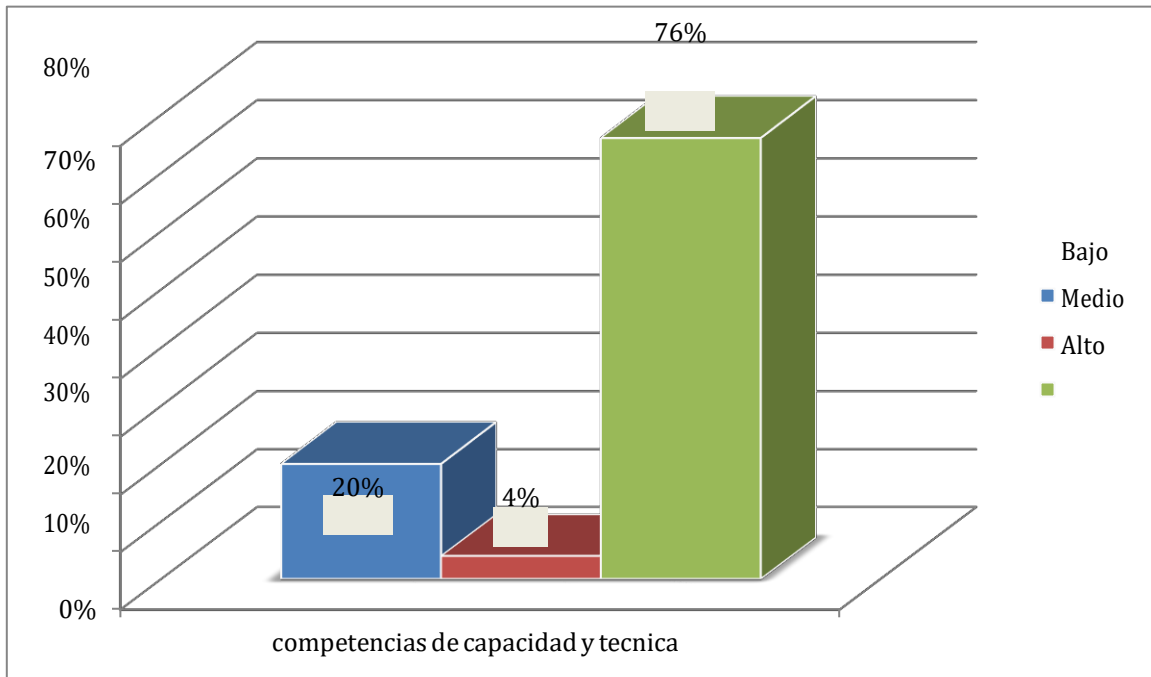


Fuente: elaboración propia

Interpretación

En las competencias sociales del profesional de enfermería, el 84% (122) alto, el 12% (17) bajo y el 4%(6) medio.

Gráfico 4: Competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales, 2019



Fuente: elaboración propia

Interpretación

En competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería, el 76%(110) alto, el 20%(29) bajo y el 4%(6) medio.

Tabla 2: Desempeño laboral según factor socio laboral

Factor	Indicador	Desempeño				%	X ²	GL	P-valor
		Bajo	Medio	Alto					
sexo	Femenino	38	65	11	78%	12,034	2	,002	
	Masculino	29	22	0	22%				
Edad	Menor de 25 años	11	0	0	8%	44,761	4	,000	
	26 – 35 años	18	76	0	52%				
	36 a mas	18	29	11	40%				
Estado civil	Soltero	11	17	0	20%	5,993	4	,002	
	Conviviente	12	17	5	23%				
	Casada	24	53	7	57%				
Hijos	Si	17	58	0	48%	11,548	2	,002	
	no	30	29	16	52%				
Años de servicio	1 - 5 años	23	17	6	32%	55,483	4	,000	
	6 – 10 años	18	70	0	61%				
	10 a mas	6	0	5	7%				
Ingresos	1000	6	0	0	17%	34,394	6	,000	
	1000-2000	12	17	0	26%				
	2000-3000	12	23	6	28%				
	3000-4000	12	47	5	29%				
Situación laboral	Nombrado	18	53	5	52%	10,994	2	,004	
	CAS	18	34	6	40%				
	Serums	11	0	0	8%				
Labora en otra institución	Si	17	39	0	38%	54,971	4	,000	
	No	30	48	11	62%				
Estudio de especialidad	Si	12	58	11	55%	30,346	2	,000	
	no	35	29	0	45%				

Pruebas de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre los factores sociolaborales y el desempeño del profesional en enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Ho: No existe relación significativa entre los factores sociolaborales y el desempeño del profesional en enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Tabla 3: Correlación de factores socio laborales y el desempeño del profesional de enfermería

	Chi - cuadrado	gl	Sig. asintótica
Sexo	12,034	2	,002
Edad	44,761	4	,000
Estado civil	5,993	4	,002
Años de servicio	55,483	4	,000
Ingresos económicos	34,395	6	,000
especialidad	30,346	2	,000

Los factores socio laborales reflejaron diferencias significativas ($P < 0.05$) razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los factores socio labores se encuentran relacionados con el desempeño laboral del profesional en enfermería

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias cognitivas del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Ho: No existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias cognitivas del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Tabla 4: Correlación de factores socio laborales y las competencias cognitivas del profesional de enfermería

	Chi - cuadrado	gl	Sig. Asintótica
Sexo	10,032	2	,007
Edad	64,002	4	,000
Estado civil	27,639	4	,000
Años de servicio	25,821	4	,000
Ingresos económicos	75,445	6	,000
especialidad	25,951	2	,000

Los factores socio laborales reflejaron diferencias significativas ($p < 0.05$) razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los factores socio labores se encuentran relacionados con las competencias cognitivas

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias sociales del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Ho: No existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias sociales del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Tabla 5: Correlación entre factores sociolaborales y las competencias sociales

	Chi - cuadrado	gl	Sig. Asintótica
Sexo	7,433	2	,024
Edad	97,603	4	,000
Estado civil	30,903	4	,000
Años de servicio	13,547	4	,000
Ingresos económicos	105,887	6	,000
especialidad	27,815	2	,000

Los factores socio laborales reflejaron diferencias significativas ($P < 0.05$) razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los factores socio labores se encuentran relacionados con con las competencias sociales

Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias

de capacidad y técnica del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

H₀: No existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales, 2019

Tabla 6: Correlación de factores sociolaborales y competencias de capacidad y técnica

	Chi - cuadrado	gl	Sig. Asintótica
Sexo	9,876	2	,032
Edad	61,134	4	,000
Estado civil	32,815	4	,000
Años de servicio	77,151	4	,000
Ingresos económicos	67,800	6	,000
especialidad	12,163	2	,002

Los factores socio laborales reflejaron diferencias significativas ($p < 0.05$) razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los factores socio labores se encuentran relacionados con competencias de capacidad y técnica

IV. Discusión

Los factores socio laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio E. Bernal, en este estudio son el 78% de sexo femenino, respecto a la edad el 52% se encuentra entre 26 a 35 años, así mismo el 57% son casados, el 52 % no tiene hijos, el 61% tiene de 6 a 10 años de servicio en el hospital, el 52% son nombrados y solo el 55% tienen una especialidad. Similares resultados concuerdan con lo encontrado en el estudio de Quispe y Rodas al reportar que un 62,5% de sexo femenino, 35% casados, 48,5% son especialistas.

Respecto a la relación de los factores socio laboral y el desempeño del profesional de enfermería, se encontró que existe relación debido a que los factores socio laborales reflejaron diferencias significativas ($p < 0.05$) en la prueba de chi – cuadrado, así mismo el desempeño laboral del profesional de enfermería, el 60% presento un desempeño medio, el 32% un desempeño bajo y solo el 8% presento un desempeño laboral alto. Según las bases teóricas Chiavenato, mencionó que el desempeño profesional varía de persona en persona y se encuentra influenciado por diversos factores. También Campos, encontró resultados similares en el hospital Vitarte, 60% presentó factores motivacionales medio, el 20% un nivel alto y el 20% un nivel bajo, respecto al desempeño laboral, el 65% presento desempeño regular, el 20% nivel eficiente y el 15% deficiente, se puede evidenciar que el desempeño del profesional de enfermería se encuentra influenciado por diversos factores motivacionales.

Respecto a las hipótesis específicas, H1 se determinó que existe relación entre los factores socio laborales y las competencias cognitivas ($P < 0.05$) en la prueba de chi- cuadrado, el 15,9% desempeño bajo, el 12,4% desempeño medio y 71,7% desempeño alto. H2 se determinó que existe relación entre los factores socio laborales y las competencias sociales, los factores socio laborales reflejaron diferencias significativas ($p < 0.05$), el 11,7% presentaron un desempeño bajo, el 4,1% desempeño medio y el 84,1% desempeño alto. H3 se determinó que existe relación entre los factores socio laborales y las competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería, debido a que factores socio laborales reflejaron diferencias significativas ($p < 0.05$), el 20% presento desempeño bajo,

el 4% medio y el 76% alto. Estos resultados tienen mucha relación con lo encontrado en Chumpitaz J. (Perú – 2017), en el hospital de Ventanilla el desempeño laboral del personal de enfermería y sus dimensiones cognitivas, competencias actitudinales y competencias de capacidad técnica, no tienen diferencias significativas ($p > 0,05$), así mismo ninguno poseía nivel bajo de desempeño laboral.

Al analizar los resultados obtenidos en la investigación donde las competencias cognitivas el 71% obtuvo desempeño alto, de acuerdo a nuestra base teórica, las competencias cognitivas es el conocimiento adquirido durante la formación profesional, acuerdo a lo mencionado podemos deducir que la mayoría de los profesionales en enfermería cuenta con habilidades cognitivas, capacidad para analizar y resolver un problema, diferenciar e identificar los problemas de salud. Respecto a las competencias sociales el 84,1% obtuvo desempeño alto, de acuerdo a nuestra base teórica, las competencias sociales son habilidades que poseen los profesionales que les permite relacionarse e interactuar con las demás personas de manera satisfactoria y efectiva. Se infiere que los profesionales de enfermería tienen un nivel parejo y alto en sus competencias sociales, produciendo grandes beneficios para los pacientes. Respecto a las competencias de capacidad y técnica el 76% obtuvo desempeño alto, de acuerdo a nuestra base teórica la competencia de capacidad y técnica son las habilidades y conocimientos específicos que están relacionadas con el correcto desempeño del puesto laboral del profesional. El profesional de enfermería cuenta con el conocimiento técnico adquirido en su formación académica, que al ponerlas en práctica de manera adecuada consigue grandes beneficios para los pacientes.

V. Conclusiones

- Los factores socio laborales se relacionan con la autoevaluación de desempeño del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales.
- Las competencias cognitivas se relacionan con la autoevaluación de desempeño del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales.
- Las competencias sociales se relacionan con la autoevaluación de desempeño del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales.
- Las competencias de capacidad y técnica se relacionan con la autoevaluación de desempeño del profesional de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales.
- El profesional de enfermería en su mayoría tiene un desempeño medio en el Hospital Sergio E. Bernales

VI. Recomendaciones

- A las autoridades de Enfermería, del Hospital Sergio E. Bernal, es imprescindible realizar talleres de motivación y relajación de manera que permitan mantener un ambiente laboral estable y de común acuerdo, para el beneficio del paciente y del profesional de enfermería.
- Generar espacios de diálogos entre los profesionales de enfermería y los jefes de servicio, para favorecer el desempeño laboral y el compromiso institucional.
- Respetar las horas de desempeño laboral de 150 horas, según lo establecido por la ley para prevenir el cansancio físico y mental del personal de enfermería.
- Seguir manteniendo una buena gestión para mantener un desempeño laboral óptimo del profesional de enfermería.
- Es necesario realizar estudios que evalúen el auto desempeño del profesional de enfermería, con criterios establecidos por la institución, para comparar los hallazgos con las evaluaciones realizadas por los jefes de Enfermería.

Referencias

1. Andrade J. Satisfacción laboral en trabajadores administrativos y operativos de la empresa - Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2010 [citado 8 de octubre de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/2u27GJ9>
2. Román A. Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/onc/vol13_2_97/onc10297_2003.
3. Organización Panamericana de la Salud. El progreso en la Salud de la población. Informe Anual del Director. Capítulo 2. La Salud en el desarrollo humano. Documento Oficial No. 298. 2000.
4. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Recurso Humanos en salud, 2017.
5. Herrera R. Algunos Factores Influyentes en la Calidad de Vida Laboral en Enfermería. Edit. Ciencias Médicas. La Habana. Vol. 21 n.1; 2004.
6. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Universidad Cesar Vallejo, 2018.
7. Quispe C., Rodas P., Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau. Universidad Privada Norbert Wiener, 2018.
8. Vargas E. Factores socio laborales y nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia del hospital regional de Trujillo entre los meses de marzo – mayo del 2010
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8875/2E%20167.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

9. Liendo D. Factores sociolaborales relacionados al nivel de Ansiedad en el personal de Salud del Centro de Atención Primaria II Luis Palza Levano, Tacna – 2018 http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26527/liendo_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y; 2018.
10. Manrique Q. Factores laborales relacionado al nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Universidad Privada Norbert Wiener, 2016
11. Liendo J, Chumpitaz I, Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
12. Garcia Y, Martinez G y Rivera I. satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, méxico 2016 Yessica García- <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>.
13. Velazquez J y Leticia A. Evaluación del desempeño enfermero por competencias profesionales en un hospital público de San Luis Potosí <http://ninive.uaslp.mx/jspui/handle/i/3912>.
14. Beron D., Palma F. Factores que influyen en el rendimiento laboral del profesional en enfermería. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina, 2011.
15. Ascanio T y Coronado Y. Estrés en las enfermeras i área quirúrgica del Hospital José A. Vargas de Ovallera, Municipio libertador. Estado Aragua. Recuperado el 16 de Junio del 2011, de <http://www.monografias.com/trabajos13/dedicat/dedicat2.shtm>.

16. Arrivas A, Arejula J, Borrego R, Domingo M, Morente M, Robledo J, et al. Valoración enfermera estandarizada. Clasificación de los criterios de valoración. Madrid: FUDEN observatorio de metodología de enfermería; 2006.
17. Cortés J. Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo. Editorial Tebár, S.L; 2007.
18. Cortés J. Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo. Editorial Tebár, S.L; 2007.
19. Stonner J. Administración. 6ta ed. México: Pearson Education, 1996.
20. Benner A. Factores del Ambiente Laboral Personal y su Relación con el Desarrollo Intelectual y de Madurez Profesional. Hospital Nacional Guillermo Almenara. Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú; 2002.
21. Organización Panamericana de La Salud (OPS). Situación de Salud en las Américas – Indicadores Básicos 2007. Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud. Análisis de Salud y Sistemas de Información Sanitaria; 2007.
22. Chiavenato J. Administración de Recursos Humanos. 1era Ed: Mexico Mc Graw-Hill; 1993.
23. Mora, C. La importancia de la evaluación del desempeño. Entorno Empresarial. Entorno-empresarial.com. Recuperado de <http://www.entorno-empresarial.com/articulo/4199/la-importancia-yalcance-del-desempeno/>.
24. Milkovich G. y Boudreau, J. El Desarrollo de Carrera: Trillas. México; 1994.
25. Swartz R y Parks S. Infusing the Teaching of Critical and Creative Thinking in to

- Elementary Instruction. Pacific Grove; 1994.
26. Caballo V. Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales” (1ª ed.). Editores S.A Madrid España; 1993.
27. UNESCO. Evaluación del desempeño según capacidades. USA. 1999.
28. Benavides O. Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill; 2002.
29. Milkovich, G. & Boudreau, J. El Desarrollo de Carrera: Trillas. México; 1994.
30. Bohlander G, Sherman A y Snell S. Administración de Recursos Humanos, Mexico, Thomson Learning, 12º Edición, 2001.
31. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 5ta ed. Colombia: McGraw Hill; 2000.
32. Miro J. La investigación descriptiva.
<http://metodologiasdeinvestigacion.blogspot.com/2012/07/40-tipos-de-investigacion.html>; 1944.
33. Hernández S y Fernández C. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill: 1989.
34. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. Limusa Noriega Editores. Bogota Colombia; 1994.
35. Sabino C. El proceso de investigación Ed. Panapo, Caracas, 1992.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general.</p> <p>¿Cuál es la relación de los factores socio laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el hospital Sergio E. Bernales?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre los factores sociolaborales y el desempeño del profesional en enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Determinar la relación entre el factor socio laboral y las competencias cognitivas del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales</p> <p>Determinar la relación entre el factor socio laboral y las competencias sociales del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales</p> <p>Determinar la relación entre el factor socio laboral y las competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre los factores sociolaborales y el desempeño del profesional en enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias cognitivas del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales</p> <p>Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias sociales del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales</p> <p>Existe relación significativa entre los factores socio laborales y las competencias de capacidad y técnica del profesional de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales</p>	<p>Variables:</p> <p>V1. Factor socio laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> — Social — laboral <p>V2.Desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> — Competencia cognitivas — Competencias sociales — Competencias de capacidad y técnica 	<p>Sexo Edad Estado civil Tiene hijos Años de servicio</p> <p>Centro de trabajo Condición laboral Tiempo de servicio Especialidad en el área</p> <p>Conocimientos adquiridos Historia clínica Equipos e instrumentos Integridad del paciente Lavado de manos</p> <p>Soporte emocional Relaciones interpersonales Preparación psicológica Servicio Privacidad</p> <p>Desempeño Indicación médica Información al paciente conocimiento Medidas de bioseguridad Preparo el material y el equipo. Cuidados</p>	<p>Tipo de la Investigación: -Básica</p> <p>Nivel de la investigación: -Descriptiva Correlacionar.</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental, transversal descriptivo y correlacionar.</p> <p>Población: 230 licenciados de enfermería</p> <p>Muestra : 145 Licenciados de enfermería</p>

Anexo 2: Instrumento



ENCUESTA PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES SOCIOLABORALES

INDICACIONES

Tenga Ud. Buenos días/tardes Licenciada, mi nombre es **KAREN YULIANA, JAIMES MARCACUZCO**, Bachiller de la Escuela de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte, y estoy realizando una investigación con el objetivo Determinar la relación entre los factores socio laborales y el desempeño del profesional en enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales.

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales deberá responder de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) la respuesta que Ud. considere. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Este instrumento está basado en Chumpitaz.

I. FACTOR SOCIAL

1. SEXO

a) Femenino b) Masculino

2. EDAD

a) Menor de 25 años b) 26-35 años c) 36 a más

3. ESTADO CIVIL.

a) Soltera b) Conviviente c) Casada d) Viuda

4. TIENE HIJOS

a) Si b) No

II. FACTOR LABORAL

5. AÑOS DE SERVICIO

a) 1-5 años b) 6-10 años c) 10 a más

6. INGRESOS MENSUALES

- a) S/.1000 b) S/.1000-2000 c) S/.2000-3000 d) S/.3000-4000

7. CONDICIÓN LABORAL:

- a) Nombrada b) Contrato indeterminado c) CAS d) SERUMS

8. TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN

- a) Si b) No

9. ESPECIALIDAD EN EL ÁREA

- a) Si b) No

DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA						
COMPETENCIAS COGNITIVAS						
N	Afirmaciones	siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	nunca
1	Planifico actividades aplicando los conocimientos adquiridos en enfermería					
2	Considero que me falta aplicar mis conocimientos correctamente en la práctica.					
3	Considero que no es necesario anotar en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.					
4	Utilizo los equipos e instrumentos de forma adecuada.					
5	Trató de dar solución a las inquietudes y consultas en los pacientes					
6	Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente					
7	Se me hace difícil identificar signos y síntomas					
8	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento					
9	Conozco las patologías que presentan los pacientes					
COMPETENCIAS SOCIALES						
10	Brinda soporte emocional a la familia					

11	No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento					
12	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en el servicio					
13	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos).					
14	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo					
15	Me falta preparación psicológica antes de cada procedimiento.					
16	Requiero mejorar el servicio que brindo al paciente.					
17	Respeto la privacidad del paciente					
COMPETENCIAS DE CAPACIDAD Y TÉCNICA						
18	Verifico la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente.					
19	Tengo poca experiencia en aplicación de medicamentos					
20	Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica					
21	Pongo en la práctica mi conocimiento clínico adquirido					
22	Por cuestión de tiempo me olvido de las medidas de bioseguridad					
23	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento					
24	Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes					
25	Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos					

Anexo 3: Código de cuestionario

DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA						
COMPETENCIAS COGNITIVAS						
N	Afirmaciones	siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	nunca
1	Planifico actividades aplicando los conocimientos adquiridos en enfermería	5	4	3	2	1
2	Considero que me falta aplicar mis conocimientos correctamente en la práctica.	5	4	3	2	1
3	Considero que no es necesario anotar en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.	1	2	3	4	5
4	Utilizo los equipos e instrumentos de forma adecuada.	5	4	3	2	1
5	Trató de dar solución a las inquietudes y consultas en los pacientes	5	4	3	2	1
6	Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente	5	4	3	2	1
7	Se me hace difícil identificar signos y síntomas	1	2	3	4	5
8	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento	1	2	3	4	5
9	Conozco las patologías que presentan los pacientes	5	4	3	2	1
COMPETENCIAS SOCIALES						
10	Brinda soporte emocional a la familia	5	4	3	2	1
11	No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento	1	2	3	4	5
12	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en el servicio	5	4	3	2	1
13	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos).	5	4	3	2	1
14	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo	5	4	3	2	1

15	Me falta preparación psicológica antes de cada procedimiento.	1	2	3	4	5
16	Requiero mejorar el servicio que brindo al paciente.	1	2	3	4	5
17	Respeto la privacidad del paciente	5	4	3	2	1
COMPETENCIAS DE CAPACIDAD Y TÉCNICA						
18	Verifico la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente.	5	4	3	2	1
19	Tengo poca experiencia en aplicación de medicamentos	1	2	3	4	5
20	Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica	5	4	3	2	1
21	Pongo en la práctica mi conocimiento clínico adquirido	5	4	3	2	1
22	Por cuestión de tiempo me olvido de las medidas de bioseguridad	1	2	3	4	5
23	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento	5	4	3	2	1
24	Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes	5	4	3	2	1
25	Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos	5	4	3	2	1

Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento

Análisis de confiabilidad – variable factor socio laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	9

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
SEXO	16,24	14,440	,159	,791
EDAD	15,36	13,073	,406	,766
ESTADO_CIVIL	15,32	11,727	,527	,748
HIJOS	16,16	16,140	-,266	,828
AÑOS_SERV	15,92	12,410	,604	,743
INGRESOS	14,60	9,000	,889	,672
TRABAJA_O_I	16,08	13,243	,499	,759
CONDICION_LA_INVERTIDO	15,56	8,840	,773	,700
ESPECIALIDAD_INVER	16,20	13,000	,558	,752

Análisis de confiabilidad – variable desempeño

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	25

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
COGNITIVA_1	96,12	417,610	,818	,966
COGNITIVA_2	95,96	413,373	,806	,966
COGNITIVA_3	95,92	409,327	,882	,966
COGNITIVA_4	95,92	429,243	,495	,969
COGNITIVA_5	96,52	418,760	,763	,967
COGNITIVA_6	96,48	423,343	,744	,967
COGNITIVA_7	96,36	413,823	,847	,966
COGNITIVA_8	96,20	417,500	,843	,966
SOCIAL_9	95,92	443,077	,454	,969
SOCIAL_10	96,00	430,167	,637	,968
SOCIAL_11	96,16	413,723	,886	,966
SOCIAL_12	96,20	421,750	,806	,966
SOCIAL_13	96,76	418,857	,926	,966
SOCIAL_14	96,72	416,710	,872	,966
SOCIAL_15	95,84	456,223	,035	,971
SOCIAL_16	95,96	413,373	,806	,966
C_TÉCNICA_17	95,92	409,327	,882	,966
C_TÉCNICA_18	95,92	429,243	,495	,969
C_TÉCNICA_19	96,52	418,760	,763	,967
C_TÉCNICA_20	96,48	423,343	,744	,967
C_TÉCNICA_21	96,36	413,823	,847	,966
C_TÉCNICA_22	96,20	421,750	,806	,966
C_TÉCNICA_23	96,76	418,857	,926	,966
C_TÉCNICA_24	96,72	416,710	,872	,966
C_TÉCNICA_25	95,84	456,223	,035	,971

Anexo 5: Validación de Juicio de experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTOR SOCIO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	sexo	✓		✓		✓		
2	edad	✓		✓		✓		
3	Estado civil	✓		✓		✓		
4	Tiene hijos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	Años de servicio	✓		✓		✓		
6	Ingreso mensual	✓		✓		✓		
7	Condición laboral	✓		✓		✓		
8	Trabaja en otra institución	✓		✓		✓		
9	Especialidad en el área	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PATRICIA TERESA PINTO ESPINOZA DNI: 06899217

Especialidad del validador: UCI NEONATAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...02...de...Mayo...del 2019.

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL MAC SERVICIO DE NEONATOLOGÍA

 Mg. PATRICIA T. PINTO ESPINOZA
 UCI Neonatología
 F.P. - UCV

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTOR SOCIO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1								
1	sexo	✓		✓		✓		
2	edad	✓		✓		✓		
3	Estado civil	✓		✓		✓		
4	Tiene hijos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	Años de servicio	✓		✓		✓		
6	Ingreso mensual				X			no va
7	Condición laboral	✓		✓		✓		
8	Trabaja en otra institución	✓		✓		✓		
9	Especialidad en el área	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zena Villaorduna Martinez DNI:

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de.....del 20.....
 MINISTERIO DE SALUD
 HOSP. NAC. SERGIO E. BERNALES

 Mg. Zena Villaorduna Martinez
 Jefa del Departamento de Evaluación
 CEP N° 17765

Firma del Experto Informante.

17	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño en el servicio	✓		✓		✓		
18	Verifico la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente	✓		✓		✓		
19	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en el servicio	✓		✓		✓		
20	Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica	✓		✓		✓		
21	Pongo en la práctica mi conocimiento clínico adquirido	✓		✓		✓		
22	Por cuestión de tiempo me olvido de las medidas de bioseguridad	✓		✓		✓		
23	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento	✓		✓		✓		
24	Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes	✓		✓		✓		
25	Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zena Villaorduna Martinez DNI:

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de.....del 20.....
 MINISTERIO DE SALUD
 HOSP. NAC. SERGIO E. BERNALES

 Mg. Zena Villaorduna Martinez
 Jefa del Departamento de Enfermería

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Tablas de resultados según las dimensiones de desempeño profesional

Dimensión 1: competencias cognitivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	23	15,9	15,9	15,9
	MEDIO	18	12,4	12,4	28,3
	ALTO	104	71,7	71,7	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Dimensión 2: competencias sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	17	11,7	11,7	11,7
	MEDIO	6	4,1	4,1	15,9
	ALTO	122	84,1	84,1	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Dimensión 3: competencias de capacidad y técnica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	29	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	6	4,1	4,1	24,1
	ALTO	110	75,9	75,9	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Anexo 7: Tabla de distribución de Chi - Cuadrado

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2782	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8538	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361