



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestión de Servicios de la Salud**

AUTORA:

Br. Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque

ASESORA:

Mg. Eliana Soledad Castañeda Nuñez

SECCION:

Ciencias de la Salud

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Servicios de la salud

PERU - 2017

Dedicatoria

A Dios por derramar tantas bendiciones y darme la fortaleza necesaria para culminar mis estudios.

A mis padres, hermano y esposo por su apoyo incondicional, sus consejos y su paciencia; todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

Agradecimiento

A mi querida asesora de tesis Mg. Eliana Castañeda Nuñez, por todo su esfuerzo y dedicación. Por haberme apoyado, orientado y corregido en mi labor científica.

A mis bellos padres, ejemplar hermano y a mi amado esposo por creer en mí y permitirme cumplir con el desarrollo de mi tesis.

Declaración de Autoría

Yo, Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Los Olivos; declaro el trabajo académico titulado “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017”, presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 29 de mayo del 2017

Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque

DNI: 44674581

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017”, con la finalidad de establecer desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

La investigación consta de 7 capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusiones, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, Capítulo VII: Referencias y Anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice de contenido

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autoría	iv
Presentación	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	xiii
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	35
1.5 Formulación del Problema	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
II Marco Metodológico	39
2.1. Variables	40
2.2. Operacionalización de variables	41
2.3. Metodología	42
2.4. Tipos de estudio	42
2.5. Diseño de investigación	42
2.6. Población, muestra y muestreo	43
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8. Métodos de análisis de datos	47
2.9. Aspectos éticos	47
III Resultados	48
IV Discusión	83
V Conclusiones	87

VI Recomendaciones	90
VII Referencias	92
Anexos	96
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Consentimiento por la institución	
Anexo 4. Matriz de datos	
Anexo 5. Instrumentos	
Anexo 6. Formato de validación	

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable: Evaluación del desempeño laboral	41
Tabla 2	Distribución de la muestra según el grupo etario	43
Tabla 3	Distribución de la muestra según el Estado civil	44
Tabla 4	Distribución de la muestra según el Grado de instrucción	44
Tabla 5	Distribución de la muestra según los Ingresos mensuales	44
Tabla 6	Distribución de la muestra según poseen con un Segundo trabajo	45
Tabla 7	Criterios de confiabilidad	46
Tabla 8	Estadísticas de fiabilidad	47
Tabla 9	Distribución de la muestra según el Nivel del Desempeño laboral	49
Tabla 10	Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias cognitivas	50
Tabla 11	Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias actitudinales y sociales	51
Tabla 12	Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias de capacidad técnica	52
Tabla 13	Desempeño laboral según las Características demográficas	53
Tabla 14	Competencias cognitivas según las Características demográficas	58
Tabla 15	Competencias actitudinales y sociales según las Características demográficas	63
Tabla 16	Competencias de capacidad Técnicas según las Características demográficas	68
Tabla 17	Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral según edad	73
Tabla 18	Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral según estado civil	73

Tabla 19	Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral según Grado de instrucción	74
Tabla 20	Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral según los grupos definidos por Ingresos mensuales	74
Tabla 21	Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral entre los que poseían un segundo trabajo vs los que no lo poseían	74
Tabla 22	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas entre los diferentes grupos etarios	75
Tabla 23	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas entre los grupos definidos por Estado civil	76
Tabla 24	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas según los grupos definidos por Grado de instrucción	76
Tabla 25	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas según los grupos definidos por Ingresos mensuales	76
Tabla 26	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas según los grupos definidos por contar o no con un Segundo trabajo	77
Tabla 27	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales entre los Grupos etarios	78
Tabla 28	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales entre los grupos definidos por Estado civil	78
Tabla 29	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales entre los grupos definidos por Grado de instrucción	78
Tabla 30	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales entre los grupos definidos por Ingresos mensuales	79

Tabla 31	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales según los grupos definidos por contar o no con un Segundo trabajo	79
Tabla 32	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por Grupo etario	80
Tabla 33	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por Estado civil	80
Tabla 34	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por Grado de instrucción	81
Tabla 35	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por Ingresos mensuales	81
Tabla 36	Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por si cuentan o no con un Segundo trabajo	82

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Esquema de una investigación con diseño descriptivo comparativo	42
Figura 2	Distribución de la muestra según el Nivel del Desempeño laboral	49
Figura 3	Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias cognitivas	50
Figura 4	Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias actitudinales y sociales	51
Figura 5	Distribución de la muestra según el nivel de Competencias de capacidad técnica	52
Figura 6	Desempeño laboral según grupo etario	53
Figura 7	Desempeño laboral según estado civil	54
Figura 8	Desempeño laboral según Grado de instrucción	55
Figura 9	Desempeño laboral según ingresos mensuales	56
Figura 10	Desempeño laboral según Segundo trabajo	57
Figura 11	Competencias cognitivas según grupo etario	58
Figura 12	Competencias cognitivas según estado civil	59
Figura 13	Competencias cognitivas según grado de instrucción	60
Figura 14	Competencias cognitivas según ingresos mensuales	61
Figura 15	Competencias cognitivas según segundo trabajo	62
Figura 16	Competencias actitudinales y sociales según grupo etario	63
Figura 17	Competencias actitudinales y sociales según estado civil	64
Figura 18	Competencias actitudinales y sociales según grado de instrucción	65
Figura 19	Competencias actitudinales y sociales según ingresos mensuales	66
Figura 20	Competencias actitudinales y sociales según segundo trabajo	67
Figura 21	Competencias de capacidad técnica según grupo etario	68
Figura 22	Competencias de capacidad técnica según estado civil	69

Figura 23	Competencias de capacidad técnica según grado de instrucción	70
Figura 24	Competencias de capacidad técnica según ingresos mensuales	71
Figura 25	Competencias de capacidad técnica según segundo trabajo	72

Resumen

La presente 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 2017.

Por medio de un enfoque cuantitativo, 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 del Hospital de Ventanilla. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral por competencias elaborado por Díaz y Gaviria, el cual consta de 21 ítems tipo Likert que al no contar con documentos de validez, se procedió a validar nuevamente por juicio de expertos, contando con una fiabilidad de 0,924 por coeficiente del Alpha de Cronbach, Se obtuvo, en promedio, un nivel de desempeño laboral regular de 40% y bueno de 60%, mientras que el nivel de las competencias cognitivas resultó, en promedio, regular en un 72% y bueno en un 28%, así como el nivel de las competencias actitudinales y sociales resultó, en promedio regular en un 52% y bueno en un 48% y el nivel de las competencias de capacidad técnica resultó, en promedio regular en un 20% y bueno en un 80%.

Se concluyó que el nivel del desempeño laboral evaluado por competencias laborales era de regular para bueno y se comprobó que no existen diferencias significativas según las características demográficas estudiadas.

Palabras Claves: Desempeño laboral, Evaluación del desempeño laboral, características demográficas, competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, competencias de capacidad técnica.

Abstract

The present study was intended to describe the level of work performance according to the demographic characteristics of the nursing staff of the gynecology and obstetrics service of the hospital of Ventanilla 2017.

By means of a quantitative, non-experimental cross-sectional design, with a comparative descriptive character and a population that was represented by 25 nurses and nursing technicians of the gynecological obstetrics service of the Hospital of Ventanilla. The technique used was the survey. The instrument: Questionnaire for the evaluation of job performance by competencies elaborated by Diaz and Gaviria, which consists of 21 Likert-type items, which, since they did not have validity documents, were again validated by expert judgment, with reliability Of 0.924 per Cronbach's Alpha coefficient. A mean level of regular work performance of 40% and good of 60% was obtained, while the level of cognitive competences was, on average, 72% and good In 28%, as well as the level of attitudinal and social competences resulted, on average, 52% and 48% good, and the level of competences of technical capacity resulted, on average, at 20% and good By 80%.

It was concluded that the level of labor performance evaluated by labor competencies was from good to regular and it was verified that there are no significant differences according to the demographic characteristics studied.

Key words: Work performance, Evaluation of work performance, demographic characteristics, cognitive competences, attitudinal and social competences, competences of technical capacity.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Espinosa (2016) en su investigación titulada *“El desempeño de los profesionales de Enfermería”, Cuba*, propone como objetivo estructurar la definición de desempeño profesional de enfermería cubana, aplicando la metodología de análisis de argumentos de documentos, de los cuales utilizo artículos originales y de revisión publicados desde el 2005 al 2014 con las palabras claves como desempeño profesional y desempeño profesional de enfermería en la paginas web como Scielo, Dialnet, Medline, libros, monografías y tesis doctorales, las cuales permitieron hacer un análisis histórico de cómo ha evolucionado la definición. Se establecieron y revisaron diez artículos, de los cuales se usaron tres. Obteniendo como conclusiones: una definición operativa de desempeño y desempeño profesional de enfermería, ya que son pocos los autores que abordan esta categoría, aunque los problemas generales que afrontan los profesionales de enfermería y las particularidades del contexto que condicionan la necesidad de comenzar nuevos desafíos en su mejoramiento.

López (2014) presento el trabajo titulado *“Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados”, México*, el objetivo principal de la investigación fue identificar si existe alguna diferencia entre el nivel de competencia del personal de enfermería asistencial según su formación académica. Se realizó un estudio de tipo no experimental de diseño transversal, cuyo alcance es descriptivo correlacional no causal. La población muestral estuvo compuesta por 122 profesionales de enfermería que trabajan en hospitales públicos y privados en Sonora, México. Llegando a la siguiente conclusión: que entre el personal de enfermería estudiado no hay profesionales competentes, solamente tres personas obtuvieron una calificación de medianamente competentes, con un nivel escolarizado de nivel presencial.

Bautista (2012) en su trabajo denominado *“Desempeño laboral de los enfermeros(as) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander”* Colombia, planteo como propósito identificar el desempeño profesional de los egresados de la escuela de enfermería que trabajan en centros hospitalarios. Utilizo la metodología de tipo cuantitativo descriptivo de diseño transversal. Conto con una población de 120 enfermeras(os) que pertenecían a cuatro Centros hospitalarios en Cucuta, quienes cumplían los criterios de inclusión. Usando la técnica de recolección de datos mediante un cuestionario constituido por datos de identificación, perfil profesional, condiciones del trabajo y desempeño laboral. Obteniendo como conclusión que los egresados de la universidad Francisco de Paula Santander valoran los conceptos aprendidos a lo largo de su carrera; son muy buenos, los cuales les ha permitido desempeñarse con éxito en la práctica profesional en los diversos cargos que se les ha otorgado.

Cárdenas (2012), presento su investigación *“Desempeño Laboral del Personal de Enfermería: Una Visión de Género”*, México, cuyo propósito fue determinar el desempeño profesional del personal de enfermería que trabaja en establecimientos de salud en la ciudad de Toluca, desde su condición de género femenino. Utilizando un enfoque teórico relacionado a la sociología de las profesiones, de enfoque cualitativo y nivel exploratorio, Conto con una muestra de 20 profesionales de enfermería. La técnica empleada para recolectar información fue entrevistas a profundidad donde se analizaron centros problemáticos de género, desempeño laboral, satisfacción personal y profesional, según el análisis de contenido. Llegando a la conclusión que el personal profesional de enfermería no percibe el reconocimiento laboral de acuerdo a su desempeño laboral, ni con un buen liderazgo que deslumbrase en la autonomía profesional, lo que hace limitada la toma de decisiones gerenciales y tener un bajo estatus profesional y reconocimiento social.

Torres (2012) en la investigación *“Evaluación del desempeño 180° grados con el personal de enfermería de quirófanos de la Clínica Hospital Santa Inés”*, Ecuador. Tuvo como objetivo aplicar el proceso de evaluación de desempeño de 180 grados en el departamento de enfermería de la Clínica Hospital Santa Inés. El desarrollo de la investigación se fundamentó en la explicación teórica sobre la administración de recursos humanos y sus diferentes componentes dentro de las organizaciones, con un enfoque analítico y de tipo descriptivo. La técnica para recolectar la información fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario que evaluó ocho factores del desempeño del personal del área de quirófano, siguiendo la jerarquía del mismo, la cual inicio con la jefatura de enfermería, enfermeras de quirófanos y finalmente auxiliares de enfermería, siguiendo el procedimiento de que cada miembro debió ser evaluado por su superior, dos pares y realizar una autoevaluación. Lo cual permitió conocer que las debilidades que presenta el grupo son superiores a las fortalezas del mismo, generando inconvenientes en el óptimo desempeño del personal.

1.1.2 Antecedentes Nacionales.

Medina (2014) presento el trabajo titulado *“Relación Entre Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Servicio De Cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa - 2013”*, Arequipa – Perú. Tuvo por finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – Perú - 2013; con tal motivo se elaboró una investigación de nivel descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por el personal de enfermería (profesionales y técnicos de enfermería) del Hospital Regional Honorio Delgado, siendo la muestra de 55 personas. Para la variable estímulo Motivación se hizo uso de la Técnica del Cuestionario con un instrumento estructurado, elaborado, voluntario, anónimo, y auto desarrollado; y para la variable Desempeño Laboral la aplicación de una Lista de Cotejo a través de una observación documental para la recolección de información. Llegando a la conclusión que las características de la motivación como ambiente laboral, seguridad, salario y aspiraciones personales no son motivadores en la mayoría de la población evaluada de la institución; el desempeño laboral en general se

caracteriza porque se halla en un nivel medio y que existe una buena correlación entre motivación y desempeño laboral en la investigación probándose que la Motivación de las enfermeras del servicio de cirugía del Hospital Honorio Delgado tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.

Díaz (2013) presento en su investigación *“Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto 2013”* por la Universidad Nacional De San Martín, Tarapoto – Perú, planteo como objetivo precisar si existe alguna relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en los servicios de pediatría, medicina, cirugía, gineco-obstetricia, emergencia del Hospital II-2 Tarapoto. Utilizando como metodología el enfoque cuali-cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal. La población muestral fue de 60 profesionales de enfermería. Para la recolección de información sobre el estrés se empleó el cuestionario “La escala de estrés de enfermería–NSS” elaborado por Pamela Gray y James Anderson, validado y estandarizado por la OMS, con un alfa de Crombach de 0.95. Para la recolección de datos sobre el desempeño laboral del personal de enfermería se utilizó la técnica de observación no participativa, elaborando una encuesta de evaluación del nivel de desempeño profesional a través de tres competencias. Obteniendo como conclusión la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal laboral de enfermería.

Díaz (2013) en su investigación *“Influencia Del Síndrome De Burnout En El Desempeño Docente De Los Profesores De La Facultad De Ciencias De La Salud De La Universidad Nacional Del Callao – 2013”*, Lima – Perú, planteo como objetivo conocer en cuanto influye el síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de ciencia de la Salud de la universidad Nacional del Callao. La metodología que se utilizo fue correlacional, de corte transversal, aplicado a una población muestral de 50 catedráticos y 250 estudiantes universitarios los cuales realizaron la evaluación del desempeño. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta, a través del instrumento de test de medición del Síndrome de Burnout. La técnica que se utilizó fue la encuesta.

El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout. En los estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente. Llegando a las siguientes conclusiones: Se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye demasiado en el desempeño de los docentes, siempre y cuando presenten un nivel medio a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

Castillo (2013) presento su investigación "*Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre 2013*" de la Universidad Ricardo Palma, Lima – Perú, el principal objetivo de esta investigación fue determinar el nivel del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del enfermero del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, aplicado a una población de 138 profesionales de enfermería, para la recolección de datos de la primera variable se utilizó el instrumento MBI, y un segundo instrumento para la otra variable, los cuales contaron con validez y confiabilidad. Llegando a la siguiente conclusión: la mayor parte del profesional de enfermería del hospital Nacional Víctor Larco Herrera muestran una forma moderada de estrés y un desempeño laboral inadecuado.

Barón (2012) presento su trabajo denominado "*Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – Minsa 2012*" por la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo-Perú, propuso como objetivo describir y especificar si los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del primer nivel de atención de la red Chiclayo-Minsa 2012. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por profesionales de enfermería que laboran en las trece Microredes de Salud de la Red de Chiclayo, haciendo un total de 54 enfermeras. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario, auto elaborado. Concluyendo en que los factores motivacionales extrínsecos (remuneración, supervisión, entorno y seguridad laboral) e intrínsecos (reconocimiento, logro y trabajo entre sí) están presentes en el desempeño laboral.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

En el presente tema de investigación, con la finalidad de tener un respaldo científico, se expondrá la siguiente base teórica.

1.2.1 Desempeño laboral.

El desempeño laboral es el comportamiento real del trabajador tanto profesional como técnicamente, así como en las relaciones interpersonales que se van creando en la atención del proceso salud y enfermedad de la población; que a su vez influye el componente ambiental. En la cual se puede concluir que existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad de los servicios de salud.

Una definición más del desempeño laboral es la que fue citada por Stoner (1996, p.434), quien define “el desempeño laboral es la forma como los individuos de una institución trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas ya establecidas por la institución”.

Sobre esta base se plantea que el desempeño laboral se refiere a la ejecución de las funciones de los trabajadores de una institución de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar objetivos propuestos.

1.2.2 Evaluación del desempeño.

Según Chiavenato (2007) “la evaluación del desempeño es un proceso dinámico, ya que las organizaciones están en constante evaluación a los empleados ya sea formal o informalmente, continuamente” (p.243).

Nuestro interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. (Chiavenato, 2007, p. 243).

Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente. La evaluación del desempeño favorecerá la definición y desarrollo de una política de recursos humanos acorde a las necesidades de las instituciones.

1.2.3 Importancia de la evaluación del desempeño.

Chiavenato (2007) señaló la evaluación del desempeño posibilita la implementación de nuevas políticas de compensación, mejoras del desempeño, fomenta la toma de decisiones, cambios de ubicación, ascensos, así como permite evaluar la necesidad de capacitaciones, encontrar errores en los diseños de puestos y observar si existen problemas personales que hacen que el trabajador no se pueda desempeñar adecuadamente en su puesto.

Por tal motivo, la evaluación del desempeño acerca beneficios tanto al evaluado como al evaluador. Estos beneficios esta en conocer y evaluar el potencial humano con el que cuenta cada trabajador, y a la vez identificar que individuos necesitan perfeccionarse y cuáles deben ser promovidos o removidos de sus puestos según su desempeño. Y lo principal, proporciona una mejora en las relaciones interpersonales en el trabajo, estimulando la productividad y las oportunidades para los empleados.

1.2.4 Ventajas de la evaluación del desempeño.

Bohlander y Sherman (2001) señalaron las ventajas que tiene la evaluación del desempeño:

Mejora el desempeño mediante la retroalimentación.

Ayuda a los evaluadores a tomar decisiones sobre quienes deben recibir un aumento, ascensos, transferencias y separaciones según su desempeño

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. Si estos factores a parecen en la evaluación, el departamento de personal se puede ver en la necesidad de prestar ayuda con

respecto a estos.

1.2.5 Beneficios de la evaluación del desempeño.

Chiavenato (2007) indicó “Un programa de evaluación del desempeño bien planeado, organizado, coordinado y desarrollado; trae beneficios para toda la organización ya sea a corto, mediano y largo plazo”.

Beneficios para el Gerente.

Estudiar el comportamiento y desempeño de los empleados, con una serie de factores de evaluación que tenga un sistema capaz de neutralizar la subjetividad.

Aportar medidas para mejorar el estándar del desempeño de sus empleados. Tener una comunicación con sus empleados, con el propósito que entiendan que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual proporciona el conocimiento de su desempeño laboral.

Beneficios para el Trabajador.

Tener el conocimiento de cuáles son los aspectos del comportamiento y del desempeño que la empresa aprecia.

Determinar cuáles son las expectativas de la empresa en cuanto al desempeño, y según la evaluación cuáles son los puntos más débiles y fuertes.

Conocer cuáles son las decisiones que tomará su superior para mejorar el desempeño, así como las mismas que deberá tomar para corregirse el mismo.

Realizar una autoevaluación en cuanto a su desarrollo y control personal.

Beneficios para la Organización

Evaluar el potencial humano a corto, mediano y largo plazo, asimismo define la contribución de cada trabajador.

Identificar a trabajadores que necesitan ser removidos y/o promovidos en determinadas áreas.

Dinamizar la política de recursos humanos, al dar oportunidades a los trabajadores (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo de mejora de relaciones humanas y productividad en el trabajo.

1.2.6 Responsabilidades en la evaluación del desempeño.

Chiavenato (2007) indicó “De acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño será asignado al gerente, al trabajador, al trabajador y a su gerente conjuntamente, al equipo de trabajo, o al área recursos humanos”.

Responsabilidad del gerente.

En la mayoría de las organizaciones, el gerente es el que asume la responsabilidad del desempeño de sus empleados y de su evaluación. En estas, el gerente realiza la evaluación del desempeño, con asesoría del área encargada de recursos humanos, la cual establece los criterios para tal evaluación.

Responsabilidad del trabajador.

En las organizaciones que tienen más democracia, sugieren que el trabajador es el único autor de su desempeño y por lo tanto de su evaluación. Estas organizaciones utilizan la autoevaluación del desempeño, de tal forma que es el propio individuo quien evalúa su cumplimiento del puesto que ocupa, la eficacia y eficiencia que entrega, teniendo en cuenta los indicadores que le entrega su gerente.

Responsabilidad del trabajador y el gerente.

En la actualidad las organizaciones practican un esquema dinámico y avanzado de la evaluación del desempeño; lo cual lo hace más democrática, participativa, incluyente y motivadora.

Responsabilidad del equipo de trabajo.

Una opción más, es requerir al mismo equipo de trabajo que evalúe el desempeño de sus miembros, para que cada trabajador realice los medios necesarios para mejorarlo; en este caso es éste el que asume la responsabilidad de la evaluación del desempeño de sus participantes y definir sus metas y objetivos.

Responsabilidad del área de recursos humanos.

Es común en organizaciones conservadoras, en la cual el área de recursos humanos es la responsable de realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores. Cada gerente entrega información pasada del desempeño de los trabajadores, la cual se procesa para generar programas de acción de mejora.

1.2.7 Objetivos de la evaluación del desempeño laboral.

Feldman (1998) afirmó que uno de los objetivos de la evaluación del desempeño es proporcionar una descripción confiable y exacta de la forma como el trabajador realiza sus funciones y cumple sus responsabilidades, para cumplir este objetivo el programa de evaluación del desempeño debe estar directamente relacionado con el puesto y ser practico y confiable. El trabajador debe tener el conocimiento no solo de los cambios, sino también conocer por qué y cómo deberá implementarse este, se le deberá proporcionar una retroalimentación adecuada y minimizar desacuerdos con respecto a su desempeño en la organización. La evaluación del desempeño es un instrumento, una herramienta para mejorar los resultados de los trabajadores de la organización.

Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son:

Adaptación del individuo al cargo.

Con la evaluación se puede tener el conocimiento si el trabajador cumple o no con los requisitos del cargo que se le ha asignado, de modo que si no cumple con estos se le proporcionara la información para que se supere y así se adapte rapidamente al puesto. Es muy importante tener saber las aptitudes y actitudes del trabajador, ya que cuando se de alguna capacitación, se sepa a quien asignar según el perfil, para sacarle mayor provecho en favor de la empresa.

Ascensos e incentivos.

En una parte de las empresas cuando se otorgan ascensos, se dan problemas en los trabajadores no ascendidos, debido a que no les queda claro porque se han dado tales ascensos. Es importante darles a conocer los resultados a todos los trabajadores, hacer de su conocimiento quienes son los trabajadores más destacados y que se les reconocerá su eficiencia.

Auto-perfeccionamiento del empleado.

Se debe dar a conocer lo que se espera del trabajador y cuáles son sus fallas para poderlo guiar hacia su perfeccionamiento.

Dar a conocer los estándares de desempeño de la organización.

Que los trabajadores conozcan los estándares de las empresas para que se puedan ajustar a ellos. Mejorando la retroalimentación para una mejora continua.

1.2.8 Historia de la evaluación del desempeño con diferentes métodos de evaluación.

Método de la evaluación individual.

Este método de evaluación permite identificar la productividad individual de los trabajadores, pudiendo ser objetivo si el puesto requiere de metas individuales; o en su defecto cuando las metas son grupales.

Es por ello que Ivancevich (2005) sugirió los siguientes métodos tradicionales de evaluación individual:

- Escala gráfica de calificación

Esta técnica se manifiesta al calificar varios rasgos, las calificaciones se realizan en cuadros sucesivos o en escala continua. En ciertos casos se prioriza las características que se consideran más relevantes. En algunas ocasiones se solicita a los evaluadores que justifiquen sus calificaciones con una o dos frases.

- Elección forzada

Este método se basa en evaluar el desempeño del personal a través de frases detalladas sobre ciertas alternativas de desempeño individual. En cada bloque se tienen frases de las cuales el evaluador debe seleccionar una, siendo la que más se acerca al desempeño del personal evaluado.

- Evaluación escrita

Se solicita al calificador que especifique los aspectos fuertes y débiles de la conducta del empleado, admite flexibilidad para analizar lo que la organización busca lograr, sin embargo, es difícil comparar los textos escritos por el propio evaluador o por varios.

- Técnica de incidente crítico

Se refiere a hechos relacionados a la conducta y desempeño del personal. Se realiza un registro por escrito, el cual se usará al presentar las evaluaciones formalmente.

Este modelo de evaluación necesita registros de manera frecuente dejando a un

lado las opiniones subjetivas.

Los representantes de las organizaciones deciden que método de evaluación de desempeño es el indicado de acuerdo a sus necesidades y políticas de evaluación, pero se puede deducir que el método permite un mejor control del desempeño diario del personal, evitando así que las evaluaciones sean subjetivas.

- Lista de verificación y listas ponderadas

Este método radica en realizar informes que describan conductas de cualquier empleo en particular. Los informes son valorados de tal manera que califican el desempeño, obteniendo un promedio que fije un puntaje total.

- Escalas de evaluación por conducta

Utiliza el sistema de comparación del desempeño del personal con determinados parámetros de conducta. El fin es reducir elementos de alteración y subjetividad. Partiendo de descripciones de desempeño aceptable e inaceptable obtenidas de creadores del puesto, otros empleados y el supervisor, se establecen parámetros objetivos que posibilitan medir el desempeño. El método presenta la desventaja que sólo puede contemplar un número limitado de elementos de conducta. La mayoría de supervisores no actualiza los registros, reduciendo aún más la efectividad del método.

Método de evaluación colectiva.

- Comparación pareada.

En este caso se evalúa a cada empleado de un grupo que haya sido evaluado. Se basa en el desempeño grupal. El método es poco objetivo ya que una vez obtenido los resultados no se pueden realizar muchas acciones al respecto.

- Distribución forzada.

Se solicita al evaluador que clasifique a sus empleados. Generalmente, cierta proporción se coloca en cada categoría. Las diferencias relativas entre empleados no son específicas, pero en este caso se omiten las distorsiones de tendencia a la medición central, tanto como las de extrema tolerancia. Debido a esto algunos

empleados necesariamente reciben puntuaciones bajas, trayendo como consecuencia que los demás empleados se sientan evaluados de manera injusta. Una variante es el método de distribución de puntos, en la cual el evaluador está obligado a otorgar puntos a sus subalternos.

1.2.9 Métodos modernos de la evaluación del desempeño

En cuanto a estos métodos, es de importancia buscar uno que permita tener en cuenta y reflejar la aportación concreta de cada trabajador con gran objetividad. En cualquier caso, cada método intenta relacionar las cualidades y los resultados, respecto a determinados índices de medición, de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Evaluación por Objetivos.

En este método se comparan los resultados obtenidos de la persona con los resultados que se esperaban de ella, haciendo un análisis posterior de las causas que han podido intervenir para hacer la diferencia. Este es un método muy flexible en comparación a otros, ya que permite variar los criterios a lo largo del proceso. Además, que no hacia comparación con otros trabajadores ya evaluados.

Para emplear este método, el trabajador debe tener conocimientos de los resultados y objetivos que busca la empresa.

Ventajas.

- No se centra en analizar a la persona, sino sus logros obtenidos.
- Altos nivel de objetividad.
- Considera funciones por puesto, es personalizada.
- El evaluador se convierte en un facilitador.
- Fortalece la iniciativa del trabajador evaluado, ya que va conociendo cuáles son sus progresos y carencias.
- Potencia la planificación de recursos.
- Mejora la comunicación entre el trabajador y el evaluador.

Inconvenientes.

- No se establece fácilmente objetivos concretos y realistas a medir.
- Se necesita una formación específica al evaluador.
- Definir los objetivos conlleva mucho tiempo.
- Reúne opiniones de los evaluados sobre cómo conseguir los objetivos.

Toma en consideración las inquietudes y posibilidades de futuro de los evaluados.

Evaluación por Competencias Laborales.

Según Spencer y Spencer (2003) la competencia es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente desarrollada con un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación.

Mc Corcle y Heet (1997) describieron diversas competencias que se relacionan con el modelo de éxito en la gestión de sistemas sanitarios. En la cual señalan que un trabajador sanitario no solo nace, sino que también se hace. En la actualidad la competencia está muy relacionada con la capacidad de adquirir conocimientos (saber), adquirir diversas capacidades y habilidades (saber hacer), adoptar nuevas actitudes (saber ser) y comunicar (hacer saber).

Los nuevos trabajadores sanitarios deben tener una insaciable curiosidad por la vida y una incesante búsqueda para aprender continuamente. Precisan contrastar estos conocimientos por medio de la experiencia, compartiendo evidencias ajenas, aprendiendo de los errores propios. Tendrán que mantener siempre alerta todos los sentidos.

Chiavenato (2007, pp.264-265) definió “Principalmente para las tareas simples y repetitivas, prescinden de la especialización profesional y buscan gradualmente la generalidad y la multifuncionalidad. Las tareas dejan de ser repetitivas y musculares para, poco a poco, convertirse en mentales, innovadoras y cambiantes”.

En este contexto, la evaluación del desempeño adquiere un sentido más amplio y envolvente, con la inclusión de nuevos aspectos, tales como:

Competencia personal: entiéndase como la capacidad de la persona para aprender y absorber nuevos conocimientos y distintas habilidades.

Competencia tecnológica: como la capacidad para asimilar el conocimiento de las distintas técnicas que se necesitan para el desempeño general y la multifuncionalidad.

Competencia metodológica: como la capacidad para emprender y la iniciativa para resolver problemas de diversa índole. Algo como un espíritu emprendedor que resuelve problemas de forma espontánea.

Competencia social: como la capacidad para relacionarse eficazmente con distintas personas y grupos, así como para desarrollar trabajos en equipo.

Las personas generalmente consiguen reunir distintas dosis de cada una de estas competencias y deben contar con retroalimentación suficiente para poder diagnosticar y desarrollar sus propias competencias.

En la investigación se adopta el modelo de evaluación por competencias laborales para evaluar el desempeño laboral identificado y propuesto en el manual de “Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud” (Minsa 2011); en el que se definirán según se trate de competencias cognitivas, competencias actitudinales-sociales y competencias de capacidad técnica en el contexto de trabajo.

Competencias cognitivas.

Es el conjunto de habilidades mentales operacionales, en la cual la persona incorpora la información aprendida a través de los sentidos, en un sistema de conocimientos que tengan sentido para él. Es la información que se aprende de forma empírica o teórica y es procesada en el ámbito mental de acuerdo a las experiencias vividas de la persona y son la base cognitiva que le permite perfeccionar tareas o acciones.

Son aquellas que se activan para analizar y comprender una información recibida, como se procesa y se estructura en la memoria. Desde el punto de vista cognitivo se percibe como un objeto de procesamiento de la información.

Capacidad de alcanzar y comprender bases teóricas de las diferentes patologías de su servicio.

Capacidad para utilizar los conocimientos teóricos adquiridos a la práctica y así poder resolver problemas en nuevos entornos o no conocidos.

Capacidad de enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de un

conocimiento ya adquirido con anterioridad y poder tomar una decisión oportuna para cuidar la integridad del paciente.

Habilidades de aprendizaje que admitan nuevos estudios de manera autónoma.

Conocimiento de las normas legales del actuar del cuidado del paciente.

Capacidad para caracterizar y evaluar la necesidad del paciente según patología médica.

Capacidad para enunciar, conocer, analizar y resolver problemas comunes que pueden ocurrir en los diferentes servicios de hospitalización.

Capacidad para interpretar y correlacionar la evolución del paciente y así planificar los cuidados de enfermería.

Capacidad para proponer y seleccionar las características individuales de cada paciente.

Capacidad para equipar y hacer funcionar óptimamente los instrumentos y equipamientos de cada servicio de hospitalización.

Capacidad para interpretar signos y síntomas de los pacientes según necesidades de cada paciente.

Capacidad para valorar, planificar y ejecutar los cuidados de enfermería según patología del paciente para luego plasmarlas en las notas de enfermería.

Capacidad de realizar proyectos de investigación y desarrollo en ámbito de salud, que abarque el diseño y ejecución de estudios, análisis de resultados y generación de conclusiones.

Competencias actitudinales y sociales.

Son aquellas habilidades que la poseen algunas personas que hacen que su forma de actuar tanto en su entorno empresarial u organizativo en el que se desenvuelven sea muy satisfactoria. Por lo que las personas tienen una propensión a ejecutar cierto tipo de tareas o acciones, que han sido generadas por motivaciones, conocimientos y experiencias vividas de la persona. Por consiguiente, para identificar estas competencias ha sido preciso analizar ciertos comportamientos que tienen los profesionales en el momento de realizar su trabajo.

Capacidad de brindar soporte emocional a la familia.

Capacidad de comunicación (comprender, expresarse por escrito y oral correctamente, con dominio del lenguaje).

Capacidad de tomar decisiones y adaptarse a situaciones nuevas.

Preparación psicológica al paciente antes de cada procedimiento.

Relaciones interpersonales con los pacientes; familiares y equipo de trabajo.

Conoce y aplica los principios Éticos de su profesión.

Capacidad de trabajar con un equipo multidisciplinario

Competencias de capacidad técnica.

Estas habilidades son las que están específicamente implicadas con el correcto desempeño del puesto laboral, de un área técnica y de sus funciones específicas, generalmente estas habilidades ponen en práctica los conocimientos técnicos y específicos, los cuales le conducirán al éxito de la ejecución técnica del puesto. Su definición es variable, de acuerdo al segmento tecnológico de la institución.

Conocimiento de las técnicas correctas para la aplicación del tratamiento terapéutico.

Conocimiento de las técnicas correctas para la preparación de los medicamentos.

Conocimientos de las normas de bioseguridad.

Conocimiento y aplicación de los diez correcto en todos los procedimientos.

Conocimiento y aplicación de las medidas de asepsia en la realización de los procedimientos.

1.2.10 Características demográficas

La demografía es el estudio de las características sociales de la población y su desarrollo a través del tiempo. Se trata del estudio interdisciplinario de las poblaciones humanas.

Se refiere al análisis de los datos demográficos de la población por edad, situación familiar, grupo étnico, actividades económicas y estado civil; las modificaciones de la población tales como esperanza de vida, nacimiento,

fallecimiento, matrimonio, migraciones, grado de delincuencia, nivel de educación entre otras estadísticas económicas y sociales.

Estudia fenómenos tales como la natalidad, nupcialidad, fecundidad, mortalidad, migraciones, actividad, educación entre otras estadísticas económicas y sociales.

Hauser y Duncan (1963) definen a la demografía desde un punto de vista de la medicina integral “Demografía es el estudio del tamaño. Distribución geográfica y composición de la población, sus cambios y los componentes de estos cambios que pueden ser identificados como natalidad, mortalidad, movimientos territoriales (migraciones) y movilidad social (cambios de status)”.

Tipos de demografía.

Según Lara y Mateos (1999) describe tres tipos de demografía:

Demografía estática. Es el estudio del número absoluto de individuos que constituye una población determinada, repartidos en categorías con arreglo a su estado, edad, sexo, profesión, condiciones intelectuales, etc. Y las relaciones que existen entre las diversas categorías.

De las cuales se tomarán algunas de estas para nuestro estudio.

Demografía dinámica. Estudia los movimientos internos que provienen de la natalidad y mortalidad, y los externos que tienen su origen en la inmigración y emigración.

Demografía general. Deduce los datos anteriores, los principios a que obedece la población y sus variaciones.

1.3 Justificación

Justificación Teórica

La siguiente investigación se realizó con la intención de aportar al conocimiento existente sobre la evaluación del desempeño laboral, a través de la aplicación de la teoría de Chiavenato y los conceptos básicos de la evaluación de desempeño laboral, analizado mediante la evaluación por competencias cognitivas, actitudinales y sociales, y las competencias de capacidad técnica, propuesto en el manual de “Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud” (Minsa 2011) siendo determinantes en la calidad del desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla; permitiéndonos conocer información relevante y pertinente, posibilitando a su vez la eficiente toma de decisiones.

Justificación Práctica

La información del presente estudio le permitirá al personal de enfermería identificar el desempeño laboral mediante el desarrollo por competencias cognitivas, actitudinales y sociales, y las competencias de capacidad técnica del personal de enfermería en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla, y a partir de ello plantear alternativas de mejora del desempeño laboral y desarrollar estrategias para fortalecer las competencias en estudio. Además de servir como fuente bibliográfica para desarrollar nuevos trabajos de investigación, los cuales ampliarán todavía más los conocimientos sobre el problema.

Justificación Metodológica

La aplicación de la evaluación del desempeño laboral por competencias laborales para cada una de las capacidades de las competencias, que indaga mediante la aplicación de métodos científicos, situaciones que pueden ser investigadas, los cuales al ser demostrados su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación y en otras instituciones.

1.4 Problema

1.4.1 Planteamiento del problema.

Actualmente, se reconoce como uno de los factores principales de la gestión del talento humano a la evaluación del desempeño laboral, debido a que las organizaciones están forzadas a ser eficaces y eficientes, tener mejores estrategias y hacer más con menos; con el objetivo de continuar siendo competitivos en el mercado.

El desempeño laboral debe ser estudiado en la integridad de la estructura del proceso de trabajo de los profesionales, debe segregarse en funciones y roles que a su vez definen los inconvenientes que requieren la realización de un cúmulo de actividades que se desglosan en tareas. Con la evaluación del desempeño se busca generar información notable y oportuna, que admita la eficiente toma de decisiones.

Se requiere tener en cuenta condiciones de trabajo y personales, determinantes en la calidad del desempeño, y en las que se debe profundizar al analizar los resultados evaluados, y de esta manera determinar los problemas identificados, requiriéndose decisiones organizacionales, gerenciales o de capacitación.

Cuando se habla del desempeño laboral del personal de enfermería se limita en dos grandes funciones específicamente: ser coordinadoras y prestadoras del servicio a su cargo. Debido a que las enfermeras poseen conocimientos científicos, clínicos y administrativos que sobresalen en el desempeño laboral. Por consiguiente, el trabajo de enfermería o su desempeño laboral es caracterizado por realizar un esfuerzo intelectual y físico, que a la vez desarrollan sus habilidades creativas y productivas. Es por ello, que el desempeño laboral de enfermería se basa en el actuar diario de los profesionales, reflejando las habilidades, conocimientos y destrezas que poseen estos.

A finales de la década del 70 e inicios del 80, Alemania, EE.UU., Francia e Inglaterra fueron los países que dieron inicio a estudios sobre el desempeño laboral en el personal de salud. La OPS (Organización Panamericana de la Salud) a mediados de la década del 80, promovió la propuesta de reorientación de la educación del personal de salud; en la cual se incluye la evaluación del desempeño dentro de esta propuesta, en busca de tener el conocimiento acerca del desempeño del profesional durante su jornada laboral, con el único fin de identificar necesidades

de aprendizaje, repercusión de los programas educativos, en mejora de los servicios de salud

El Perú no se ha visto ajeno a este tipo de retos y avances en el sistema de salud, el Ministerio de Salud ha introducido uno de los grandes avances como el aseguramiento universal y la descentralización de los servicios, los cuales a su vez necesitan plantear nuevas tareas, retos y funciones que definan las actitudes, habilidades y conocimientos que tiene que obtener el trabajador de salud para alcanzar un óptimo desempeño laboral. Y por lo cual, para este contexto, es preciso poner a la par el desempeño laboral del personal de salud con las estrategias y objetivos del sector, por lo tanto, se debe determinar las aportaciones de los trabajadores de salud, definido mediante sus competencias laborales.

A su vez, el Hospital de Ventanilla no se ve ajeno al problema citado; es por ello que se quiere determinar el desempeño laboral del personal enfermería, tomando en consideración la realidad de sus condiciones de trabajo con las cuales se viene llevando a cabo la práctica de la enfermería del servicio de Gineco-obstetricia de la institución.

1.4.2 Problema general.

¿Cómo es el desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017?

1.4.3 Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cómo son las competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017?

Problema específico 2.

¿Cómo son las competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017?

Problema específico 3.

¿Cómo son las competencias de capacidad técnica según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017?

1.5 Hipótesis**1.5.1 Hipótesis general.**

Existen diferencias significativas de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas.***Hipótesis específica 1.***

Existen diferencias significativas en cuanto a competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Hipótesis específica 2.

Existen diferencias significativas en cuanto a competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Hipótesis específica 3.

Existen diferencias significativas en cuanto a competencias de capacidad técnica según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general.

Describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla 2017.

1.6.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Comparar el nivel de competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Objetivo específico 2.

Comparar el nivel de competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Objetivo específico 3.

Comparar el nivel de competencias de capacidad técnica según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Variable evaluación del desempeño laboral.

Chiavenato (2007) definió “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (p.243).

Los puestos dejan de ser individualizados y limitados socialmente para convertirse en otros socialmente interdependientes y con fuerte vinculación grupal. Ahora se opta por las relaciones interpersonales y el espíritu de equipo.

La investigación adopto el modelo de evaluación por competencias laborales para evaluar el desempeño laboral identificado y propuesto en el manual de “Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud” (MINSA 2011), según:

Competencias cognitivas.

Conjunto de habilidades mentales operacionales, por la cual las personas incorporan información aprendida a través de los sentidos, en un sistema de conocimientos con razonamiento para él mismo.

Espíritu emprendedor e innovador.

Solución de problemas.

Capacidad de organización y planificación.

Competencias actitudinales y sociales.

Son aquellas habilidades que las poseen solo algunas personas, que hacen de su actuar, alguien muy satisfactorio tanto en el ámbito empresarial como organizativo.

Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente.

Compromiso ético.

Trabajo en equipo.

Competencias de capacidad técnica.

Estas características son las que están específicamente implicadas en el correcto desempeño del puesto laboral que se le ha otorgado a la persona, poniendo en práctica sus conocimientos técnicos y específicos.

Hábitos de pensamiento.

Actitud frente al trabajo.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1 Definición operacional: Evaluación del desempeño laboral.

Se aplicó un instrumento, constituido por un cuestionario de 21 preguntas que nos proporcionó tener el conocimiento del desempeño del personal de enfermería mediante las tres dimensiones: 8 ítems para las competencias cognitivas, 7 ítems para las competencias actitudinales-sociales, 6 ítems para las competencias de capacidad técnica.

Se calculó mediante la escala de Likert, según la intensidad y frecuencia de los mismos de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3).

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Evaluación del desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles
Competencias cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador.	1 y 2	Nunca (0)	Bajo
	Solución de problemas.	3 y 4	Algunas veces (1)	Medio
	Capacidad de organización y planificación.	5,6,7 y 8	Frecuentemente (2) Siempre (3)	Alto
Competencias actitudinales y sociales	Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente.	9, 10,11 y 12	Nunca (0)	Bajo
	Compromiso ético.	13 y 14	Algunas veces (1)	Medio
	Trabajo en equipo.	15	Frecuentemente (2) Siempre (3)	Alto
Competencias de capacidad técnica	Hábitos de pensamiento.	16 y17	Nunca (0)	Bajo
	Actitud frente al trabajo.	18,19,20 y 21	Algunas veces (1)	Medio
			Frecuentemente (2)	Alto
			Siempre (3)	

2.3. Metodología

El presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Sampieri (2014, p.4) “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición

numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Se utilizó el método hipotético – deductivo, comprobando hipótesis según los resultados obtenidos, para luego arribar a conclusiones (Pascual, Frías y García, 1996).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo básica sustantiva. Según Sanchez y Reyes (2006, p. 38) el tipo de investigación básica se define como aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; mientras que la investigación sustantiva trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos y está enfocada en explicar, describir, predecir y retrodecir una realidad, por lo cual indaga los principios y leyes que posibilite organizar una teoría científica. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura.

2.5. Diseño

El presente estudio tuvo un diseño no experimental transversal. Sampieri (2014, p. 152) explica que en este diseño se observan fenómenos tal como se lleva a cabo en su contexto natural, a los cuales posteriormente se analizan y la recolección de datos se realizará en un momento único del tiempo;

De carácter descriptivo comparativo, la investigación tiene como objetivo revelar la estructura sistemática, es decir generalizar los hallazgos, afirmando algo de cada grupo.

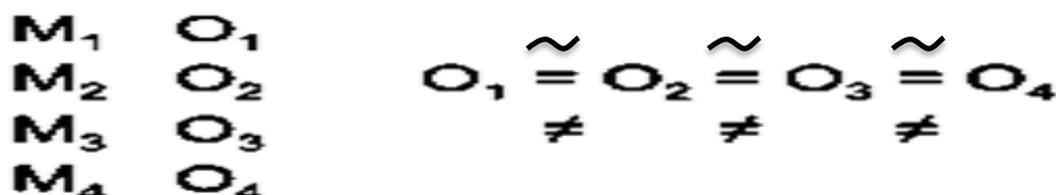


Figura 1. Esquema de una investigación con diseño descriptivo comparativo.

Donde:

M₁, M₂, M₃, M₄: Son cada una de las muestras del estudio.

O₁, O₂, O₃, O₄: Son las observaciones de las muestras para recoger información importante. Y la comparación de cada una de las muestras, pudiendo ser semejantes, iguales o diferentes.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población.

La población estudiada en esta investigación fue dada por el personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla. De acuerdo con Sampieri (2014, p. 174) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

Detallando las características demográficas de nuestra población estudiada tenemos, en cuanto a la edad que los grupos más numerosos fueron los que tenían entre 31-40 años y 20-30 años (n=9, %=36, cada grupo), luego se ubicó el grupo con edades de 41 a 50 años (n=4, %=16) y al final, el grupo de mayores de 50 años (n=3, %=12).

Tabla 2

Distribución de la muestra según el grupo etario

Grupo	Frecuencia	Porcentaje
51 años a más	3	12,0
41-50 años	4	16,0
31-40 años	9	36,0
20-30 años	9	36,0
Total	25	100,0

En cuanto al sexo de la población estudiada, el total fue de sexo femenino.

Para el estado civil, los solteros fueron el grupo mayoritario (n=9; %=36), seguido de los grupos de convivientes y casados (n=7; %=28, cada uno de los grupos) y al final el grupo de viudos/separados (n=2; %=8).

Tabla 3

Distribución de la muestra según el Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Viuda / separada	2	8.0
Conviviente	7	28.0
Casada	7	28.0
Soltera	9	36.0
Total	25	100.0

En el grado de instrucción hubieron, 13 licenciados en enfermería (52% del total) y 12 técnicos enfermeros (48% del total) es decir, hay una composición balanceada entre profesionales y técnicos.

Tabla 4

Distribución de la muestra según el Grado de instrucción

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Licenciada de enfermería	13	52.0
Técnico de enfermería	12	48.0
Total	25	100.0

En cuanto al ingreso mensual los que percibían entre 1000 y 2000 soles (n=15; %=60) constituyeron el grupo mayoritario, luego siguieron los participantes con ingresos entre 2000 y 3000 soles (n=8; %=32) y al final se ubicaron quienes tenían ingresos entre 3000 y 4000 soles (n=2; %=8).

Tabla 5

Distribución de la muestra según los Ingresos mensuales

Ingresos mensuales	Frecuencia	Porcentaje
S/. 3000-4000	2	8.0
S/. 2000-3000	8	32.0
S/. 1000-2000	15	60.0
Total	25	100.0

La gran mayoría de los participantes manifestaron no poseer un segundo trabajo (n=22; %=88) mientras que solamente un reducido grupo dijo que sí tenía otro trabajo además del principal (n=3; %=12).

Tabla 6

Distribución de la muestra según poseen con un Segundo trabajo

Segundo trabajo	Frecuencia	Porcentaje
No	22	88.0
Si	3	12.0
Total	25	100.0

2.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, a través de un cuestionario para determinar las características demográficas y evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería.

El instrumento utilizado para la técnica de encuesta fue el cuestionario autodesarrollado, se utilizó un formato de evaluación del desempeño laboral por competencias y de esta manera se pudo medir de forma efectiva la variable planteada; se trata de un instrumento elaborado por Ivonne Diaz Reategui y Karin Gaviria Torres, según se aprecia en la ficha técnica del instrumento.

Ficha técnica del instrumento de Evaluación del Desempeño laboral

Autor:	Ivonne Diaz Reategui y Karin Gaviria Torres (2013)
Aplicación y administración:	Al personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla que no cuenta con dicha evaluación.
Duración:	La aplicación tendrá una duración de 15 minutos aproximadamente.
Objetivo:	Describir el nivel de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de ventanilla.
Organización:	La prueba está conformada por una lista de 21 items. Escala: Nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3) Categoría: Bajo 0-21, Medio 22-42, Alto 43-63

2.7.1 Validación y confiabilidad.

Se ha realizado en estudios anteriores del desempeño laboral donde el cuestionario de desempeño laboral ha sido validado mediante el método de juicio de expertos y corroborado en una investigación realizada por Ivonne Díaz Reátegui y Karin Gaviria Torres (2013) en una población de 60 enfermeros aplicado en el Hospital II-2 de Tarapoto. Debido a que no se cuenta con el documento de validez del instrumento que se está tomando para la investigación, se volvió a validar mediante el juicio de expertos, dicho instrumento.

Se determinó la confiabilidad analizándose bajo el método de medidas de homogeneidad o consistencia interna de la fiabilidad del instrumento, utilizando la aplicación del coeficiente del Alpha de Cronbach, donde se calcula que el

coeficiente de fiabilidad del cuestionario completo aplicado fue 0,924 por lo tanto se consideró que el instrumento es confiable. Además de haber aplicado muestra piloto en 20 participantes.

De acuerdo con Palella y Martins (2012) “El coeficiente alfa de Cronbach es una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert” (p.66).

Tabla 7

Criterios de confiabilidad

Magnitud	Rango
Muy alta (Instrumento altamente Confiable)	0,80 – 1,00
Alta (Instrumento Confiable y Aceptable)	0,60 – 0,79
Moderado (Instrumento Poco Confiable)	0,40 – 0,59
Baja (Revisión de reactivos)	0,21 – 0,39
Muy baja (Rehacer el Instrumento)	0,01 – 0,20

Nota: Tomado de “Metodología de la investigación Cuantitativa” tercera edición, por 2003, por Palella, S., y Martins, F, 2012, Caracas, Venezuela: editorial FEDEUPEL.

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	21

2.8. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó posteriormente a la aplicación del cuestionario, se codifico cada uno de los cuestionarios, asignándoles un número a cada uno de ellos. Posteriormente con los datos obtenidos se elaboró una base de datos en el programa de Microsoft Excel 2010.

Para el tratamiento de los datos se utilizó la estadística descriptiva, que nos permitió identificar el nivel del desempeño laboral según sus dimensiones, para demostrar la hipótesis se aplicó test Kruskal-Wallis para comparar los diferentes grupos.

Todo lo anterior mencionado, se procesaron los datos en el software estadístico SPSS versión 22. Presentándose los datos en tablas simples y de doble entrada, así como también las gráficas de los mismos.

2.9. Aspectos éticos

Se informó a las participantes sobre el objetivo de la evaluación y sobre el uso que se dará a los datos, así mismo que su participación es voluntaria y anónima, que en cualquier momento de la evaluación podrían dejarla.

Teniendo como referente al Código de Ética y Deontología de Enfermería donde Comete falta contra la ética profesional la enfermera quien sin consentimiento utilice en sus publicaciones, exposiciones habladas o escritas, los nombres de pacientes, fotografías o datos que puedan identificarlos y/o lesionar su individualidad y derechos, tal como lo indica el Artículo 65.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Descripción de la variable Evaluación del Desempeño laboral.

Tabla 9

Distribución de la muestra según el Nivel del Desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	15	60.0
Regular	10	40.0
Malo	0	0.0
Total	25	100.0

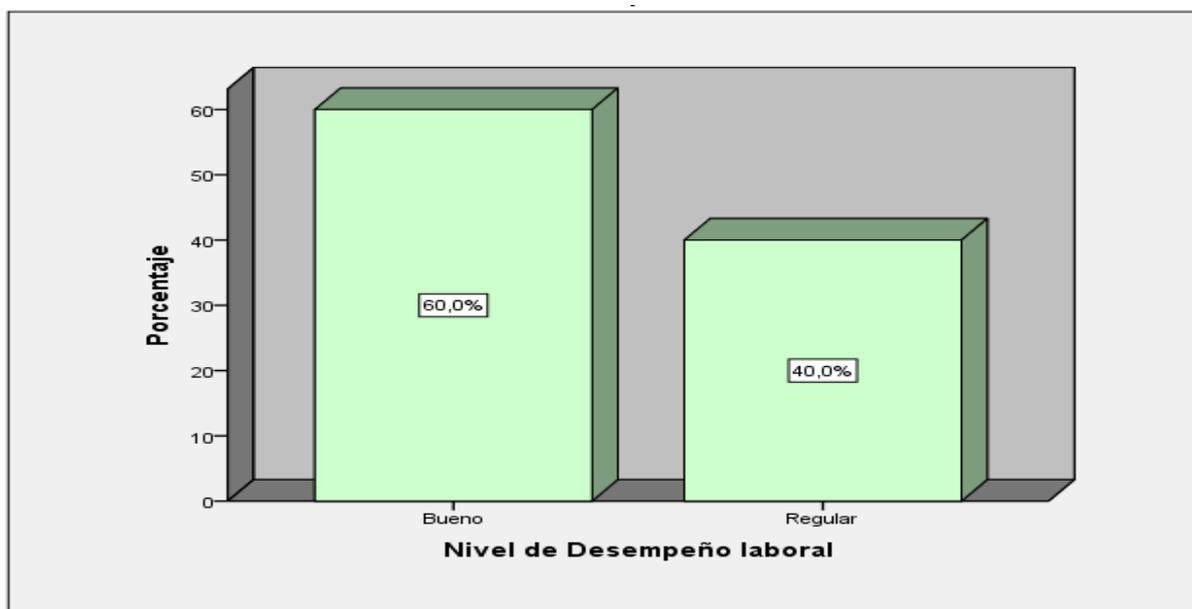


Figura 2. Distribución de la muestra según el Nivel del Desempeño laboral

La mayoría de los participantes poseía un nivel bueno del Desempeño laboral ($n=15$; $\%=60$) y fueron menos los que poseían nivel regular ($n=10$; $\%=40$). Cabe resaltar que ninguno poseía nivel malo en la variable en mención.

Descripción de la Dimensión Competencias cognitivas.

Tabla 10

Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias cognitivas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	7	28.0
Regular	18	72.0
Malo	0	0.0
Total	25	100.0

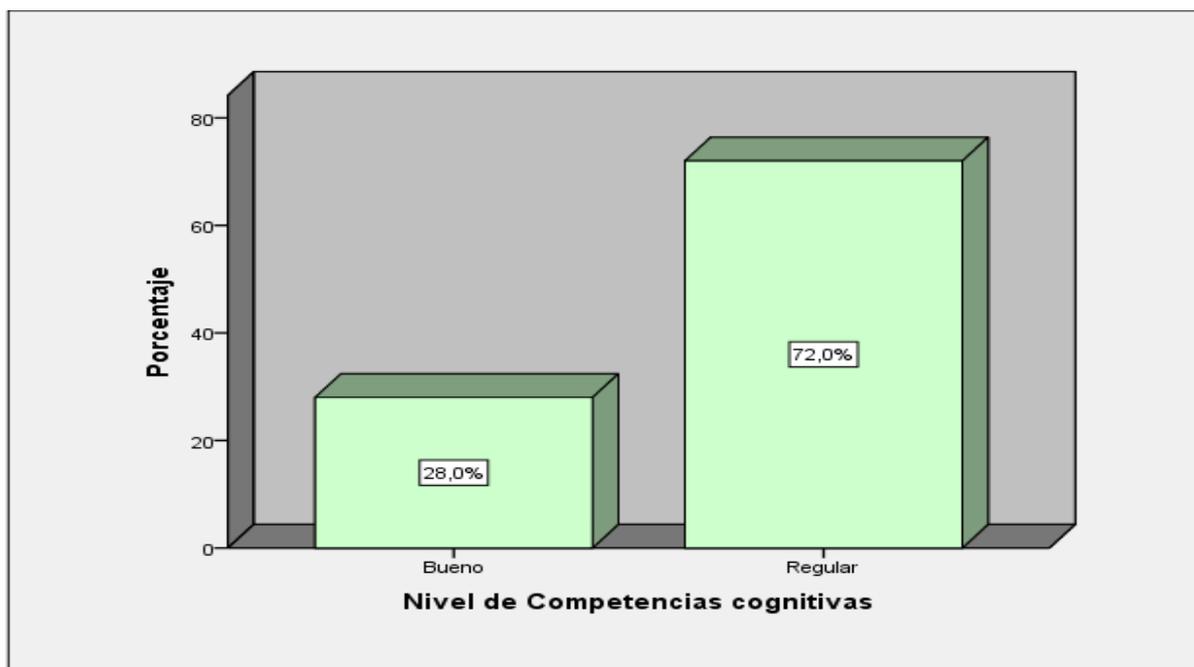


Figura 3. Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias cognitivas

Los participantes con Competencias cognitivas regulares fueron los más numerosos ($n=18$, $\%=72\%$) mientras que en menor proporción estuvieron los que poseían nivel Bueno ($n=7$, $\%=28\%$)

Descripción de la Dimensión Competencias actitudinales y sociales.

Tabla 11

Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias actitudinales y sociales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	12	48.0
Regular	13	52.0
Malo	0	0.0
Total	25	100.0

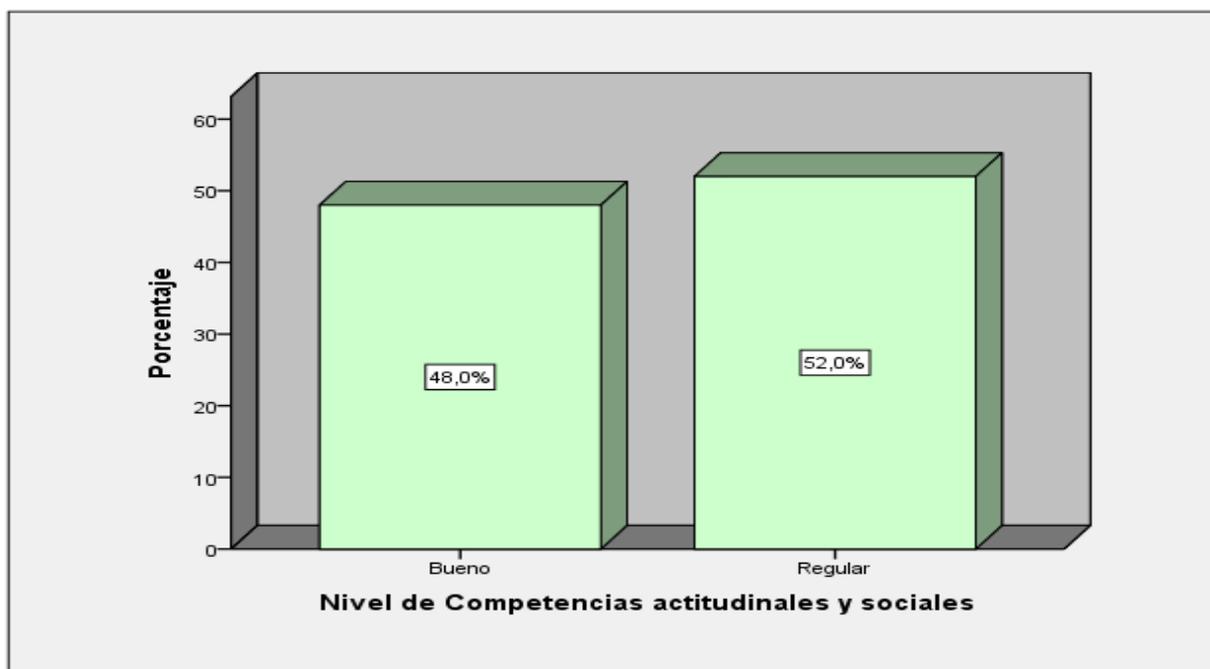


Figura 4. Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias actitudinales y sociales

Respecto de las Competencias actitudinales y sociales en la muestra, el grupo con nivel Regular ($n=13$, $\%=52\%$) fue ligeramente más numeroso que el grupo con nivel Bueno ($n=12$, $\%=48\%$).

Descripción de la Dimensión Competencias de capacidad técnica

Tabla 12

Distribución de la muestra según el Nivel de Competencias de capacidad técnica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	80.0
Regular	5	20.0
Malo	0	0.0
Total	25	100.0

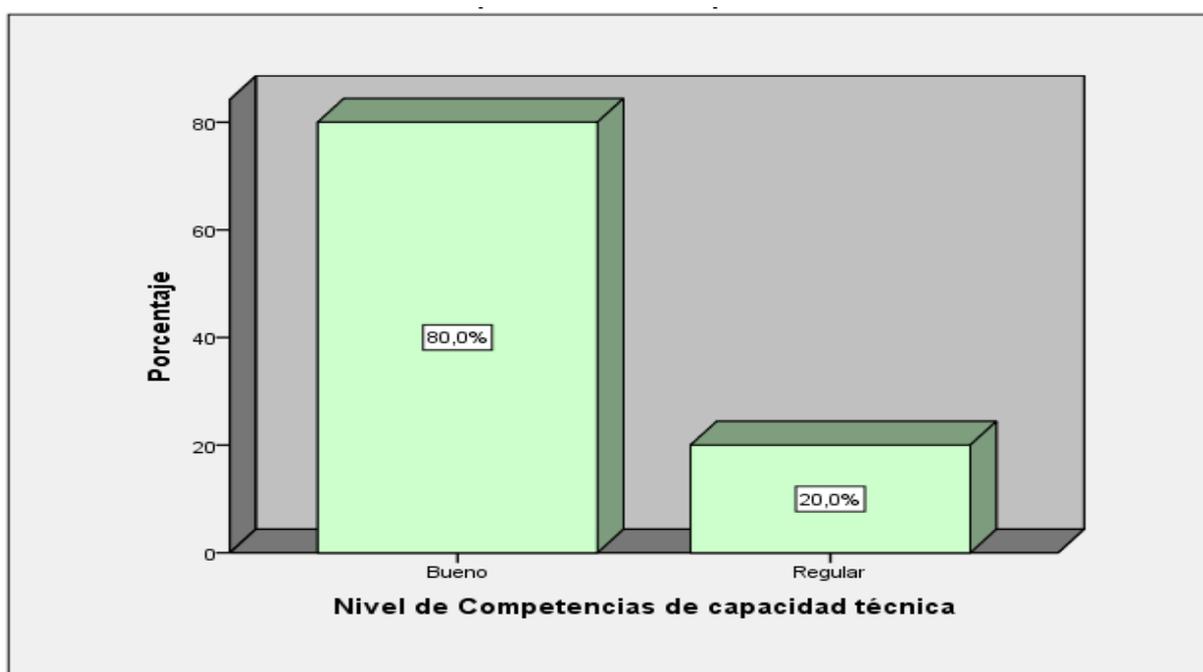


Figura 5. Distribución de la muestra según el nivel de Competencias de capacidad técnica

La distribución según las Capacidades técnicas fue la siguiente, en orden descendente de frecuencias: nivel Bueno (n=20, %=80) y nivel Regular (n=5, %=20)

Nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla 2017.

Tabla 13

Desempeño laboral según las Características demográficas

		Nivel de Desempeño laboral					
		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Grupo etario	51 años a más	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%
	41-50 años	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%
	31-40 años	0	0,0%	2	22,2%	7	77,8%
	20-30 años	0	0,0%	3	33,3%	6	66,7%
Estado civil	viuda / separada	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%
	conviviente	0	0,0%	2	28,6%	5	71,4%
	casada	0	0,0%	3	42,9%	4	57,1%
	soltera	0	0,0%	3	33,3%	6	66,7%
Grado de instrucción	Licenciadas de enfermería	0	0,0%	3	23,1%	10	76,9%
	Técnico de enfermería	0	0,0%	7	58,3%	5	41,7%
	Auxiliar de enfermería	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ingresos mensuales	S/. 3000-4000	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
	S/. 2000-3000	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%
	S/. 1000-2000	0	0,0%	6	40,0%	9	60,0%
	S/. 1000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Segundo trabajo	si	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%
	no	0	0,0%	8	36,4%	14	63,6%

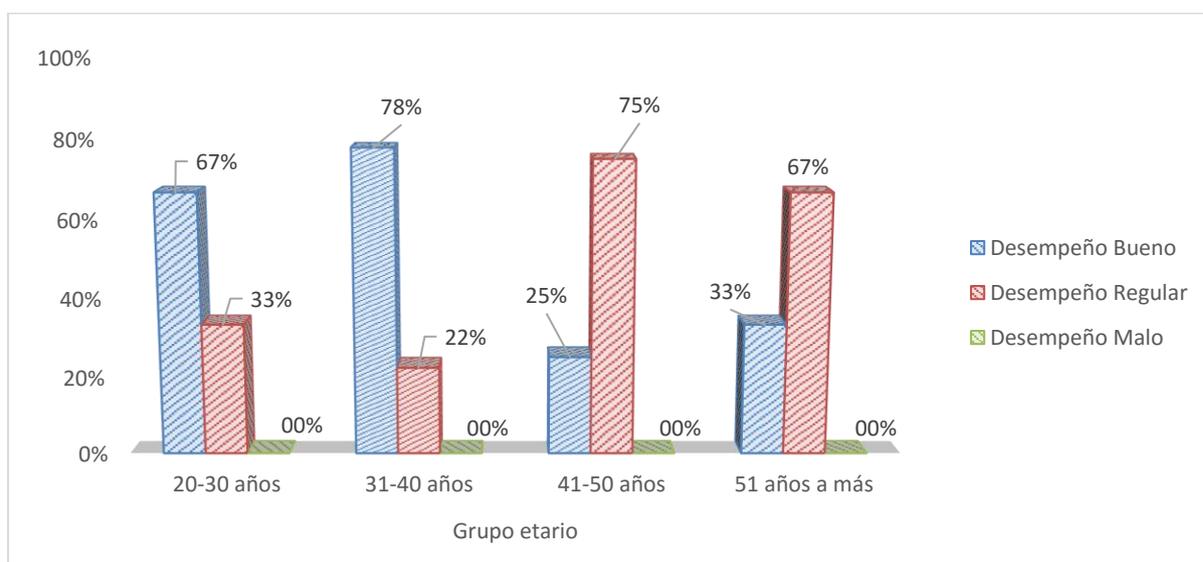


Figura 6. Desempeño laboral según grupo etario

En la tabla 13 y figura 6:

La distribución por Nivel de Desempeño laboral en cada uno de los Grupos etarios

fue la siguiente: En el grupo con edades de 51 años a más, la mayoría de las participantes poseía nivel Regular (2 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (1 persona, 33.3% del grupo). En el grupo que poseía entre 41-50 años, la mayor parte de las entrevistadas poseía nivel Regular (3 personas, 75% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (1 persona, 25% del grupo). En el caso del grupo cuyas edades estaban en el rango 31-40 años, la mayoría poseía nivel Bueno (7 personas, 77.8% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (2 personas, 22.2% del grupo).

Finalmente, en el grupo más joven, 20-30 años, fue mayor el grupo que poseía nivel Bueno (6 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (3 personas, 33.3% del grupo).

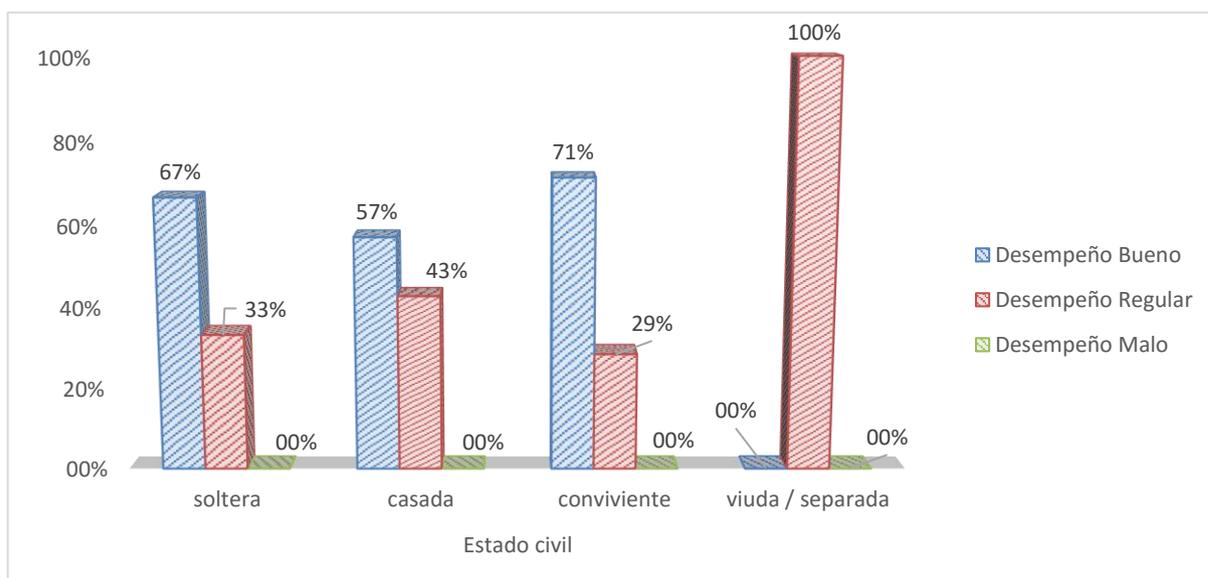


Figura 7. Desempeño laboral según estado civil.

En la tabla 13 y figura 7:

La distribución del Nivel de Desempeño laboral en los grupos definidos por estado civil fue la siguiente: En el grupo de enfermeras viudas/separadas, todas las participantes poseían nivel Regular (2 personas, 100% del grupo). En las enfermeras con condición conyugal conviviente, la mayoría de las participantes poseía nivel Bueno (5 personas, 71.4% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (2 personas, 28.6% del grupo). En el caso de las enfermeras casadas, la mayoría poseía nivel Bueno (4 personas, 57.1% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (3 personas, 42.9% del grupo). Finalmente, en el grupo más

joven, solteras, en mayor número las enfermeras poseían nivel Bueno (6 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (3 personas, 33.3% del grupo).

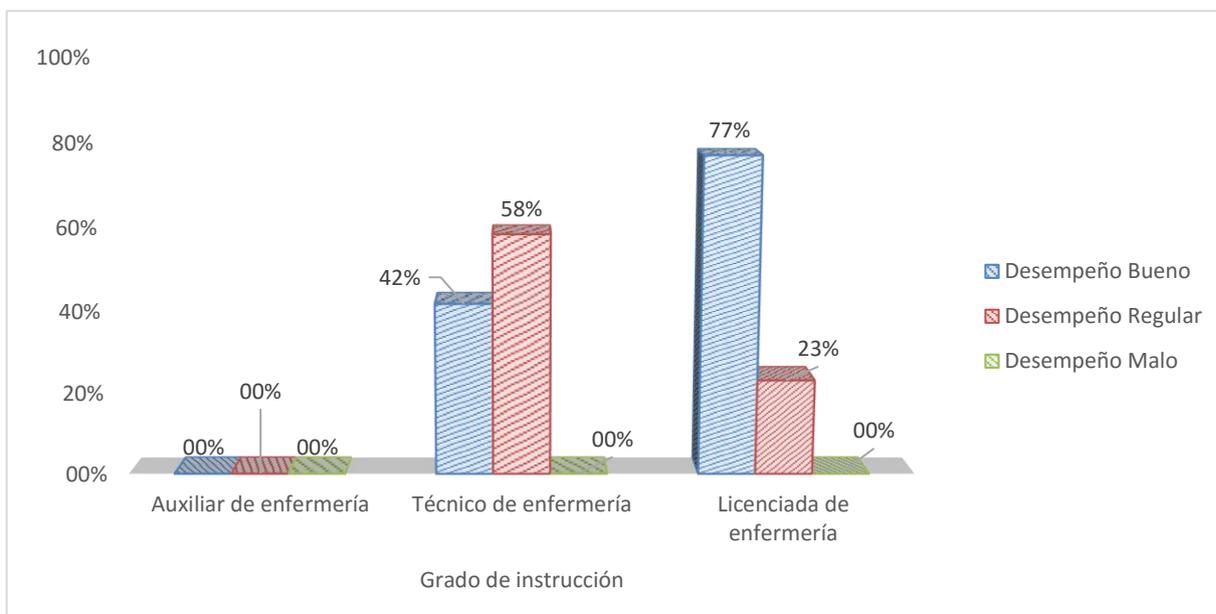


Figura 8. Desempeño laboral según Grado de instrucción

En la tabla 13 y figura 8:

La distribución del Nivel de Desempeño laboral en los grupos definidos según el Grado de instrucción fue la siguiente: En el grupo de Licenciadas de enfermería, la mayor parte poseía nivel Bueno (10 personas, 76.9% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (3 personas, 23.1% del grupo). En el caso de las Técnicas de enfermería, la mayoría poseía nivel Regular (7 personas, 58.3% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (5 personas, 41.7% del grupo).

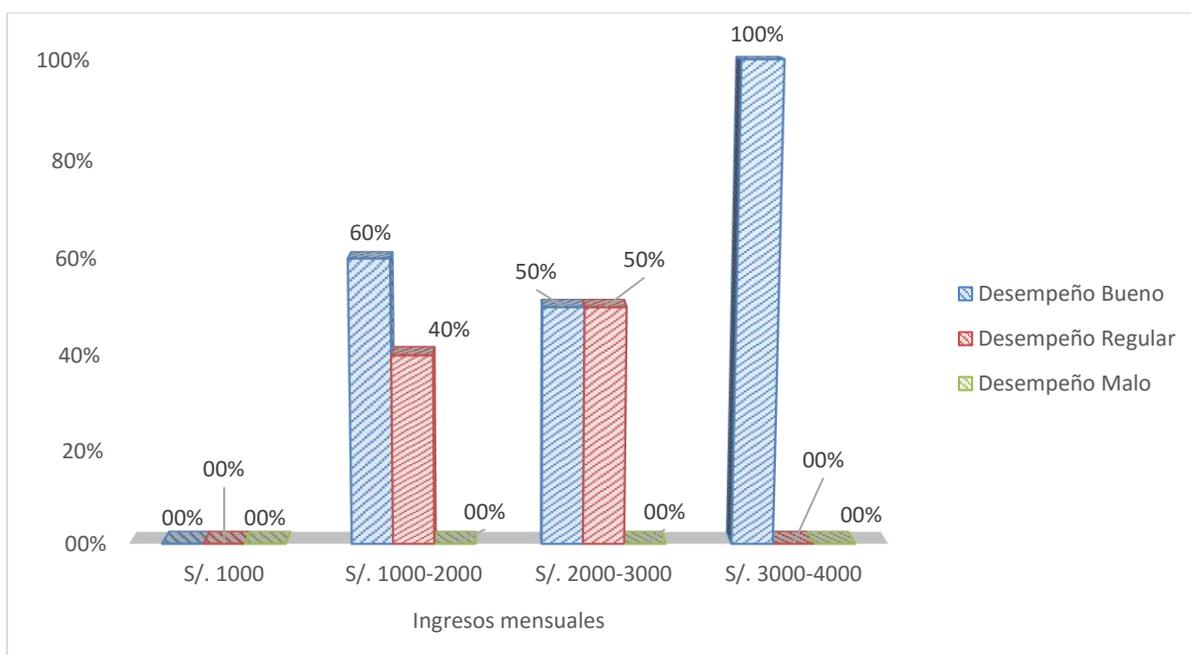


Figura 9. Desempeño laboral según ingresos mensuales

En la tabla 13 y figura 9:

La distribución del Nivel de Desempeño laboral en cada uno de los grupos definidos por los Ingresos mensuales fue la siguiente: Respecto del grupo con ingresos entre S/. 3000-4000, la mayoría de las entrevistadas poseía nivel Bueno (2 personas, 100% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (0 personas, 0% del grupo). En el grupo con rango de ingresos S/. 2000-3000, la mayoría poseía nivel Bueno (4 personas, 50% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (4 personas, 50% del grupo). Finalmente, en el grupo que ganaba entre S/. 1000-2000, el grupo más numeroso poseía nivel Bueno (9 personas, 60% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (6 personas, 40% del grupo).

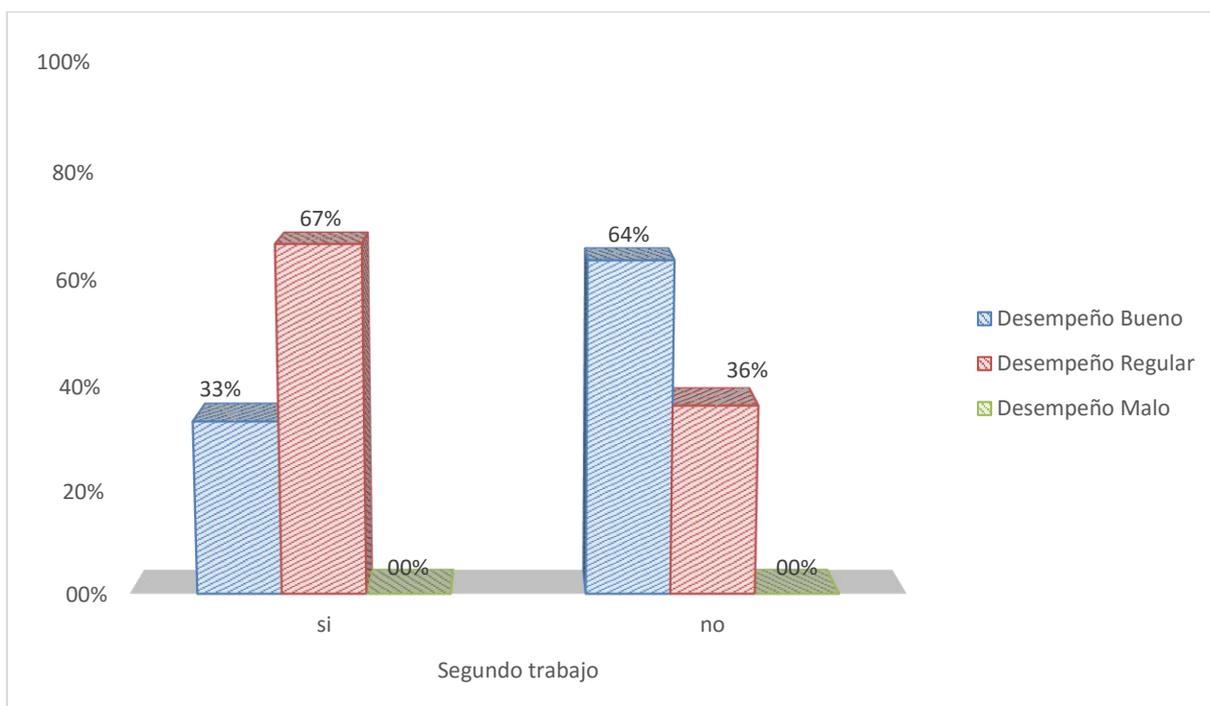


Figura 10. Desempeño laboral según Segundo trabajo

En la tabla 13 y figura 10:

La distribución por Nivel de Desempeño laboral en quienes poseían un Segundo trabajo o no, fue la siguiente: En el grupo que no poseía un Segundo trabajo, la mayoría de las enfermeras participantes poseía nivel Bueno (14 personas, 63.6% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (8 personas, 36.4% del grupo).

En el caso del grupo que si poseía un Segundo trabajo, la mayoría poseía nivel Regular (2 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (1 persona, 33.3% del grupo).

Nivel de competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Tabla 14

Competencias cognitivas según las Características demográficas

		Nivel de Competencias cognitivas					
		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Grupo etario	51 años a más	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%
	41-50 años	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%
	31-40 años	0	0,0%	6	66,7%	3	33,3%
	20-30 años	0	0,0%	7	77,8%	2	22,2%
Estado civil	viuda / separada	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%
	conviviente	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%
	casada	0	0,0%	5	71,4%	2	28,6%
	soltera	0	0,0%	7	77,8%	2	22,2%
Grado de instrucción	Licenciadas de enfermería	0	0,0%	8	61,5%	5	38,5%
	Técnico de enfermería	0	0,0%	10	83,3%	2	16,7%
	Auxiliar de enfermería	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ingresos mensuales	S/. 3000-4000	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%
	S/. 2000-3000	0	0,0%	5	62,5%	3	37,5%
	S/. 1000-2000	0	0,0%	12	80,0%	3	20,0%
	S/. 1000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Segundo trabajo	si	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%
	no	0	0,0%	17	77,3%	5	22,7%

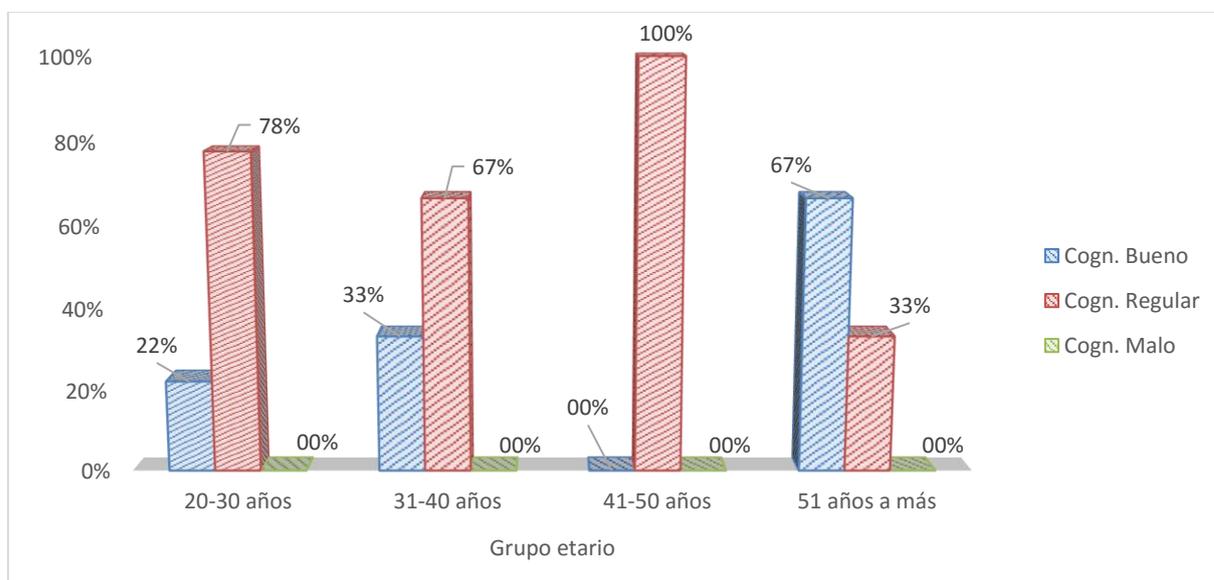


Figura 11. Competencias cognitivas según grupo etario.

En la tabla 14 y figura 11:

La distribución por Nivel de Competencias cognitivas en cada uno de los Grupo etarios fue la siguiente: En el grupo con edades de 51 años a más, mayor parte de

las entrevistadas poseía nivel Bueno (2 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 33.3% del grupo). En el grupo que poseía entre 41-50 años, la mayor parte de las entrevistadas poseía nivel Regular (4 personas, 100% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (0 personas, 0% del grupo). En el caso del grupo cuyas edades estaban en el rango 31-40 años, las entrevistadas en mayor número poseía nivel Regular (6 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (3 personas, 33.3% del grupo). Finalmente, en el grupo más joven, 20-30 años, la mayoría poseía nivel Regular (7 personas, 77.8% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (2 personas, 22.2% del grupo).

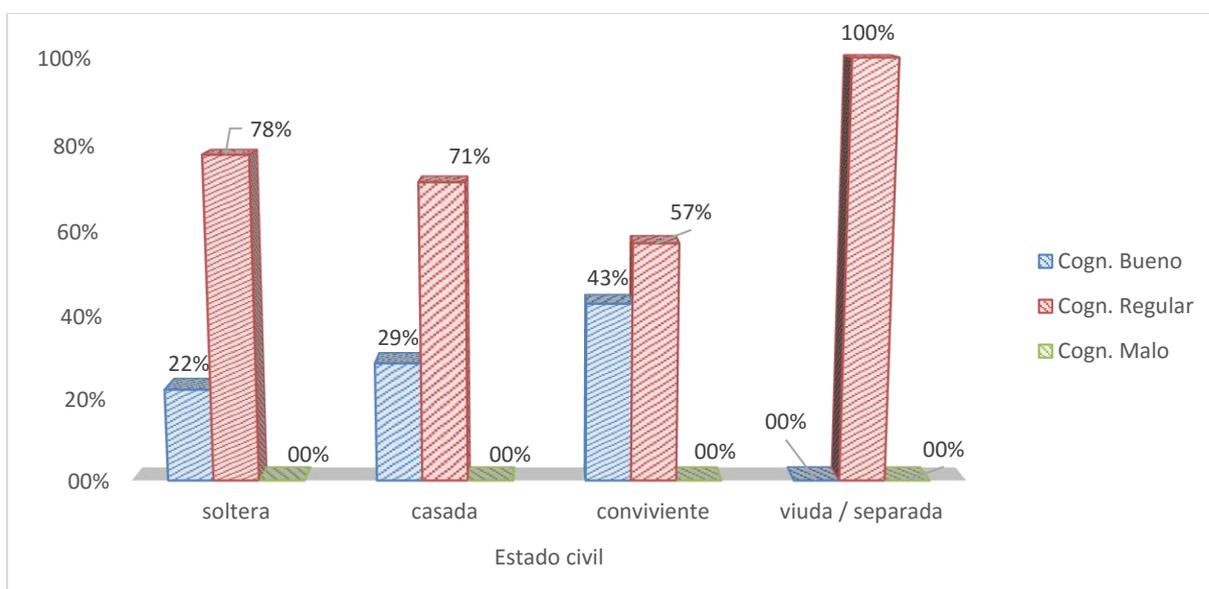


Figura 12. Competencias cognitivas según estado civil

En la tabla 14 y figura 12:

La distribución del Nivel de Competencias cognitivas en los grupos definidos por Estado civil fue la siguiente: En el grupo de enfermeras viudas / separadas, la mayoría de las participantes poseía nivel Regular (2 personas, 100% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (0 personas, 0% del grupo). En las enfermeras con condición conyugal conviviente, la mayor parte de las entrevistadas poseía nivel Regular (4 personas, 57.1% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (3 personas, 42.9% del grupo). En el caso de las enfermeras casadas, el mayor número de entrevistadas poseía nivel Regular (5 personas, 71.4% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (2 personas, 28.6% del grupo).

Finalmente, en el grupo más joven, solteras, la mayoría poseía nivel Regular (7 personas, 77.8% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (2 personas, 22.2% del grupo).

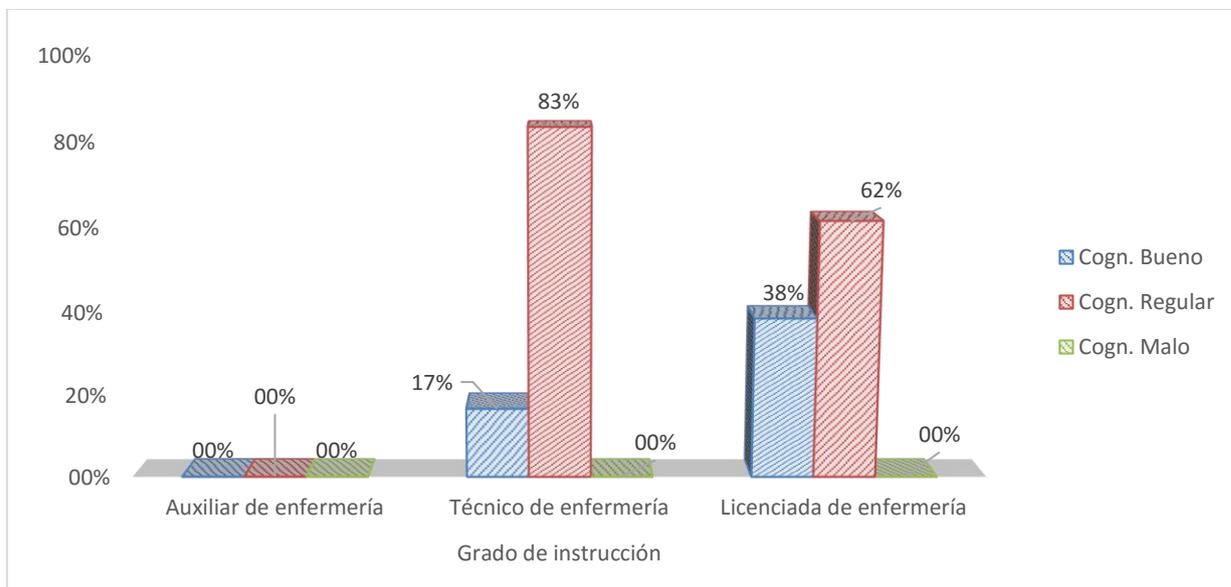


Figura 13. Competencias cognitivas según grado de instrucción.

En la tabla 14 y figura 13:

La distribución del Nivel de Competencias cognitivas en los grupos definidos según el Grado de instrucción fue la siguiente: En el grupo de Licenciadas de enfermería, la mayor parte poseía nivel Regular (8 personas, 61.5% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (5 personas, 38.5% del grupo). En el caso de las Técnicas de enfermería, la mayoría poseía nivel Regular (10 personas, 83.3% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (2 personas, 16.7% del grupo).

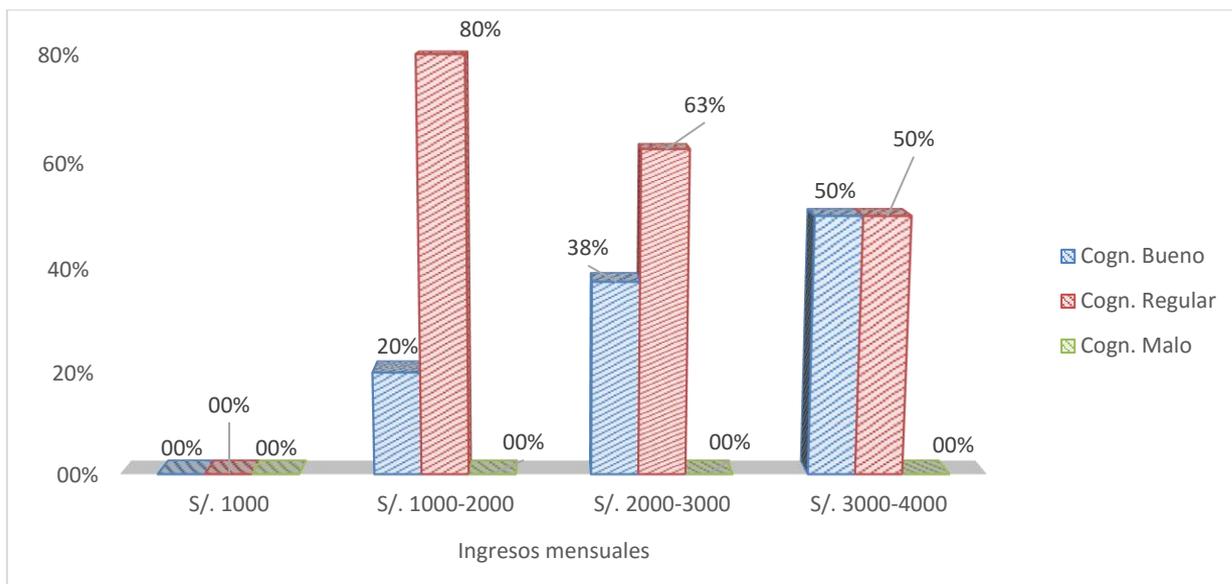


Figura 14. Competencias cognitivas según ingresos mensuales.

En la tabla 14 y figura 14:

La distribución del Nivel de Competencias cognitivas en cada uno de los grupos definidos por los Ingresos mensuales fue la siguiente: Respecto del grupo con ingresos entre S/. 3000-4000, la mitad poseía nivel Bueno (1 persona, 50% del grupo) y la otra mitad, nivel Regular (1 persona, 50% del grupo). En el grupo con rango de ingresos S/. 2000-3000, la mayoría poseía nivel Regular (5 personas, 62.5% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (3 personas, 37.5% del grupo). Finalmente, en el grupo que ganaba entre S/. 1000-2000, el grupo más numeroso poseía nivel Regular (12 personas, 80% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (3 personas, 20% del grupo).

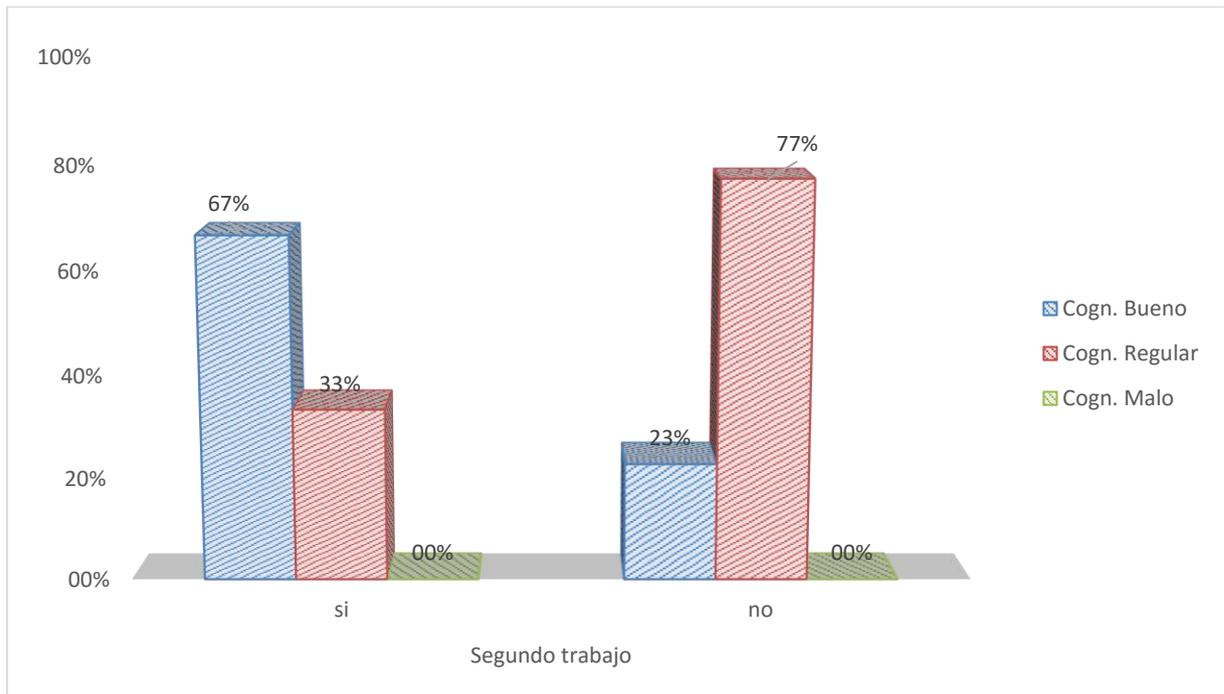


Figura 15. Competencias cognitivas según segundo trabajo.

En la tabla 14 y figura 15:

La distribución por Nivel de Competencias cognitivas en quienes poseían un Segundo trabajo o no, fue la siguiente: En el grupo que no poseía un Segundo trabajo, la mayoría de las enfermeras participantes poseía nivel Regular (17 personas, 77.3% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (5 personas, 22.7% del grupo). En el caso del grupo que si poseía un Segundo trabajo, la mayoría poseía nivel Bueno (2 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 33.3% del grupo).

Nivel de competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Tabla 15

Competencias actitudinales y sociales según las Características demográficas

		Nivel de Competencias actitudinales y sociales					
		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Grupo etario	51 años a más	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%
	41-50 años	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%
	31-40 años	0	0,0%	5	55,6%	4	44,4%
	20-30 años	0	0,0%	3	33,3%	6	66,7%
Estado civil	viuda / separada	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%
	conviviente	0	0,0%	2	28,6%	5	71,4%
	casada	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%
	soltera	0	0,0%	5	55,6%	4	44,4%
Grado de instrucción	Licenciadas de enfermería	0	0,0%	4	30,8%	9	69,2%
	Técnicas de enfermería	0	0,0%	9	75,0%	3	25,0%
	Auxiliar de enfermería	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ingresos mensuales	S/. 3000-4000	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
	S/. 2000-3000	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%
	S/. 1000-2000	0	0,0%	9	60,0%	6	40,0%
	S/. 1000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Segundo trabajo	si	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%
	no	0	0,0%	11	50,0%	11	50,0%

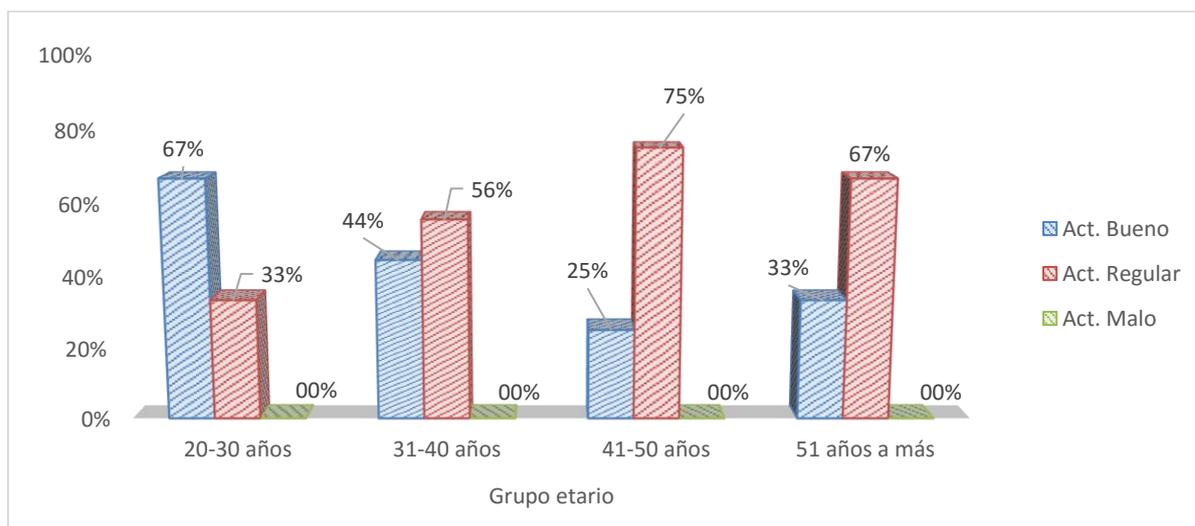


Figura 16. Competencias actitudinales y sociales según grupo etario.

En la tabla 15 y figura 16:

La distribución por Nivel de Competencias actitudinales y sociales en cada uno de los Grupos etarios fue la siguiente: En el grupo con edades de 51 años a más, la mayoría de las participantes poseía nivel Regular (2 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (1 persona, 33.3% del grupo). En el grupo que poseía entre 41-50 años, la mayor parte de las entrevistadas poseía nivel Regular (3 personas, 75% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (1 persona, 25% del grupo). En el caso del grupo cuyas edades estaban en el rango 31-40 años, las entrevistadas en mayor número poseía nivel Regular (5 personas, 55.6% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (4 personas, 44.4% del grupo). Finalmente, en el grupo más joven, 20-30 años, fue mayor el grupo que poseía nivel Bueno (6 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (3 personas, 33.3% del grupo).

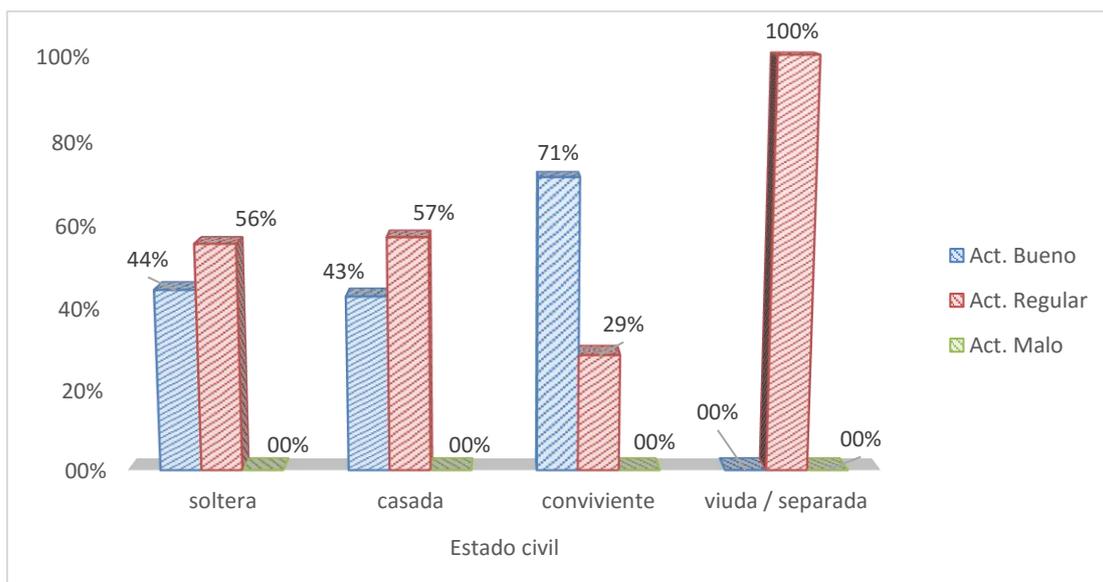


Figura 17. Competencias actitudinales y sociales según estado civil.

En la tabla 15 y figura 17:

La distribución del Nivel de Competencias actitudinales y sociales en los grupos definidos por Estado civil fue la siguiente: En el grupo de enfermeras viuda / separadas, la mayoría de las participantes poseía nivel Regular (2 personas, 100% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (0 personas, 0% del grupo). En

las enfermeras con condición conyugal conviviente, la mayoría de las participantes poseía nivel Bueno (5 personas, 71.4% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (2 personas, 28.6% del grupo). En el caso de las enfermeras casadas, el mayor número de entrevistadas poseía nivel Regular (4 personas, 57.1% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (3 personas, 42.9% del grupo). Finalmente, en el grupo más joven, solteras, la mayoría poseía nivel Regular (5 personas, 55.6% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (4 personas, 44.4% del grupo).

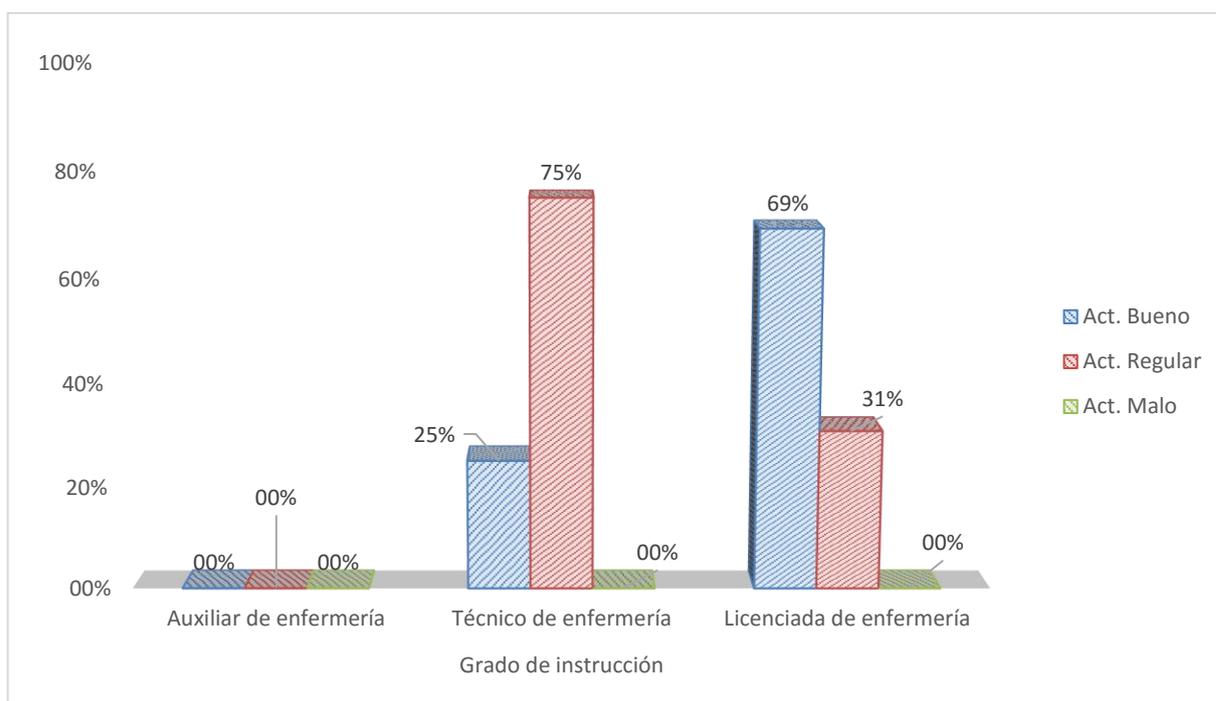


Figura 18. Competencias actitudinales y sociales según grado de instrucción

En la tabla 15 y figura 18:

La distribución del Nivel de Competencias actitudinales y sociales en los grupos definidos según el Grado de instrucción fue la siguiente: En el grupo de Licenciadas de enfermería, la mayor parte poseía nivel Bueno (9 personas, 69.2% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (4 personas, 30.8% del grupo). En el caso de las Técnicas de enfermería, la mayoría poseía nivel Regular (9 personas, 75% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (3 personas, 25% del grupo).

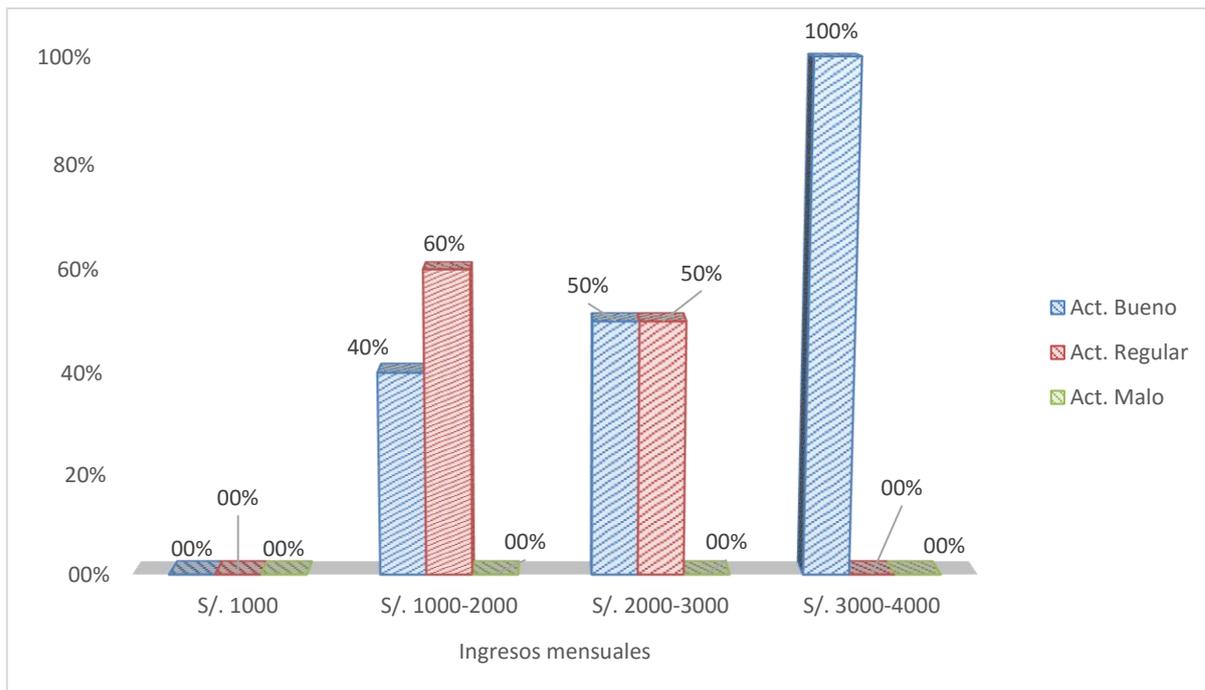


Figura 19. Competencias actitudinales y sociales según ingresos mensuales

En la tabla 15 y figura 19:

La distribución del Nivel de Competencias actitudinales y sociales en cada uno de los grupos definidos por los Ingresos mensuales fue la siguiente: Respecto del grupo con ingresos entre S/. 3000-4000, la mayoría de las entrevistadas poseía nivel Bueno (2 personas, 100% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (0 personas, 0% del grupo). En el grupo con rango de ingresos S/. 2000-3000, la mayoría poseía nivel Bueno (4 personas, 50% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (4 personas, 50% del grupo). Finalmente, en el grupo que ganaba entre S/. 1000-2000, el grupo más numeroso poseía nivel Regular (9 personas, 60% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (6 personas, 40% del grupo).

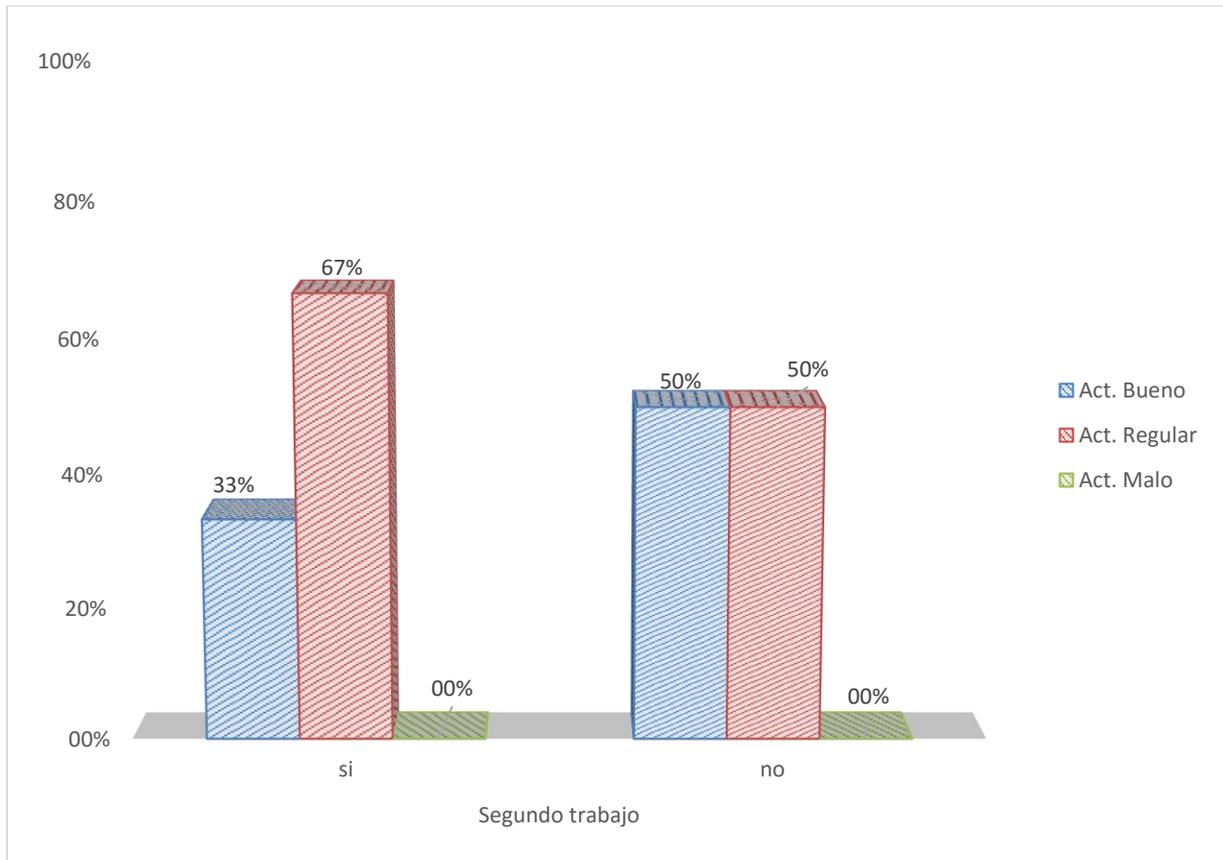


Figura 20. Competencias actitudinales y sociales según segundo trabajo.

En la tabla 15 y figura 20:

La distribución por Nivel de Competencias actitudinales y sociales en quienes poseían un Segundo trabajo o no, fue la siguiente: En el grupo que no poseía un Segundo trabajo, la mitad de las enfermeras participantes poseía nivel Bueno (11 personas, 50% del grupo) y la otra mitad poseía nivel Regular (11 personas, 50% del grupo). En el caso del grupo que si poseía un Segundo trabajo, la mayoría poseía nivel Regular (2 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Bueno (1 persona, 33.3% del grupo).

Nivel de competencias de capacidad Técnicas según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Tabla 16

Competencias de capacidad Técnicas según las Características demográficas

		Nivel de Competencias de capacidad Técnica					
		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Grupo etario	51 años a más	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%
	41-50 años	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%
	31-40 años	0	0,0%	1	11,1%	8	88,9%
	20-30 años	0	0,0%	1	11,1%	8	88,9%
Estado civil	viuda / separada	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%
	conviviente	0	0,0%	1	14,3%	6	85,7%
	casada	0	0,0%	2	28,6%	5	71,4%
	soltera	0	0,0%	1	11,1%	8	88,9%
Grado de instrucción	Licenciadas de enfermería	0	0,0%	1	7,7%	12	92,3%
	Técnicas de enfermería	0	0,0%	4	33,3%	8	66,7%
	Auxiliar de enfermería	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ingresos mensuales	S/. 3000-4000	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
	S/. 2000-3000	0	0,0%	2	25,0%	6	75,0%
	S/. 1000-2000	0	0,0%	3	20,0%	12	80,0%
	S/. 1000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Segundo trabajo	si	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%
	no	0	0,0%	4	18,2%	18	81,8%

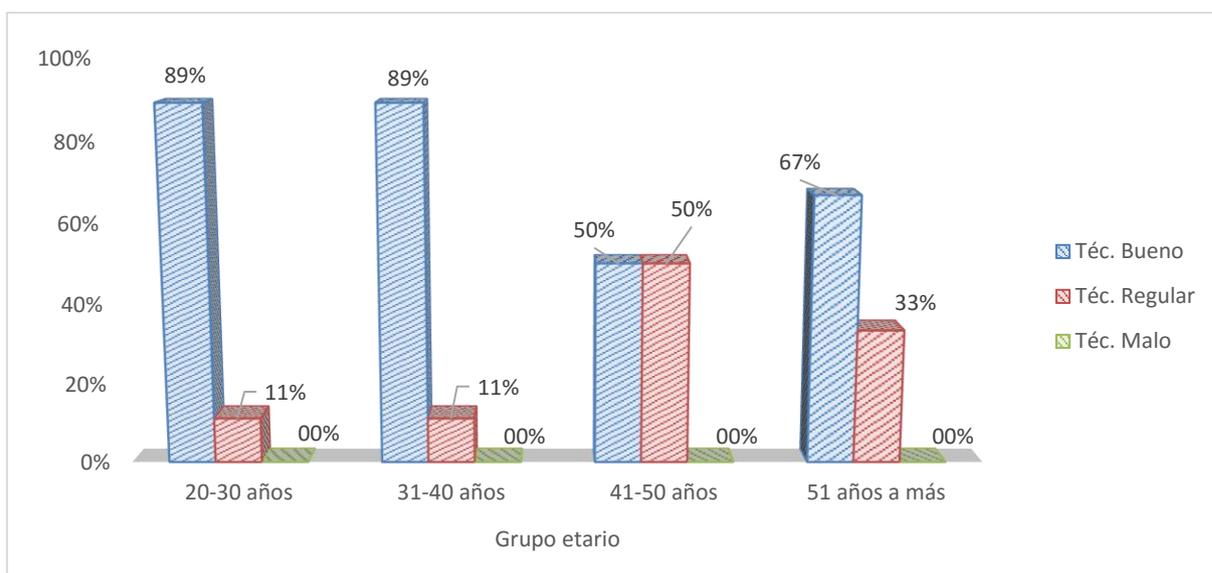


Figura 21. Competencias de capacidad técnica según grupo etario.

En la tabla 16 y figura 21:

La distribución por Nivel de Competencias de capacidad Técnicas en cada uno de los Grupo etarios fue la siguiente: En el grupo con edades de 51 años a más, mayor parte de las entrevistadas poseía nivel Bueno (2 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 33.3% del grupo). En el grupo que poseía entre 41-50 años, la mayoría de las participantes poseía nivel Bueno (2 personas, 50% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (2 personas, 50% del grupo). En el caso del grupo cuyas edades estaban en el rango 31-40 años, la mayoría poseía nivel Bueno (8 personas, 88.9% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 11.1% del grupo). Finalmente, en el grupo más joven, 20-30 años, fue mayor el grupo que poseía nivel Bueno (8 personas, 88.9% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 11.1% del grupo).

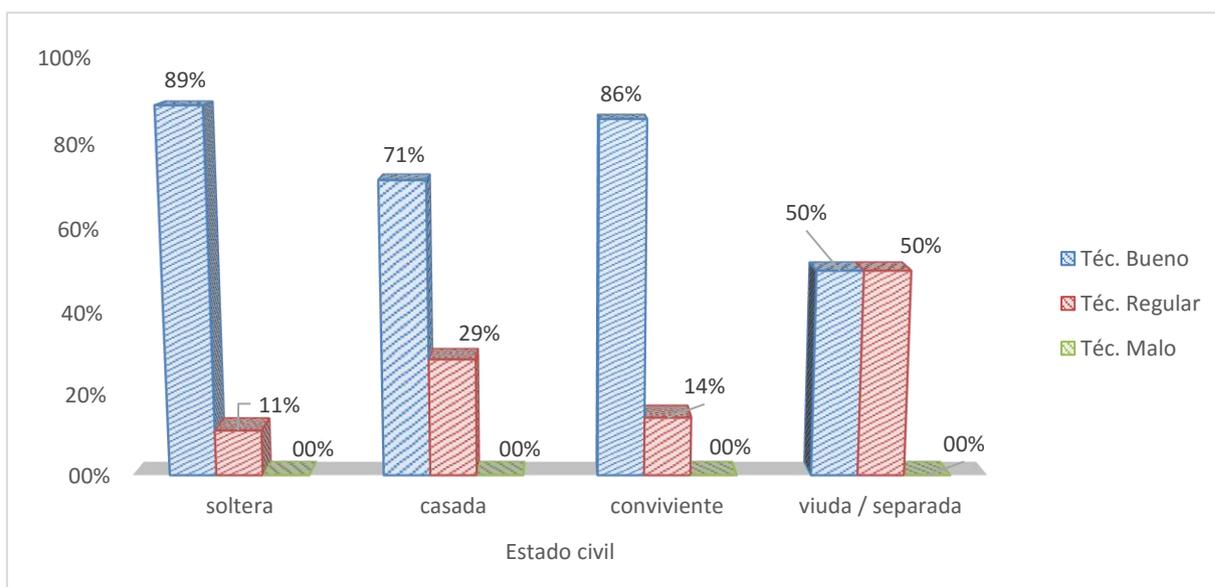


Figura 22. Competencias de capacidad técnica según estado civil.

En la tabla 16 y figura 22:

La distribución del Nivel de Competencias de capacidad Técnicas en los grupos definidos por Estado civil fue la siguiente: En el grupo de enfermeras viuda / separadas, la mayor parte de las entrevistadas poseía nivel Bueno (1 persona, 50% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 50% del grupo).

En las enfermeras con condición conyugal conviviente, la mayoría de las participantes poseía nivel Bueno (6 personas, 85.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 14.3% del grupo). En el caso de las enfermeras casadas, la mayoría poseía nivel Bueno (5 personas, 71.4% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (2 personas, 28.6% del grupo). Finalmente, en el grupo más joven, solteras, en mayor número las enfermeras poseían nivel Bueno (8 personas, 88.9% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 11.1% del grupo).

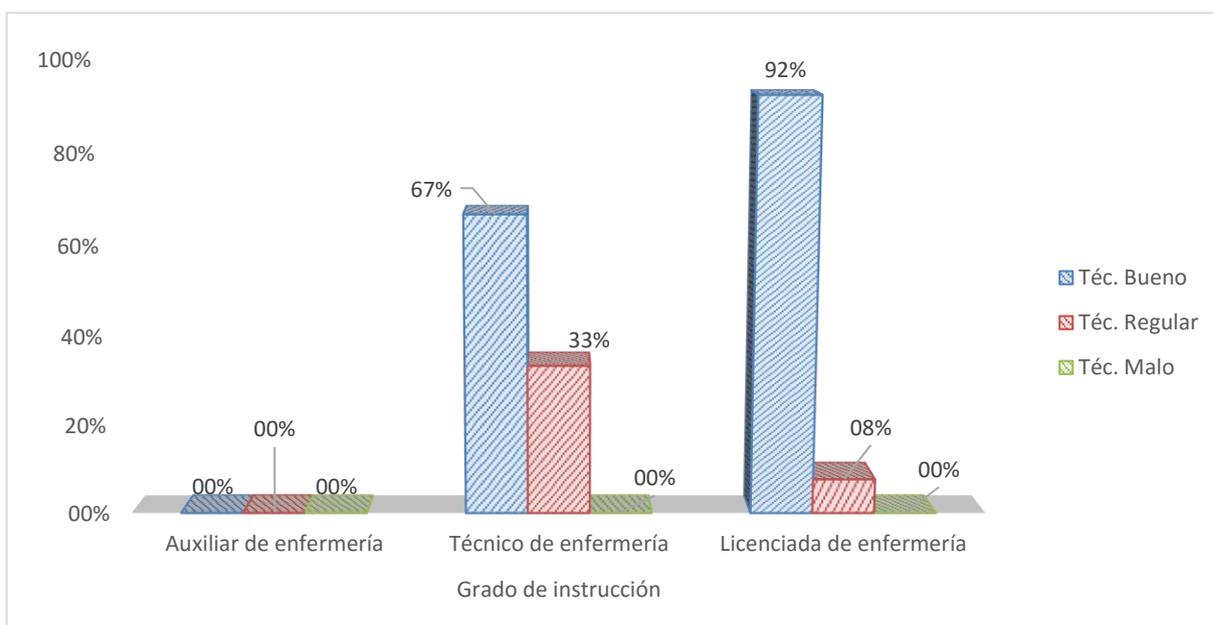


Figura 23. Competencias de capacidad técnica según grado de instrucción.

En la tabla 15 y figura 23:

La distribución del Nivel de Competencias de capacidad Técnicas en los grupos definidos según el Grado de instrucción fue la siguiente: En el grupo de Licenciadas de enfermería, la mayor parte poseía nivel Bueno (12 personas, 92.3% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 7.7% del grupo). En el caso de las Técnicas de enfermería, la mayoría poseía nivel Bueno (8 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (4 personas, 33.3% del grupo).

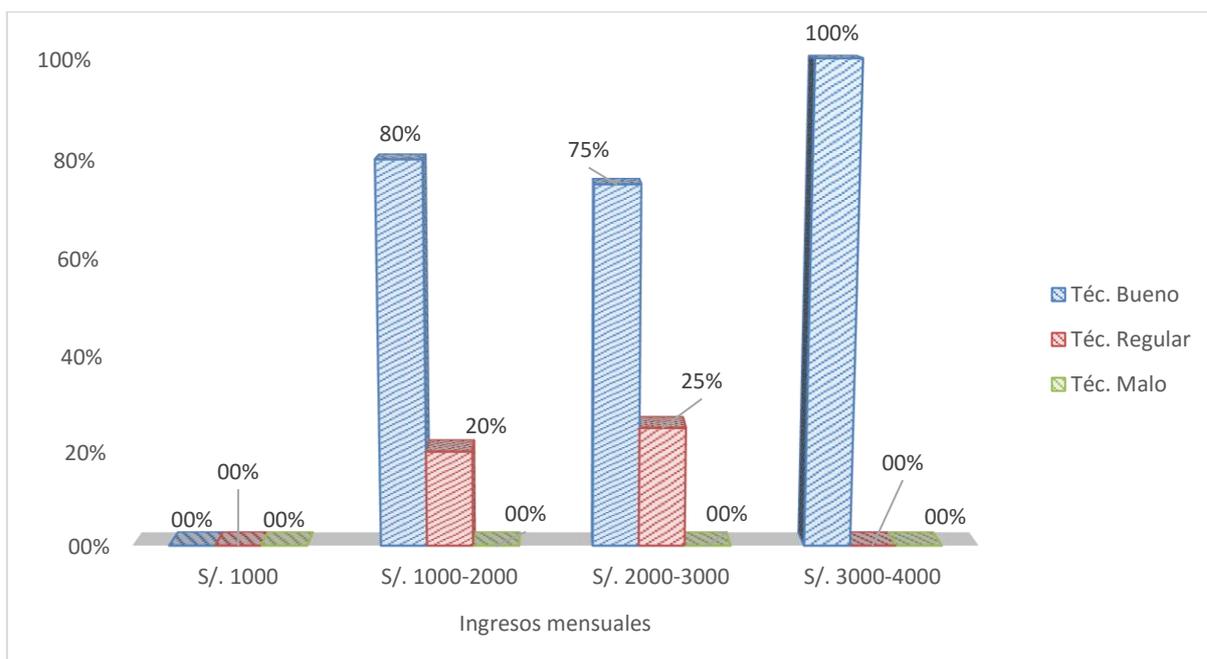


Figura 24. Competencias de capacidad técnica según ingresos mensuales.

En la tabla 16 y figura 24:

La distribución del Nivel de Competencias de capacidad Técnicas en cada uno de los grupos definidos por los Ingresos mensuales fue la siguiente: Respecto del grupo con ingresos entre S/. 3000-4000, la mayoría de los entrevistadas poseía nivel Bueno (2 personas, 100% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (0 personas, 0% del grupo). En el grupo con rango de ingresos S/. 2000-3000, la mayoría poseía nivel Bueno (6 personas, 75% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (2 personas, 25% del grupo). Finalmente, en el grupo que ganaba entre S/. 1000-2000, el grupo más numeroso poseía nivel Bueno (12 personas, 80% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (3 personas, 20% del grupo).

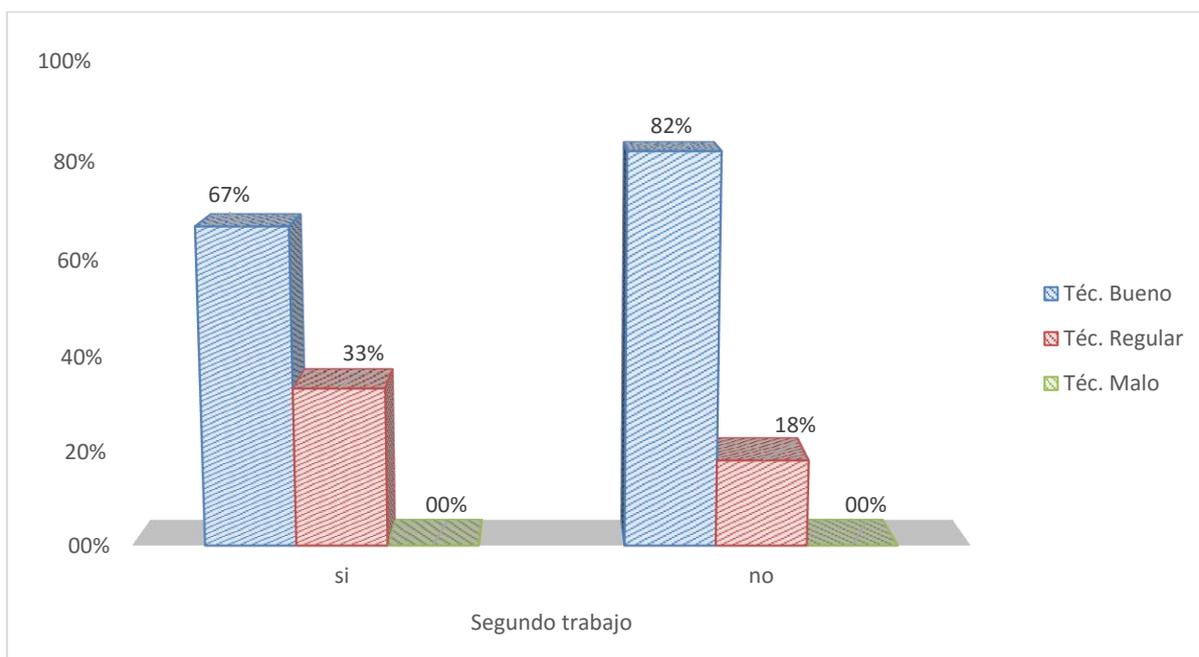


Figura 25. Competencias de capacidad técnica según segundo trabajo.

En la tabla 16 y figura 25:

La distribución por Nivel de Competencias de capacidad Técnicas en quienes poseían un Segundo trabajo o no, fue la siguiente: En el grupo que no poseía un Segundo trabajo, la mayoría de las enfermeras participantes poseía nivel Bueno (18 personas, 81.8% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (4 personas, 18.2% del grupo). En el caso del grupo que si poseía un Segundo trabajo, la mayoría poseía nivel Bueno (2 personas, 66.7% del grupo) mientras que el resto poseía nivel Regular (1 persona, 33.3% del grupo).

3.2 Pruebas de Hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existen diferencias significativas de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

H_a: Existen diferencias significativas de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Nivel de confianza = 95%

Significancia = 5%

Tabla 17

Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral según edad

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Grupo etario	1.722	3	0.632

Según se aprecia en la tabla 17, los grupos etarios no diferían en cuanto a Desempeño laboral (Chi-2=1.722, Sig.=0.632>0.05) por lo tanto, la edad no estaba relacionada con el Desempeño laboral del personal de enfermería.

Tabla 18

Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral según estado civil

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Estado civil	4.559	3	0.207

De la misma forma, los grupos clasificados por Estado civil tampoco diferían en cuanto a Desempeño laboral (Chi-2=4.559, Sig.=0. 0.207>0.05) por lo tanto, el Estado civil no guardaba relación con el Desempeño laboral del personal de enfermería.

Tabla 19

Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral según Grado de instrucción

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Grado de instrucción	2.803	1	0.094

De otra parte, al evaluar los grupos clasificados por el Grado de instrucción no se encontraron diferencias significativas de Desempeño laboral (Chi-2=2.803, Sig.= 0.094>0.05) lo que lleva a la conclusión que tampoco el nivel de preparación alcanzado por las enfermeras estuvo relacionado con el desempeño de aquellas.

Tabla 20

Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral según los grupos definidos por Ingresos mensuales

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Ingresos mensuales	2.397	2	0.302

En el caso de los grupos por Ingreso mensual tampoco determinaron diferencias de Desempeño laboral (Chi-2=2.397, Sig.= 0.302>0.05), por lo que también se concluyó que el monto de lo que percibían las enfermeras no se relacionaba con el Desempeño laboral de dichas trabajadores.

Tabla 21

Resultados del test Kruskal-Wallis de Desempeño laboral entre los que poseían un segundo trabajo vs los que no lo poseían

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Segundo trabajo	0.016	1	0.899

Finalmente, al comparar el Desempeño laboral entre las personas que poseían un segundo centro de trabajo versus las que no, tampoco se encontraron diferencias significativas (Chi-2=0.016, Sig.= 0.899>0.05).

En conclusión, ninguna de las características demográficas determinó diferencias significativas en el desempeño laboral ($\text{Sig.} > 0.05$), razón por la cual se concluye que dichas variables no se relacionan con el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existen diferencias significativas en cuanto a competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

H_a : Existen diferencias significativas en cuanto a competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Nivel de confianza = 95%

Significancia = 5%

Tabla 22

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas entre los diferentes grupos etarios

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Grupo etario	3.284	3	0.350

Según se aprecia en la tabla 24, los grupos etarios no diferían en cuanto a Competencias cognitivas ($\text{Chi-}^2=3.284$, $\text{Sig.}=0.350 > 0.05$) por lo tanto, se puede concluir que la Edad no estaba relacionada con las Competencias cognitivas del personal de enfermería

Tabla 23

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas entre los grupos definidos por Estado civil

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Estado civil	4.254	3	0.235

De la misma forma, los grupos clasificados por Estado civil tampoco diferían en cuanto a Competencias cognitivas ($\chi^2=4.254$, $\text{Sig.}=0.235>0.05$) por lo tanto, también se concluyó que el Estado civil no guardaba relación con las Competencias cognitivas de las enfermeras.

Tabla 24

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas según los grupos definidos por Grado de instrucción

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Grado de instrucción	3.293	1	0.070

De otra parte, al evaluar los grupos clasificados por el Grado de instrucción no se encontraron diferencias significativas de Desempeño laboral ($\chi^2=3.293$, $\text{Sig.}=0.070>0.05$) lo que llevó a la conclusión que tampoco el nivel de preparación alcanzado por las enfermeras tuvo relación con las Competencias cognitivas de éstas.

Tabla 25

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas según los grupos definidos por Ingresos mensuales

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Ingresos mensuales	2.027	2	0.363

Las diferencias en el Ingreso mensual tampoco llevaban a diferencias en las Competencias cognitivas de las enfermeras ($\chi^2=2.027$, $\text{Sig.}=0.363>0.05$), por lo que también se concluyó que el monto de lo que percibían las enfermeras no se relacionaba con las Competencias cognitivas de dichas trabajadores.

Tabla 26

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias cognitivas según los grupos definidos por contar o no con un Segundo trabajo

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Segundo trabajo	1.029	1	0.310

Finalmente, al comparar las Competencias cognitivas entre las personas que poseían un segundo centro de trabajo versus las que no, tampoco se encontraron diferencias significativas (Chi-2=1.029, Sig.= 0.310>0.05).

En conclusión, ninguna de las características demográficas determinaba diferencias significativas en cuanto a Competencias cognitivas en el personal de enfermería de la muestra.

Hipótesis específica 2

H₀: No existen diferencias significativas en cuanto a competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

H_a: Existen diferencias significativas en cuanto a competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Nivel de confianza = 95%

Significancia = 5%

Tabla 27

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales entre los Grupos etarios

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Grupo etario	2.006	3	0.571

En los resultados de la tabla xxxx, los grupos etarios no diferían en cuanto a Competencias actitudinales y sociales ($\text{Chi-}2=2.006$, $\text{Sig.}=0.571>0.05$) por lo tanto, la Edad no estaba relacionada con las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermeras

Tabla 28

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales entre los grupos definidos por Estado civil

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Estado civil	3.379	3	0.337

De la misma forma, los grupos clasificados por Estado civil tampoco diferían en cuanto a Competencias actitudinales y sociales ($\text{Chi-}2=3.379$, $\text{Sig.}=0.337>0.05$) por lo tanto, el Estado civil no guardaba relación con las Competencias actitudinales y sociales de las enfermeras.

Tabla 29

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales entre los grupos definidos por Grado de instrucción

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Grado de instrucción	2.288	1	0.130

De otra parte, al evaluar los grupos clasificados por el Grado de instrucción no se encontraron diferencias significativas de Desempeño laboral ($\text{Chi-}2=2.288$, $\text{Sig.}=0.130>0.05$) lo que llevó a la conclusión que tampoco el nivel de preparación alcanzado por las enfermeras tuvo relación las Competencias actitudinales y sociales de éstas.

Tabla 30

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales entre los grupos definidos por Ingresos mensuales

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Ingresos mensuales	1.616	2	0.446

Las diferencias en el Ingreso mensual tampoco llevaban a diferencias en las Competencias actitudinales y sociales de las enfermeras ($\text{Chi-}^2=1.616$, $\text{Sig.}= 0.446 > 0.05$), por lo que también se concluye que el monto de lo que perciben las enfermeras no se relaciona con las Competencias actitudinales y sociales de dichas trabajadores.

Tabla 31

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias actitudinales y sociales según los grupos definidos por contar o no con un Segundo trabajo

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Segundo trabajo	0.789	1	0.375

Finalmente, al comparar las Competencias actitudinales y sociales entre las personas que poseían un segundo centro de trabajo versus las que no, tampoco se encontraron diferencias significativas ($\text{Chi-}^2=0.789$, $\text{Sig.}= 0.375 > 0.05$)

En conclusión, ninguna de las características demográficas determinaba diferencias significativas en cuanto a Competencias actitudinales y sociales en el personal de enfermería de la muestra.

Hipótesis específica 3

Ho: No existen diferencias significativas en cuanto a competencias de capacidad técnica según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Ha: Existen diferencias significativas en cuanto a competencias de capacidad técnica según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.

Nivel de confianza = 95%

Significancia = 5%

Tabla 32

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por Grupo etario

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Grupo etario	3.789	3	0.285

En la tabla xxxx, los Grupos etarios no diferían en cuanto a Competencias de capacidad técnica (Chi-2=3.789, Sig.= 0.285>0.05) por lo tanto, se puede concluir que la Edad no estaba relacionada con las Competencias de capacidad técnica en el personal de enfermería.

Tabla 33

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por Estado civil

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Estado civil	3.521	3	0.318

De la misma forma, los grupos clasificados por Estado civil tampoco diferían en cuanto a Competencias de capacidad técnica ($\text{Chi-2}=3.521$, $\text{Sig.}=0.318>0.05$) por lo tanto, el Estado civil no guardaba relación con las Competencias de capacidad técnica de las enfermeras.

Tabla 34

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por Grado de instrucción

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Grado de instrucción	2.633	1	0.105

De otra parte, al evaluar los grupos clasificados por el Grado de instrucción no se encontraron diferencias significativas de Competencias de capacidad técnica ($\text{Chi-2}=2.633$, $\text{Sig.}=0.105>0.05$) lo que llevó a la conclusión que tampoco el nivel de preparación alcanzado por las enfermeras estaba relacionado con las Competencias de capacidad técnica de ellas.

Tabla 35

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por Ingresos mensuales

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Ingresos mensuales	1.929	2	0.381

El Ingreso mensual tampoco determinaba diferencias de Competencias de capacidad técnica ($\text{Chi-2}=1.929$, $\text{Sig.}=0.381>0.05$), por lo que también se concluyó que el monto percibido por las enfermeras no se relacionaba con las Competencias de capacidad técnica de dichas trabajadores.

Tabla 36

Resultados del test Kruskal-Wallis de Competencias de capacidad técnica entre los grupos definidos por si cuentan o no con un Segundo trabajo

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
Segundo trabajo	0.213	1	0.644

Finalmente, al comparar las Competencias de capacidad técnica entre las personas que poseían un segundo centro de trabajo versus las que no, tampoco se encontraron diferencias significativas (Chi-2=0.213, Sig.= 0.644>0.05)

En conclusión, ninguna de las características demográficas determinó diferencias significativas en las Competencias de capacidad técnica en el personal de enfermería de la muestra.

IV. Discusión

Para Identificar el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla 2017, se aplicó el instrumento señalado en la investigación, en el cual obtuvimos que la mayoría de las participantes poseía nivel bueno de Desempeño laboral y fueron menos las que poseían nivel regular. Cabe resaltar que ninguno poseía nivel malo en la variable en mención, según las características demográficas estudiadas como son la edad, estado civil, grado de instrucción, ingresos mensuales y segundo trabajo. En acorde a nuestra base teórica Chiavenato (2007) el desempeño laboral es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará.

Al analizar nuestros resultados obtenidos en donde las participantes con competencias cognitivas regulares fueron los más numerosos, mientras que en menor proporción estuvieron los que poseían nivel Bueno según características demográficas. De acuerdo a nuestra base teórica, las competencias cognitivas son adquiridas durante la formación académica y son fortalecidas con las experiencias personales a lo largo de su vida laboral, en acorde a lo mencionado podemos deducir que la mayoría del personal de enfermería estudiado cuentan con una experiencia laboral regular.

Respecto de las Competencias actitudinales y sociales, el grupo con nivel Regular fue ligeramente más numeroso que el grupo con nivel Bueno según características demográficas. Podemos decir que, de acuerdo a nuestra base teórica, en la cual se menciona que estas competencias son aquellas habilidades propias de cada persona basadas en aspectos de conducta y motivación adquiridas en su formación social. El personal de enfermería estudiado cuenta con nivel casi parejo entre bueno y regular de dichas competencias deduciendo que los más beneficiados son los usuarios.

En cuanto a las competencias por capacidad técnica se obtuvo que las participantes evaluadas cuentan con una distribución en orden descendente de frecuencias: nivel Bueno y nivel Regular según características demográficas. En base con nuestro marco teórico, las competencias de capacidad técnica están relacionadas al conocimiento técnico adquirido en su formación académica, que al ponerlas en práctica de manera adecuada conduce a la persona a un correcto desempeño laboral.

Para identificar la probabilidad de que exista alguna diferencia significativa entre el desempeño laboral y las características demográficas estudiadas como lo son la edad, el estado civil, grado de instrucción, ingreso mensual y segundo trabajo, se determinó que no hay diferencias significativas con el desempeño laboral del personal de enfermería evaluado; en acorde con la base teórica según Stoner (1994) quien define “El desempeño laboral es la forma como los individuos de una institución trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas ya establecidas por la institución”.

En tal sentido podemos decir que el desempeño laboral es el comportamiento real de un trabajador tanto profesional como técnicamente y que a la vez está muy relacionada con la capacidad de adquirir conocimientos, diversas capacidades y habilidades, adoptar nuevas actitudes.

Así mismo se determinó que no existe diferencias significativas en cuanto a competencias cognitivas en el personal de enfermería evaluado, ya que, según la base teórica, estas competencias son adquiridas durante la formación académica y son fortalecidas con las experiencias personales a lo largo de su vida laboral, el cual le permite perfeccionar dichas competencias al margen de las características demográficas ya mencionadas.

Al igual que no se encontraron diferencias significativas de las características demográficas estudiadas como lo son la edad, el estado civil, grado de instrucción, ingreso mensual y segundo trabajo, en cuanto a competencias actitudinales y sociales entre el personal de enfermería evaluado, de acuerdo al marco teórico,

estas competencias son aquellas habilidades propias de cada persona basadas en aspectos de conducta y motivación adquiridas en su formación social.

Y por último se determinó que no existe diferencias significativas en cuanto a competencias de capacidad técnica en el personal de enfermería analizado, en acorde con nuestro marco teórico, estas competencias están relacionadas al conocimiento técnico adquirido en su formación académica, que al ponerlas en práctica de manera adecuada conduce a la persona a un correcto desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera El nivel del desempeño laboral del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla según sus características demográficas medido a través de la evaluación por competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales y competencias de capacidad técnica corresponde a un nivel bueno en su mayoría de las participantes y fueron menos las que poseían nivel regular. Cabe resaltar que ninguno poseía nivel malo del desempeño laboral. Haciéndose del conocimiento que el personal de enfermería evaluado sea valioso para la institución.

Segunda Se determinó que no existen diferencias significativas ($p > 0,05$) entre el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla y las características demográficas estudiadas como la edad, el estado civil, grado de instrucción, ingreso mensual y segundo trabajo.

Tercera Se determinó que no existen diferencias significativas ($p > 0,05$) entre el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla según su dimensión de competencias cognitivas y las características demográficas estudiadas como la edad, el estado civil, grado de instrucción, ingreso mensual y segundo trabajo.

Cuarta Se determinó que no existen diferencias significativas ($p > 0,05$) entre el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla según su dimensión de competencias actitudinales y sociales y las características demográficas estudiadas como la edad, el estado civil, grado de instrucción, ingreso mensual y segundo trabajo.

Quinta Se determinó que no existen diferencias significativas ($p > 0,05$) entre el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla según su dimensión de competencias de capacidad técnica y las características demográficas estudiadas como la edad, el estado civil, grado de instrucción, ingreso mensual y segundo trabajo.

VI. Recomendaciones

Primera Implementar nuevas capacitaciones al personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla con el que se pueda fortalecer las competencias estudiadas para el buen desempeño del total del personal en beneficio de la institución.

Segunda Las autoridades de la institución deben realizar monitoreo permanente al desempeño laboral a fin de detectar factores que limitan el logro óptimo de sus funciones y responsabilidades.

Tercera Al intentar encontrar si existía alguna influencia entre el desempeño laboral y las características demográficas estudiadas como la edad, el estado civil, grado de instrucción, ingreso mensual y segundo trabajo, encontrando con eso una relación nula o no existente, estudios subsiguientes deberán utilizar otras variables independientes con las cuales pretendan medir su relación e influencia con el desempeño laboral.

VII. Referencias

- Bautista, L; Jiménez, S; Meza, J. (2012). *Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander*. Santander, Colombia: Universidad Francisco de Paula Santander.
- Barón, J. (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – Minsa 2012*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bohlander, G.; Snell, S.; Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos Económico administrativo*. Mexico: International Thomson Editores
- Cárdenas, L; Velasco, C; Fabela M. (2012). *Desempeño Laboral del Personal de Enfermería: Una Visión de Género*. México D.F., México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Castillo, A. (2013). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre 2012*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Colegio de Enfermeras del Perú (2009). *Código De Ética Y Deontología Del Colegio De Enfermeros Del Perú*. Lima.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Díaz, I; Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril – Julio 2013*. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Espinosa, A; Gibert, M; Oria, M. (2016). *El desempeño de los profesionales de Enfermería*. La Habana, Cuba: Facultad de Enfermería Lidia Doce.

Feldman, R. (1998). *Psicología*. Colombia: Mc Graw Hill.

Hauser, P.; Duncan, O. (1963). *The Study of Population*. The University of Chicago Press, pág. 80.

Lara, R. (1999). *Medicina y Cultura: hacia una formación integral del profesional de la salud*. Mexico: Plaza y Valdez de C.V.

López, J; Barahona, N; Estrada, M; Favela, M; Cuen, F. (2014). *Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados*. *Enfermería Actual*, 27, 1-15.

Mc Corcle; Heet NS. (1997). The "success test": Validating the competences required for healthcare. *Practice Benchmarking Health*, 2, 63-70.

Medina, P. (2014). *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de Enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2013*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.

MINSA, (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud*. Lima, Peru: MINSA.

MINSA, (2005). *Metodología para la Formulación de Perfiles de Competencias para Trabajadores del Primer Nivel de Atención*. Lima, Peru: MINSA.

Palella, S; Martins, F. (2003). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Venezuela: FEDEUPEL.

Reyes, P.; Sanchez, H. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima – Perú: Visión Universitaria.

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Spencer, L.; Spencer, S.; (2003). *Competencias en el trabajo. Modelos para un rendimiento superior*. Papers de formación Municipal, Número 57.

Stoner, J.; Freeman, R.; Gilbert, D. (1996). *Administracion*. Mexico: Pearson Education

Torres, G. (2012). *Evaluación del desempeño 180° grados con el personal de enfermería de quirófanos de la Clínica Hospital Santa Inés*. Cuenca, Ecuador: Universidad Azuay

Urbina, O. (2003). *Tendencias actuales en las competencias específicas en Enfermería*. Educ Med Super, 17, 4.

Anexos



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Evaluación del desempeño laboral según características
demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-
Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017**

Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque

**Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima**

Resumen

La presente 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 2017.

Por medio de un enfoque cuantitativo, 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 del Hospital de Ventanilla. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral por competencias elaborado por Diaz y Gaviria, el cual consta de 21 ítems tipo Likert que al no contar con documentos de validez, se procedió a validar nuevamente por juicio de expertos, contando con una fiabilidad de 0,924 por coeficiente del Alpha de Cronbach, Se obtuvo, en promedio, un nivel de desempeño laboral regular de 40% y bueno de 60%, mientras que el nivel de las competencias cognitivas resultó, en promedio, regular en un 72% y bueno en un 28%, así como el nivel de las competencias actitudinales y sociales resultó, en promedio regular en un 52% y bueno en un 48% y el nivel de las competencias de capacidad técnica resultó, en promedio regular en un 20% y bueno en un 80%.

Se concluyó que el nivel del desempeño laboral evaluado por competencias laborales era de regular para bueno y se comprobó que no existen diferencias significativas según las características demográficas estudiadas.

Palabras Claves: Desempeño laboral, Evaluación del desempeño laboral, características demográficas, competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, competencias de capacidad técnica.

Abstract

The present study was intended to describe the level of work performance according to the demographic characteristics of the nursing staff of the gynecology and obstetrics service of the hospital of Ventanilla 2017.

By means of a quantitative, non-experimental cross-sectional design, with a comparative descriptive character and a population that was represented by 25 nurses and nursing technicians of the gynecological obstetrics service of the Hospital of Ventanilla. The technique used was the survey. The instrument: Questionnaire for the evaluation of job performance by competencies elaborated by Ivonne Diaz and Karin Gaviria, which consists of 21 Likert-type items, which, since they did not have validity documents, were again validated by expert judgment, with reliability Of 0.924 per Cronbach's Alpha coefficient. A mean level of regular work performance of 40% and good of 60% was obtained, while the level of cognitive competences was, on average, 72% and good In 28%, as well as the level of attitudinal and social competences resulted, on average, 52% and 48% good, and the level of competences of technical capacity resulted, on average, at 20% and good By 80%.

It was concluded that the level of labor performance evaluated by labor competencies was from good to regular and it was verified that there are no significant differences according to the demographic characteristics studied.

Key words: Work performance, Evaluation of work performance, demographic characteristics, cognitive competences, attitudinal and social competences, competences of technical capacity.

Introducción

En la presente 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 2017. Ya que en la actualidad se reconoce como uno de los factores principales de la gestión a la evaluación del desempeño laboral, debido a que las instituciones se ven forzadas a ser cada día más eficaces y eficientes, tener mejores estrategias y hacer más con menos.

Así como lo menciona Torres (2012) en la investigación "Evaluación del desempeño 180° grados con el personal de enfermería de quirófanos de la Clínica

Hospital Santa Inés”, Ecuador, en donde concluye que es necesario evaluar el desempeño del personal para conocer las debilidades del mismo.

Bautista (2012) en su trabajo denominado “Desempeño laboral de los enfermeros(as) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander” Colombia, en donde nos habla de que una buena formación académica permite un buen desempeño laboral.

Castillo (2013) presento su investigación “Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre 2013” de la Universidad Ricardo Palma, Lima – Perú, en la cual también se verifica que el estrés influye en el desempeño laboral del personal de salud.

Los antecedentes expuestos demuestran la importancia de evaluar el desempeño laboral a fin de determinar el nivel en el que se encuentra el personal de la salud en beneficio de los usuarios y del propio personal.

En el estudio se demostró que el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del hospital de Ventanilla es bueno o en su defecto regular sin que las características demográficas como la edad, estado civil, grado de instrucción, ingresos mensuales y segundo trabajo, tengan influencia significativa.

Contrastando con nuestro marco teórico el concepto del desempeño laboral como el comportamiento real del trabajador tanto profesional como técnicamente, así como en las relaciones interpersonales que se van creando en la atención del proceso salud y enfermedad de la población; que a su vez influye el componente ambiental.

Metodología

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo de método hipotético – deductivo y tipo sustantiva básica. Además, el diseño es no experimental transversal de carácter descriptivo comparativo.

La población estudiada en esta investigación fue dada por el personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla, detallando las características demográficas de nuestra población tenemos, en cuanto a la edad que los grupos más numerosos fueron los que tenían entre 31-40 años y 20-30 años (n=9, %=36, cada grupo), luego se ubicó el grupo con edades de 41 a 50 años (n=4,

%=16) y al final, el grupo de mayores de 50 años (n=3, %=12); para el estado civil, los solteros fueron el grupo mayoritario (n=9; %=36), seguido de los grupos de convivientes y casados (n=7; %=28, cada uno de los grupos) y al final el grupo de viudos/separados (n=2; %=8). En el grado de instrucción hubieron, 13 licenciados en enfermería (52% del total) y 12 técnicos enfermeros (48% del total) es decir, hay una composición balanceada entre profesionales y técnicos. En cuanto al ingreso mensual los que percibían entre 1000 y 2000 soles (n=15; %=60) constituyeron el grupo mayoritario, luego siguieron los participantes con ingresos entre 2000 y 3000 soles (n=8; %=32) y al final se ubicaron quienes tenían ingresos entre 3000 y 4000 soles (n=2; %=8). La gran mayoría de los participantes manifestaron no poseer un segundo trabajo (n=22; %=88) mientras que solamente un reducido grupo dijo que sí tenía otro trabajo además del principal (n=3; %=12).

La técnica que se utilizó fue la encuesta, a través de un cuestionario para determinar las características demográficas y evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería. Se utilizó un formato de evaluación y de esta manera se pudo medir de forma efectiva la variable planteada; se trata de un instrumento elaborado por Ivonne Diaz Reategui y Karin Gaviria Torres. El cual fue validado mediante el método de juicio de expertos y corroborado en una investigación realizada en una población de 60 enfermeros aplicado en el Hospital II-2 de Tarapoto. Debido a que no se cuenta con el documento de validez del instrumento que se está tomando para la investigación, se volvió a validar mediante el juicio de expertos, dicho instrumento.

A su vez, se determinó la confiabilidad analizándose bajo el método de medidas de homogeneidad o consistencia interna de la fiabilidad del instrumento, utilizando la aplicación del coeficiente del Alpha de Cronbach, donde se calcula que el coeficiente de fiabilidad del cuestionario completo aplicado fue 0,924 por lo tanto se consideró que el instrumento es confiable.

El análisis de datos se realizó posteriormente a la aplicación del cuestionario, se codificó cada uno de los cuestionarios, asignándoles un número a cada uno de ellos. Posteriormente con los datos obtenidos se elaboró una base de datos en el programa de Microsoft Excel 2010.

Para el tratamiento de los datos se utilizó la estadística descriptiva, que nos permitió identificar el nivel del desempeño laboral según sus dimensiones, para

demostrar la hipótesis se aplicó el test Kruskal-Wallis para comparar los diferentes grupos. Todo lo anterior mencionado, se procesaron los datos en el software estadístico SPSS versión 22. Presentándose los datos en tablas simples y de doble entrada, así como también las gráficas de los mismos.

Se informó a las participantes sobre el objetivo de la evaluación y sobre el uso que se dará a los datos, así mismo que su participación es voluntaria y anónima, que en cualquier momento de la evaluación podrían dejarla.

Resultados

La mayoría de los participantes poseía un nivel bueno del Desempeño laboral (n=15; %=60) y fueron menos los que poseían nivel regular (n=10; %=40). Cabe resaltar que ninguno poseía nivel malo en la variable en mención.

A continuación, se detallan los resultados en cuanto a las competencias laborales: Los participantes con Competencias cognitivas regulares fueron los más numerosos (n=18, %=72%) mientras que en menor proporción estuvieron los que poseían nivel Bueno (n=7, %=28%). Respecto de las Competencias actitudinales y sociales en la muestra, el grupo con nivel Regular (n=13, %=52%) fue ligeramente más numeroso que el grupo con nivel Bueno (n=12, %=48%). La distribución según las Capacidades técnicas fue la siguiente, en orden descendente de frecuencias: nivel Bueno (n=20, %=80) y nivel Regular (n=5, %=20).

Estos resultados no presentaron ninguna variación con respecto a las características demográficas de edad, estado civil, grado de instrucción, ingresos mensuales y segundo trabajo.

Discusión

Luego de obtener los resultados descritos se tiene que el nivel de desempeño laboral, así como las diferencias significativas entre las competencias cognitivas, actitudinal- social, y de capacidad técnica, no se alteraron en consideración respecto de las características demográficas de edad, estado civil, grado de instrucción, ingresos mensuales y segundo empleo; siendo el nivel regular y bueno.

CONCLUSIONES

El trabajo de investigación tiene como conclusión más relevante el hecho de que el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla según sus características demográficas medido a través de la evaluación por competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales y competencias de capacidad técnica corresponde a un nivel bueno en su mayoría de las participantes y fueron menos las que poseían nivel regular. Cabe resaltar que ninguno poseía nivel malo del desempeño laboral. Haciéndose del conocimiento que el personal de enfermería evaluado sea valioso para la institución en beneficio de los usuarios y de la población en general.

Referencias

- Bautista, L; Jiménez, S; Meza, J. (2012). *Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander*. Santander, Colombia: Universidad Francisco de Paula Santander.
- Barón, J. (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – Minsa 2012*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bohlander, G.; Snell, S.; Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos Económico administrativo*. Mexico: International Thomson Editores
- Cárdenas, L; Velasco, C; Fabela M. (2012). *Desempeño Laboral del Personal de Enfermería: Una Visión de Género*. México D.F., México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Castillo, A. (2013). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre 2012*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Colegio de Enfermeras del Perú (2009). *Código De Ética Y Deontología Del Colegio De Enfermeros Del Perú*. Lima.

Díaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Díaz, I; Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril – Julio 2013*. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.

Espinosa, A; Gibert, M; Oria, M. (2016). *El desempeño de los profesionales de Enfermería*. La Habana, Cuba: Facultad de Enfermería Lidia Doce.

Feldman, R. (1998). *Psicología*. Colombia: Mc Graw Hill.

Hauser, P.; Duncan, O. (1963). *The Study of Population*. The University of Chicago Press, pág. 80.

Lara, R. (1999). *Medicina y Cultura: hacia una formación integral del profesional de la salud*. Mexico: Plaza y Valdez de C.V.

López, J; Barahona, N; Estrada, M; Favela, M; Cuen, F. (2014). *Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados*. *Enfermería Actual*, 27, 1-15.

Mc Corcle; Heet NS. (1997). The "success test": Validating the competences required for healthcare. *Practice Benchmarking Health*, 2, 63-70.

Medina, P. (2014). *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de Enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2013*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.

MINSA, (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud*. Lima, Peru: MINSA.

MINSA, (2005). *Metodología para la Formulación de Perfiles de Competencias para Trabajadores del Primer Nivel de Atención*. Lima, Peru: MINSA.

Parella, S; Martins, F. (2003). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Venezuela: FEDEUPEL.

Reyes, P.; Sanchez, H. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima – Perú: Visión Universitaria.

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Spencer, L.; Spencer, S.; (2003). *Competencias en el trabajo. Modelos para un rendimiento superior*. Papers de formación Municipal, Número 57.

Stoner, J.; Freeman, R.; Gilbert, D. (1996). *Administracion*. Mexico: Pearson Education

Torres, G. (2012). *Evaluación del desempeño 180° grados con el personal de enfermería de quirófanos de la Clínica Hospital Santa Inés*. Cuenca, Ecuador: Universidad Azuay

Urbina, O. (2003). *Tendencias actuales en las competencias específicas en Enfermería*. Educ Med Super, 17, 4.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque, estudiante del Programa Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44674581, con el artículo titulado **“Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017”**, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Lima, 29 de mayo del 2017

Nombres y apellidos: Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque.

Anexo 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE				
<p>Problema General ¿Cómo es el desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo son las competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017?</p> <p>¿Cómo son las competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017?</p> <p>¿Cómo son las competencias de capacidad técnica según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017?</p>	<p>Objetivo General Identificar el nivel de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla 2017.</p> <p>Objetivos Específicos Comparar el nivel de competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.</p> <p>Comparar el nivel de competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.</p> <p>Comparar el nivel de competencias de capacidad técnica según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.</p>	<p>Hipótesis General Existen diferencias significativas de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos Hipótesis Específica 1. Existe diferencias significativas en cuanto a competencias cognitivas según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.</p> <p>Hipótesis Específica 2. Existe diferencias significativas en cuanto a competencias actitudinales y sociales según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.</p> <p>Hipótesis Específica 3. Existe diferencias significativas en cuanto a competencias de capacidad técnica según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017.</p>	Variable 1:				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y Rango
			Competencias cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador. Solución de problemas. Capacidad de organización y planificación	1 y 2 3 y 4 5,6,7 y 8	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	Bajo Medio Alto
			Competencias actitudinales y sociales	Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente. Compromiso ético Trabajo en equipo	9, 10,11 y 12 13 y 14 15 16 y17	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	Bajo Medio Alto
Competencias de capacidad técnica	Hábitos de pensamiento. Actitud frente al trabajo	18,19,20 y 21	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	Bajo Medio Alto			

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: Sustantiva básica.

Diseño: No experimental transversal

Método: Hipotético- deductivo

Alcance: En esta investigación se pretenden identificar el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla 2017.

Población: Todo el personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla.

Muestra: Estuvo conformada por 13 licenciadas de enfermería y 12 técnicas de enfermería.

Muestreo: Estuvo conformada por el 100% de la población accesible.

Anexo 3

Consentimiento por la institución

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación

LIC. CARMEN MARTINEZ MARTINEZ
RESPONSABLE DEL SERVICIO HOSPITALIZACIÓN GINECO - OBSTETRICIA Y A.C.
DEL HOSPITAL DE VENTANILLA

Yo, JENNY LIZBETH CHUMPITAZ IPANAQUE, identificada con DNI N° 44674581, con domicilio Calle Los Pañiles 142 Urb. Sta. Anita en el distrito de Sta. Anita. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

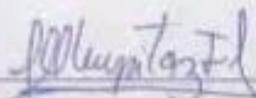
Que llevando a cabo los estudios superiores de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en el servicio de hospitalización gineco - obstetricia y A.C. donde es Ud. responsable, sobre "Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017"; para optar el grado de Magister.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Ventanilla, 06 de marzo del 2017




Lic. Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque

DNI N° 44674581

**Anexo 4
MATRIZ DE DATOS**

ENCUESTA	EDAD	ESTADO CIVIL	GRADO DE INSTRUCCIÓN	INGRESOS MENSUALES	SEGUNDO TRABAJO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Desempeño laboral	Competencias cognitivas	Competencias actitudinales y sociales	Competencias de capacidad técnica
1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	0	3	3	2	3	2	3	3	39	12	11	16
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	0	0	1	2	3	3	0	3	0	0	3	1	1	3	33	13	12	8
3	3	4	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	0	0	1	2	3	1	0	3	0	0	3	1	1	3	32	14	10	8
4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	21	21	18
5	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	19	21	18
6	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	21	21	18
7	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	20	20	18
8	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	22	21	18
9	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	52	18	17	17
10	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	23	21	18
11	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	1	0	3	1	3	3	0	0	3	1	0	3	3	3	3	43	17	13	13
12	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	37	14	12	11
13	4	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	0	0	2	2	3	3	3	3	3	50	22	11	17
14	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	3	3	3	3	42	17	9	16
15	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	0	1	1	2	3	1	0	3	0	0	3	1	1	3	33	14	11	8
16	3	4	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	0	3	3	3	3	2	2	3	40	12	12	16
17	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	58	21	21	16
18	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	22	20	18
19	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	60	23	19	18
20	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	23	19	18
21	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57	21	18	18
22	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	21	19	18
23	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	57	21	18	18
24	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60	23	19	18
25	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	56	20	18	18

Anexo 5
CUESTIONARIO
“EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL”

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer cuál es el desempeño laboral dentro de la institución. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X la respuesta con que Ud. Se siente identificado.

FICHA DE CARACTERÍSTICAS DEMOGRAFICAS

SERVICIO DE HOSPITALIZACION:

1. EDAD: (1) 20-30 años (2) 31-40 años (3) 41-50 años (4) Mas de 51 años

2. SEXO: M (...) F (...)

3. ESTADO CIVIL:

(1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

4. GRADO DE INSTRUCCION: (1) Auxiliar de enfermería (2) Técnico de enfermería

(3) Licenciada en enfermería

5. INGRESOS MENSUALES:

(1) S/.1000 (2) S/.1000-2000 (3) S/.2000-3000 (4) S/.3000-4000

6. SEGUNDO TRABAJO (1) SI (2) NO

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				

5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Anexo 6

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Eliana Soledad Castañeda Nuñez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría Gestión De Los Servicios De La Salud de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2015 II aula 316 requiero validar el instrumento con el cual recogere la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

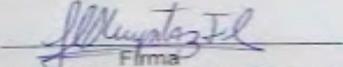
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque
D.N.I 44674581

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2007, p.243) la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. Esto depende de los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización.

Dimensiones de las variables:

MINSA (2011,41-53) “Metodología para la formulación de perfiles de competencias para trabajadores del nivel de atención”

Dimensión 1: Competencias Cognitivas

Conjunto de habilidades de operaciones mentales, en el que la persona íntegra la información adquirida a través de los sentidos, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para él. Es la información que se adquiere de forma teórica o empírica y que es procesada en el ámbito mental de acuerdo a las experiencias anteriores del sujeto poseedor de este conocimiento y que son la base cognitiva que le permiten desarrollar acciones o tareas. Las habilidades cognitivas son aquellas que se ponen en marcha para analizar y comprender la información recibida, cómo se procesa y como se estructura en la memoria. Desde el punto de vista cognitivo, se concibe el aprendizaje como un conjunto de procesos que tienen como objeto el procesamiento de la información:

- Capacidad de alcanzar y comprender bases teóricas de las diferentes patologías de su servicio.

- Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos adquiridos, a la práctica y así para resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos.
- Capacidad de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información y tomar decisiones oportunas para cuidar la integridad del paciente.
- Habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de manera autónoma.
- Conocimiento y valoración de las implicaciones legales de las acciones sobre el cuidado al paciente.
- Capacidad para caracterizar y evaluar la necesidad del paciente según patología médica.
- Capacidad para identificar, enunciar, analizar y resolver los problemas más comunes que pueden ocurrir en los diferentes servicios de hospitalización.
- Capacidad para interpretar y correlacionar la evolución del paciente y así planificar los cuidados de enfermería.
- Capacidad para proponer y seleccionar las características individuales de cada paciente.
- Capacidad para equipar y hacer funcionar óptimamente los instrumentos y equipamientos de cada servicio de hospitalización.
- Capacidad para interpretar signos y síntomas de los pacientes según necesidades de cada paciente.
- Capacidad para valorar, planificar y ejecutar los cuidados de enfermería según patología del paciente para luego plasmarlas en las notas de enfermería.
- Capacidad para llevar a cabo proyectos de investigación y desarrollo en el ámbito de la salud del individuo familia y comunidad que incluyan el diseño y la ejecución de experimentos, el análisis de resultados y la extracción de conclusiones.

Dimensión 2: Competencias Actitudinales y Sociales

Son aquellas características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno empresarial u organizativo en el que se desarrollan. Por lo que las personas tienen una inclinación a realizar determinado tipo de tareas o acciones, que se generan por las motivaciones, conocimientos y experiencias previas de la persona. Por lo tanto, por

tal de poder identificar cuáles son estas competencias ha sido preciso analizar qué comportamientos tienen los profesionales a la hora de hacer su trabajo:

- Capacidad de brindar soporte emocional a la familia.
- Capacidad comunicativa (capacidad de comprender y expresarse correctamente, oralmente y por escrito, con dominio del lenguaje.)
- Capacidad de tomar decisiones y de adaptarse a nuevas situaciones.
- Preparación psicológica al paciente antes de cada procedimiento.
- Relaciones interpersonales con los pacientes; familiares y equipo de trabajo.
- conoce y aplica los principios Éticos de su profesión.
- Capacidad de trabajar en grupo y en equipos multidisciplinarios.

Dimensión 3: Competencias Actitudinales y Sociales:

Son aquellas características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno empresarial u organizativo en el que se desarrollan. Por lo que las personas tienen una inclinación a realizar determinado tipo de tareas o acciones, que se generan por las motivaciones, conocimientos y experiencias previas de la persona. Por lo tanto, por tal de poder identificar cuáles son estas competencias ha sido preciso analizar qué comportamientos tienen los profesionales a la hora de hacer su trabajo:

- Capacidad de brindar soporte emocional a la familia.
- Capacidad comunicativa (capacidad de comprender y expresarse correctamente, oralmente y por escrito, con dominio del lenguaje.)
- Capacidad de tomar decisiones y de adaptarse a nuevas situaciones.
- Preparación psicológica al paciente antes de cada procedimiento.
- Relaciones interpersonales con los pacientes; familiares y equipo de trabajo.
- conoce y aplica los principios Éticos de su profesión.
- Capacidad de trabajar en grupo y en equipos multidisciplinarios.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Evaluación del Desempeño Laboral

Dimensión	Indicadores	Items	Escala y Valores	Niveles
Competencias cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador.	1 y 2	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	Bajo Medio Alto
	Solución de problemas.	2 y 4		
	Capacidad de organización y planificación.	5,6,7 y 8		
Competencias actitudinales y sociales	Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente.	9, 10,11 y 12	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	Bajo Medio Alto
	Compromiso ético.	13 y 14		
	Trabajo en equipo	15		
Competencias de capacidad técnica	Hábitos de pensamiento.	16 y17	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	Bajo Medio Alto
	Actitud frente al trabajo	18,19,20 y 21		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS COGNITIVAS								
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	X		X		X		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	X		X		X		
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	X		X		X		
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	X		X		X		
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	X		X		X		
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	X		X		X		
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	X		X		X		
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias actitudinales y sociales								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	X		X		X		
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	X		X		X		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	X		X		X		
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	X		X		X		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	X		X		X		
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competencias de capacidad técnica								
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	X		X		X		
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	X		X		X		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	X		X		X		
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	X		X		X		
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	X		X		X		
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

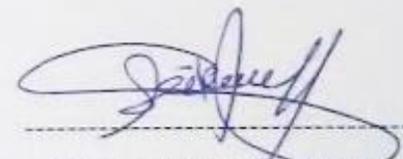
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. ELIANA SOLEDAD CASTAÑEDA NUÑEZ
DNI: 08104562

Especialidad del validador: MAGISTER EN METODOLOGIA

Lima, 10 de Noviembre del 2016

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** 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



Firma del Experto Informante.