



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería en una red de salud - Chiclayo 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Curo Fiestas, Zully Sheylla Caridad (orcid.org/0009-0005-3724-1435)

ASESORES:

PhD. Molina Carrasco, Zuly Cristina (orcid.org/0000-0002-5563-0662)

Dr. Santisteban Salazar, Nelson Cesar (orcid.org/0000-0003-0092-5495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MOLINA CARRASCO ZULY CRISTINA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "PLAN DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA POTENCIAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UNA RED DE SALUD - CHICLAYO 2024", cuyo autor es CURO FIESTAS ZULLY SHEYLLA CARIDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOLINA CARRASCO ZULY CRISTINA DNI: 27259278 ORCID: 0000-0002-5563-0662	Firmado electrónicamente por: MCARRASCOZC el 03-08-2024 10:55:59

Código documento Trilce: TRI - 0834212





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CURO FIESTAS ZULLY SHEYLLA CARIDAD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PLAN DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA POTENCIAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UNA RED DE SALUD - CHICLAYO 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ZULLY SHEYLLA CARIDAD CURO FIESTAS DNI: 16744114 ORCID: 0009-0005-3724-1435	Firmado electrónicamente por: SCUROFI el 25-07- 2024 22:36:47

Código documento Trilce: TRI - 0834214



Dedicatoria

A Dios por darme sus bendiciones cada día, por cuidarme y guiarme.

A mis hijas Alessia, Ariana, Mariel y Claudia, mi esposo Jorge que me apoyan siempre y son mi fortaleza todos los días. A mi mami Yola porque sigues siendo mi modelo a seguir.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo: Por aplicar estratégicamente la formación de investigación para así formar futuros maestros en la Gestión Pública.

A mi Asesor Dra Zuly Cristina Molina Carrasco, por brindarme asesoría durante este proceso y por su valioso apoyo en la elaboración de esta tesis.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel de la variable desempeño profesional.....	16
Tabla 2 Nivel de la dimensión capacidad cognitiva	17
Tabla 3 Nivel de la dimensión capacidad afectiva	18
Tabla 4 Nivel de la dimensión capacidad desempeño	19
Tabla 5 Nivel de la dimensión motivación.....	20

Índice de Figuras

Figura 1. Flujograma de fundamentos teóricos.....	21
Figura 2. Síntesis gráfica de la propuesta.....	22

Resumen

El presente estudio contribuye con uno de los objetivos de desarrollo sostenible centrado en la promoción y bienestar de las personas, y en mejorar la gestión de servicios de salud, asimismo busca alcanzar la meta 3.c de aumentar principalmente el financiamiento de la salud, la mejora de los procesos y la capacitación del personal salud. Se tuvo como objetivo proponer un plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería en una red de salud - Chiclayo, Junio 2024. Dicho estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo propositivo. La población estuvo conformada por 200 profesionales de enfermería de la que se obtuvo 132 profesionales como muestra, elegidos mediante muestreo no probabilístico, a quienes se aplicó un instrumento validado por expertos, con un coeficiente de confiabilidad de 0.895 de Alfa de Cronbach, obteniéndose como resultados a un 52 % con un nivel alto, 42 % de un nivel medio y 6 % un nivel bajo de desempeño profesional de Enfermería.

Se concluye que el plan de monitoreo y acompañamiento plantea alternativas de solución, diseñando actividades de gestión y operativas para mejorar de procesos, que nos permitirá obtener óptimos resultados y la satisfacción del usuario.

Palabras clave: Implementación, Plan de Salud, Asistencia técnica para la planificación sanitaria, Competencia, Profesional

Abstract

The present study contributes to one of the sustainable development objectives focused on the promotion and well-being of people, and on improving the management of health services, and also seeks to achieve goal 3.c of mainly increasing health financing, improvement of processes and training of health personnel. The objective was to propose a monitoring and support plan to enhance professional nursing performance in a Health Network - Chiclayo, June 2024. This study was developed under the quantitative approach, of a propositional descriptive type. The population was made up of 200 nursing professionals from which 132 professionals were obtained as a sample, chosen through non-probabilistic sampling, to whom an instrument validated by experts was applied, with a reliability coefficient of 0.895 Cronbach's Alpha, obtaining as results 52% with a high level, 42% with a medium level and 6% with a low level of professional nursing performance.

It is concluded that the monitoring and support plan proposes alternative solutions, designing management and operational activities to improve processes, which will allow us to obtain optimal results and user satisfaction.

Keywords: implementation, health plan, Technical Assistance for Health Planning competence, professional

I. INTRODUCCIÓN

En los servicios de salud, se evidencian problemas como la pobreza, el desempleo continuo, la senectud de la población, problemas ambientales, sociales y políticas; y en lo que respecta la cobertura de la asistencia sanitaria, existe un déficit en los países poco desarrollados que por falta de solvencia económica no se puede facilitar las actividades referidas a la salud. La Organización Mundial de la Salud brinda una estimación que el mundo enfrenta una escasez global de aproximadamente 15 millones entre médicos, obstetras, enfermeras y otros profesionales de la salud (OMS, Organización Mundial de la Salud, 2022) y para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), se calcula que a 57 países les faltaría 2,4 millones de médicos y enfermeras (OMS, 2022).

Uno de los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), es promover la salud con la finalidad de garantizar el bienestar de las personas, por lo tanto los enfermeros tiene gran responsabilidad para el cumplimiento de dicho objetivo (ONU, 2015). Sin embargo, en los países poco desarrollados, según la Comisión económica para América latina y el Caribe junto a la Organización Internacional del trabajo (CEPAL/OIT, 2013)., evaluaron que la satisfacción en el trabajo de los enfermeros solo llega al 56% (promedio), destacándose los sueldos bajos (83%) como factor social, también destaca la infraestructura defectuosa (66%), así como también pocas oportunidades de poder desarrollarse personalmente (42%) entre otros.

La Organización Panamericana de la salud (OPS) manifestó que hay un déficit que alcanza los 600,000 profesionales en América, lo que afecta que puedan acceder a los servicios de salud que corresponde, sobretodo de la población en zona rural y desatendidas. El sistema de salud mostró deficiencias que dificultan el desempeño del profesional de salud para atender con calidad y sin interrupciones, sumado a ello se estimó que en la pandemia de la Covid 19 fallecieron 115,000 trabajadores de salud en el mundo (OMS, 2022).

La OMS ha recomendado contar con el equipo básico para la atención, considerando 23 profesionales entre los médicos, las enfermeras y las obstetras por cada 10,000 habitantes para brindar una atención de salud adecuada y de calidad. No obstante, en un país como el nuestro según las estadísticas solo

contamos con 15.6 enfermeros por cada 10,000 habitantes, es decir falta 7.4 para alcanzar a lo que recomienda la OMS, interpretándose como una inadecuada distribución de enfermeros y una brecha en el personal de enfermería, según reporte de los Recursos Humanos del sector salud del Perú 2013-2018 (Minsa, 2019)

El desempeño profesional de enfermería está reconocido por su quehacer, su experiencia en la labor realizada y todas las capacidades para ejecutar acciones y demostrar sus competencias en determinadas situaciones, pero actualmente en el Perú, es fácil informarse a través de las redes sociales, la prensa hablada o escrita, que los usuarios exigen su derecho de ser atendidos, se quejan o reclaman del maltrato que reciben del personal asistencial quienes son responsables de su salud. Su actuar del profesional de Enfermería y las acciones derivadas de los problemas de los pacientes determinan que se debe corregir la atención. Por lo que se establece la política nacional del personal del Minsa (2018-2030) que propone mejoras en las destrezas del equipo de salud, mediante el desarrollo de un marco de referencia para el trabajo digno como resultado de mejores resultados laborales (Ministerio de Salud, 2020).

El desempeño de profesional de salud se puede ir mejorando mediante un monitoreo justo, con salarios adecuados y puntuales estas actividades aportarían en la mejora de la atención del servicio de salud y se vería reflejada en la productividad; asimismo incentivar económicamente por el buen desempeño, brindar facilidades de salidas y permisos para fortalecer sus capacidades, las condiciones del ambiente laboral en cuanto a infraestructura disminuyen los riesgos laborales. Las competencias, disponibilidad y productividad son esenciales para lograr las mejoras del servicio (OMS, 2000).

En relación a la problemática del desempeño del profesional de enfermería de la red de salud – Chiclayo 2024, se han presentado quejas o denuncias, por malas relaciones interpersonales entre trabajadores y las jefaturas afectando por consiguiente en su desempeño profesional, también se ha observado que el profesional de enfermería está desmotivado y su actitud provoca la insatisfacción de los usuarios y por consecuencia mal desempeño. En la relación empleado-trabajo se encuentra resquebrajada, muchas veces por limitaciones y poco apoyo

recibido por parte del mismo y por último trabajan en ambientes no adecuados para poder desempeñar su trabajo. Entonces surge la siguiente pregunta de investigación ¿En qué manera la implementación del plan de monitoreo y acompañamiento potenciará el desempeño profesional de los enfermeros, en una red de salud - Chiclayo, Junio 2024?

Desde la justificación teórica, el estudio se basó en la información científica que nos permitirá contribuir con estudios posteriores para otros investigadores mediante la utilización de teorías o conceptos de variables y dimensiones y de esta manera tener las respuestas a los múltiples fenómenos que acontecen. En la práctica, se podrá ajustar a las actividades y prácticas, percibiéndose en la calidad del servicio al usuario; debido a que se realiza el fortalecimiento de las capacidades, mejorándose los procedimientos y desde la justificación social, este trabajo de investigación con la propuesta ayudará a mejorar la atención, donde los principales beneficiados será la población ((Hernandez – Sampieri & Mendoza, 2018).

En este estudio de investigación se utilizó un instrumento que fue analizado y validado por expertos para verificar su confiabilidad. Se realizó el análisis de cómo es que los profesionales de enfermería se organizan para ejercer sus funciones, se relacionan con el equipo de salud, soportan la sobrecarga de trabajo, pero también contribuyen en la toma de decisiones, asumiendo una gran responsabilidad, soportan la presión y tensión para poder satisfacer las necesidades que exige su puesto de trabajo.

Según la problemática en relación con monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería se formuló como objetivo general de proponer un plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería de una red de salud - Chiclayo, Junio 2024. En seguida se propuso los objetivos específicos que fueron los siguientes: identificar el nivel de desempeño profesional de enfermería de una red de salud - Chiclayo, analizar los fundamentos teóricos que le den soporte el desempeño profesional de enfermería en una red de salud - Chiclayo, diseñar un plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería de una red de salud - Chiclayo y validar el plan de monitoreo y

acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería de una red de salud - Chiclayo.

Los profesionales de enfermería brindan la atención integral en cada curso de vida, de ahí la importancia de buscar la mejora del desempeño personal y profesional ya que está muy relacionado con la calidad del cuidado y la prestación de servicios. Se han realizado estudios previos sobre el tema, a continuación, tenemos a:

Bayser (2022) investigación sobre motivación y desempeño laboral en Enfermería en la institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Estudio observacional, descriptivo, y corte transversal. Muestra seleccionada por muestreo no probabilístico por conveniencia, conformada por 60 enfermeros de profesión. Se utilizaron instrumentos de enfoque tridimensional de la motivación y evaluación del desempeño laboral por competencias y los resultados obtenidos son del nivel medio y no hubo profesionales de enfermería con alto desempeño profesional. Concluyendo que en el desempeño profesional no se encontraron personas con alto desempeño, y resume que a más motivación general más desempeño laboral.

Según Hind & Mona (2020) realizó un estudio de investigación para medir el grado del compromiso organizacional de los enfermeros del hospital público en Arabia Saudita. Investigación de tipo cuantitativa y descriptiva y con una muestra de 384 enfermeros a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados fueron que el 48% alcanzaron un nivel bueno y 22% un nivel malo de compromiso organizacional. Concluyendo que los enfermeros tienen un nivel moderado de compromiso laboral y mayor compromiso organizacional, determinándose que tiene relación la edad y la nacionalidad que son las variables sociodemográficas.

Solís et al. (2019) un estudio de investigación cualitativo sobre las competencias y el desempeño del profesional para lograr mejoras de la calidad de la atención de las universidades con carreras médicas, con el objetivo desarrollar su capacidad de respuesta a las exigencias sociales, que profesionales que sean capaces de insertarse competentemente. La investigación permitió evaluar la formación de competencias profesionales, que tienen sus fundamentos cognitivos y motivacionales integrados regulando así el desempeño profesional, estas dos

variables están muy unidas y se van desarrollando durante la profesión y su mejora continua. Teniendo formación de compromiso y toma de decisiones en el quehacer diario, que favorece a aumentar la calidad de atención brindada a los usuarios.

Quintana et al. (2020) realizaron un estudio para describir el nivel de desempeño según algunas características en la labor que desempeña el profesional de enfermería y también aspectos motivadores y de organización y de la influencia de las jefas en el Hospital Nacional Alberto Sabogal, cuyo muestreo fue probabilístico y muestra de 208 enfermeras, utilizando un cuestionario ad hoc. Los resultados fueron 24.5% presentó insuficiente desempeño, 84.3% percibieron estar desmotivadas y la conclusión es que la mayoría de profesionales de enfermería tiene desempeño suficiente.

Campos et al. (2020) se refiere a los efectos de la rotación en el desempeño laboral como parte importante de la gestión de recursos humanos de salud, del instituto especializado de oftalmología. Con un diseño de estudio correlacional, tipo prospectivo y de corte transversal. Utilizando una muestra no probabilística por conveniencia. Hace uso de un instrumento para medir la variable rotación y desempeño con índices de confiabilidad de 0.72 y 0.86 respectivamente. Se obtuvo los resultados de 59% es indiferente, 21% es adecuada y 21% es no adecuada a la rotación y en cuanto al desempeño el 55% es moderado, 28% es bajo y 17% es alto. Concluyendo que la rotación es regular y el desempeño es moderado, por lo tanto, el profesional de enfermería no tiene relación significativa entre las variables rotación y el desempeño laboral.

Castillo et al. (2021) investigó sobre la asistencia técnica en el proceso de aprendizaje y su influencia en el desempeño profesional en la atención del menor de 3 años en el Control de Crecimiento y Desarrollo (CRED). El diseño de investigación cuantitativo - explicativo de tipo cuasiexperimental, haciendo la comparación de grupo experimental y un grupo control. Concluyendo que agregar la asistencia técnica (AT) en los programas de fortalecimiento de capacidades son más eficientes, logrando mejorar el desempeño profesional en el Control de CRED.

Cordova (2021) referente a la propuesta de un modelo de gestión por procesos

en la atención de enfermería desarrollado en un centro quirúrgico, este estudio se basa en las estrategias de mejora para el crecimiento organizacional y capacitación continua del personal, donde implementó la evaluación de calidad de atención por medio de indicadores de seguridad del paciente y manejo de eventos adversos para la mejora de la calidad del servicio de salud.

Velez (2022) busca relaciones entre la supervisión y el desempeño de trabajadores de salud - Hospital Cantón Ventanas, Ecuador 2022. Investigación de tipo cuantitativo, no experimental, de diseño transversal y descripción correlacional. Teniendo una población y muestra de estudio compuesta por 80 trabajadores de la salud. Como técnica para recoger datos de información utiliza la encuesta y dos cuestionarios como instrumento. Se obtuvieron resultados de la correlación $Rho=0.554$; $p<0,000$). Concluyendo tiene relación la supervisión y el desempeño de nivel moderado en los trabajadores de salud.

Soto (2022) en su estudio la gestión sanitaria y supervisión en las competencias del personal de enfermería en un hospital, de enfoque cuantitativo; diseño correlacional, no experimental, transversal y método hipotético-deductivo. Con una muestra de 220 enfermeras se aplicaron cuestionarios por cada variable con un total de 70 items. Se obtuvo una significancia de $p=0.006$ y es menor de 0.05. Y se concluye que gestión sanitaria y supervisión influyen en las competencias laborales en el personal de enfermería.

Cabello (2021) la investigación se realizó para demostrar la satisfacción laboral y su relación con el desempeño de la enfermera - Hospital público de Lima 2021. De enfoque cuantitativo, no experimental, corte trasversal, tipo descriptiva - correlacional. La investigación se realizó con una población conformada por 250 enfermeras, se eligieron por muestreo no probabilístico a 88 enfermeras. La recopilación de los datos se obtuvo con la aplicación de cuestionarios para la medición de la satisfacción y desempeño laboral. Se trabajaron 22 y 20 preguntas respectivamente. En cuanto a la conclusión se encontró que los niveles de satisfacción laboral son alto y medio.

Burga (2021), el estudio se realizó para comprobar la calidad de atención en la consulta externa - Hospital Tito Villar Cabezas de Bambamarca, investigación de enfoque cuantitativa, tipo descriptiva - propositiva, se eligió una muestra de 34

usuarios mediante muestreo no probabilístico intencional. Utilizó como instrumento un cuestionario SERVQUAL que ha sido modificado y aprobado por el MINSA y por expertos, con resultados de insatisfacción del 79.41 % con la atención recibida en consulta externa. Se concluye que existe un nivel bajo de satisfacción de los pacientes atendidos en el Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca.

En esta parte se describe las bases teóricas con el fin de nutrir el fundamento científico en relación a las variables:

El presente estudio también se basa en el enfoque por competencias de David Mc Clelland, (1973, como se citó en Solís, 2019) que se refiere a la evaluación del desempeño basado en las competencias del profesional de enfermería, señalando que todo tipo de calificaciones académicas buenas no significan que tendrán un desempeño eficaz, siendo necesarios las habilidades, conocimientos, conductas, capacidades y actitudes de la gente.

El monitoreo es el seguimiento a todo el proceso de la atención, a sus recursos humanos y a los resultados, realizando el respectivo análisis de dato para apoyar en la toma de decisiones orientadas en mejorar la gestión. Es un instrumento de gestión pública que se basa en el proceso continuo y periódico, orientado al análisis, observación y elaboración de intervenciones de mejora continua que encaminen la institución y el logro de sus objetivos (MINSA, 2011).

El monitoreo es un proceso sistemático, continuo y ordenado que mide la mejora de los procesos y los cambios causados por intervención en un lapso de tiempo, teniendo como bases indicadores. Es una herramienta de evaluación y seguimiento. Brinda la información necesaria para mejora de la gestión y aplicación de acciones o intervención. Es necesario para la evaluación (MINSA, 2011).

El acompañamiento es el proceso de interacción entre personas en una organización. Teniendo como objetivo aumentar su desempeño, van identificando sus debilidades hasta mejorarlas ofreciendo las herramientas de acuerdo a sus necesidades y lo que se quiere lograr (Quispe et al. 2020).

Se define de los conceptos anteriores, como monitoreo y acompañamiento al

conjunto de elementos que se relacionan y que intervienen dos procesos que son análisis y recolección de información y servicios que brindan los profesionales de la salud (asistenciales y administrativos), para mejorar la calidad del cuidado (Balarin, 2019). Las dimensiones de la variable monitoreo y acompañamiento son la dimensión recolección de información es un proceso que facilita la toma de decisiones donde se elige la técnica que se usará para fines de investigación. En la fase de recolección de información los datos se convierten, con el objetivo de resaltar información útil, de apoyo a la toma de decisiones. Son realizados periódicamente ayuda a la toma oportuna de decisiones a los gerentes, son las primeras indicaciones para el logro de sus objetivos (Villena-Lobato et al., 2023). Al respecto de la dimensión inducción o “programa de inducción”, según Chiavenato, (2014, como se citó en Gamarra, 2021) precisa que es la capacitación a un nuevo personal en una organización introduciéndolo en el idioma, las prácticas que se realizan en la organización, la cultura organizacional, la atención prestada, la misión y objetivos de la institución.

Para definir a la dimensión asistencia técnica, como un conjunto de actividades que logran fortalecer las capacidades en el ejercicio del desempeño profesional, ya que se promueve los conocimientos y la intervención. Con el compromiso de realizar cambios de mejora en su propio desempeño favoreciendo la gestión en el servicio. El responsable de dar la asistencia técnica es un profesional de mayor experiencia que facilita el aprendizaje, generando los procesos de análisis, ayuda a tomar decisiones, fortalecer la autonomía y compromisos (Castillo, 2021). En la dimensión socialización de protocolos es decir compartir el protocolo, las normas, usos, costumbres y también tradiciones que favorecen la interrelación, el intercambio, los convenios que rigen el comportamiento humano (Villena-Lobato et al., 2023). En la dimensión implementación de estrategias es el principal paso para lograr un objetivo, es el acto de desarrollar un plan táctico para completar una iniciativa. La estrategia es el plan para guiar a una institución que utiliza sus propios recursos y para su ejecución es necesario completar las tareas (Oliveros, 2020).

Con respecto a la base teórica del desempeño profesional según Adams, (como se citó en Tello, 2021) con su teoría de la equidad se refiere al trato justo o injusto

se percibe el trabajador, marcando un equilibrio entre la contribución y la recompensa. Y se refleja en la lealtad expresando la buena voluntad y eficacia en el trabajo. Cuando el trabajador siente que todo esfuerzo es recompensado adecuadamente, se siente motivado y comprometido mejorando su desempeño laboral

También se basa en la teoría de Victor Vroom de las expectativas de los trabajadores, sostiene que la motivación depende de tres factores: todo esfuerzo conduce al rendimiento, todo rendimiento será recompensado y el valor que el trabajador asigna a esa recompensa. Explica cómo se toman decisiones para el logro de sus objetivos, basándose en la creencia que las personas se motivan para actuar cuando sus acciones los llevarán a resultados positivos (Veloz, 2021).

Además, los profesionales de la salud suelen tener un nivel de desempeño debajo de lo que se requiere en el cargo que ocupa, que se debe a la ineficaz gestión por competencias, el personal no está a gusto con el puesto encomendado, por lo tanto, su desenvolvimiento no es el adecuado, su servicio tendrá problemas y habrá baja productividad en la institución (Tello, 2021).

Asimismo, en cuanto a la definición del desempeño del profesional enfermero, son las actividades, acciones y conductas que realizan y que es fundamental para el logro de los objetivos institucionales. Un desempeño óptimo garantiza el cumplimiento de los objetivos que se plantea la institución según Chiavenato, (2000, como se citó en Gamarra, 2021). El profesional que desempeña sus funciones eficazmente, es de mucho provecho para la institución y logro de objetivos, originando motivación y satisfacción laboral. También es el proceso de realización de determinadas actividades realizadas por el profesional de Enfermería comprendidas en las habilidades de quienes las ejecutan de acuerdo a la institución (Cornejo, 2022).

El desempeño del enfermero representa un aporte importante en el avance de la salud y colabora en la prevención de enfermedades como parte del equipo de salud. La enfermera se desempeña en cuatro áreas importantes asistencial, investigadora, administrativa y docente en favor del cuidado de los usuarios, para brindar una atención de calidad tanto holística como individualizada según Bautista et al., (2012, como se citó en Aranda 2023).

En relación a las dimensiones del desempeño profesional de enfermería, involucra primero capacidad cognitiva esta es una competencia profesional donde destaca la capacidad del conocimiento como herramienta principal para analizar y resolver problemas de su quehacer profesional (Rengifo et al., 2023).

Segunda dimensión capacidad afectiva relacionada con los sentimientos dentro de las competencias profesionales, que son las que destacan en su desempeño laboral evidenciándose por la escases de sus necesidades humanas. Estos sentimientos pueden ser agradables o desagradables como respuesta al medio o lo que pasa por dentro. Se deriva de esta dimensión la comunicación, como intercambio de información, no son solo palabras. La empatía característica personal para desempeñar sus funciones; respeto con el trabajo que realiza y el trato al paciente y la responsabilidad tiene que ver con el cargo que desempeñan y los deberes que ejercen (Bayser, 2022).

Además, la tercera dimensión capacidades del desempeño son las capacidades de destreza que algunos profesionales de enfermería tienen más que otros, dependiendo de su experiencia, los enfermeros están fortalecidos con conocimientos necesarios, además son proactivos con los pacientes (Salazar, 2019). Esta capacidad es aquella que facilita al profesional de enfermería la habilidad para desempeñar el trabajo, en las algunas áreas de especialidad logran tener la destreza si se mantienen en constante desarrollo de sus funciones, con la colaboración de los compañeros de trabajo (Sanchez, 2020).

Una cuarta dimensión es la motivación, definida como aquellos factores que regularizan y sostienen los comportamientos, son los que impulsan las conductas del profesional de enfermería y favorecen el desempeño laboral. Es decir, con la motivación “se puede desarrollar la actitud del trabajador, mejorar sus condiciones de trabajo, sus relaciones y su calidad de vida personal”; de esto trata la teoría de los factores (Aranda, 2023).

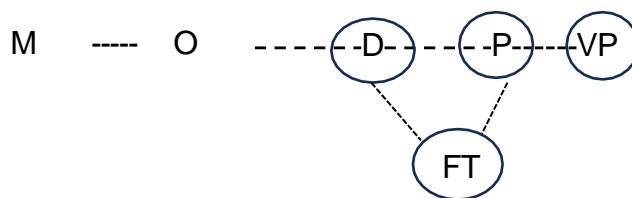
Describe una motivación intrínseca a los logros o incentivos para desempeñar una actividad que se refleja en su constancia y perseverancia para alcanzar lo deseado, los reconocimientos que estimula a participar en la resolución de problemas y el trabajo en sí, se basan en las competencias profesionales para lograr metas de la organización. Son motivadores extrínsecos: el trabajo y el salario del profesional

enfermero por el cargo que ocupa, la supervisión necesaria para observar el desempeño y se puedan corregir los procesos incorrectos en mejora de la calidad de la atención, la interacción de relaciones para poder comunicarse con los demás y las condiciones laborales óptimas en ambientes saludables y no en insalubres para mejorar su desempeño (Soto, 2022).

II. METODOLOGÍA

Este estudio está enmarcado con un enfoque cuantitativo, se sustenta en cuantificar los datos y luego la evaluación estadística. Según su finalidad es de tipo básica en su nivel descriptivo- propositivo que se demuestra generando la aportación científica, creando un cuerpo de conocimiento teórico, así como caracteriza al fenómeno de estudio, describe tendencias y propone soluciones a la problemática identificada (Talavera, 2020).

Hernández, Sampiere & Mendoza (2018) señala que el diseño es no experimental, descriptivo propositivo ya que da respuesta a las variables estudiadas de la información recolectada previo diagnóstico del problema para plantear una propuesta de solución. También este estudio tiene diseño transversal, ya que recopila información en el mismo momento.



La variable independiente: plan de monitoreo y acompañamiento, entendido como un conjunto de procedimientos que se realizan para brindar asesoría y orientación, con la finalidad de lograr mejoras en la calidad de atención que brinda (Balarin, 2019).

Chiavenato (2014) sobre comportamiento organizacional afirma que el proceso de planificación, organización, dirección y control es importante el uso de los recursos para lograr los objetivos de la organización. Las cuáles serán cuantificadas, mediante las dimensiones recolección de información, la inducción, la asistencia técnica, la socialización de los protocolos y la implementación de estrategias.

En cuanto a la variable dependiente desempeño del profesional enfermero, es el proceso de realización de determinadas actividades realizadas por el profesional de enfermería, es decir, la habilidad de su desempeño por el profesional de Enfermería comprendidas en las habilidades de quienes las ejecutan de acuerdo a la institución. (Cornejo, 2022).

El desempeño profesional de Enfermería es la realización de un trabajo efectivo

desarrollado con competencias profesionales. El desempeño son las oportunidades para conseguir las metas en el cumplimiento de las funciones cuyas dimensiones son capacidad cognitiva, capacidad afectiva, capacidad del desempeño y motivación (Bayser, 2022)

La población estuvo conformada por 200 profesionales enfermeras de una red de salud - Chiclayo. Los criterios de inclusión: se aplica a los profesionales enfermeros que brindan atención integral en los establecimientos de una red de salud - Chiclayo, que acepten participar de forma voluntaria y que acepten el consentimiento informado y en cuanto a los criterios de exclusión son: los profesionales enfermeros que no pertenezcan a una red de salud - Chiclayo y que no tengan modalidad de contrato CAS o nombrado. La muestra son 132 profesionales de enfermería y se hizo utilizando metodología de muestreo no probabilístico.

En relación a las técnicas e instrumentos se utilizó una encuesta en la escala de Likert con los ítems relativos a la variable desempeño profesional, teniendo como alternativas (1) nunca, (2) casi nunca, (3) algunas veces, (4) casi siempre y (5) siempre; donde se consideraron 23 ítems, según las dimensiones se utiliza alternativas que fueron procesadas con el SPSS 25.

Para Hernández-Sampiere & Mendoza (2018) la validez es la cuantía en que una herramienta valora efectivamente la variable que intenta medir. El instrumento fue validado por expertos con experiencia en la gestión de los servicios, teniendo como criterio la relación: variable - dimensión, dimensión - indicador, indicador - ítem, ítem - opción de respuesta, permitiendo medir la variable desempeño profesional y se obtuvo un coeficiente 0.895 de Alfa de Cronbach, lo que significa que es confiable.

Asimismo, manifiesta Hernández-Sampiere & Mendoza (2018) que hay varios métodos para verificar la confiabilidad del instrumento y consta de una diversidad de escalas que cuantifican las variables de estudio.

Confiabilidad de los instrumentos: Variable Desempeño profesional

Variables	coeficiente de confiabilidad	Nº de Ítems
Desempeño laboral	,895	23

Nota: *Elaboración propia

Se tuvo en cuenta la autorización de la institución, también el consentimiento informado de los profesionales de enfermería de participaron, dándoles a conocer la encuesta. Luego se analizar los datos recopilados, teniendo en cuenta la relación con la variable en estudio.

También los datos recopilados fueron procesados en el programa estadístico SPSS 25 y el Excel 2019 para su análisis.

Baremos de desempeño profesional

Baremo	Bajo	Medio	Alto
Capacidad Cognitiva	4-9	10-15	16-20
Capacidad Afectiva	7-16	17-26	27-35
Capacidad del Desempeño	7-16	17-26	27-35
Motivación	5-11	12-18	19-25
Desempeño profesional	23-53	54-84	85-115

Nota: * Elaboración propia

En cuanto a los principios éticos, para la realización del estudio se toman en cuenta los siguientes: Principio de beneficencia, se encuentra ya que se busca el bienestar de la profesión, brindando un aporte sobre el desempeño del profesional enfermero. Los profesionales de Enfermería podrán analizar su desempeño e identificar sus falencias y lo beneficioso que tiene el monitoreo y acompañamiento también se beneficia a la población ya que el profesional verá desde otra perspectiva la atención integral por curso de vida. Principio de no maleficencia, el estudio pretende buscar la mejor forma de brindar la atención con la mejora del desempeño y que las intervenciones de Enfermería en el primer nivel de atención sean de manera integral.

Principio de Autonomía con este principio cada profesional de enfermería que participa del presente estudio lo hace con consentimiento informado y busca que cada profesional sea autónomo en la realización de sus funciones según Beauchamp & Childress, (2012 citado por Fitzgerald, 2019).

Se exponen los principios de integridad científica, que tiene que ver con el compromiso de la honestidad intelectual y asumiendo la responsabilidad de las actividades y prácticas. Se tiene debida confidencialidad y respeto para cada uno encuestados, y se reserva el anonimato. También se brinda el consentimiento informado y asentimiento informado respetando el Código de Ética de la universidad.

III. RESULTADOS

Respecto al objetivo general se implementaron distintos mecanismos con el fin de concretar la propuesta: se realizó las coordinaciones previas para contar con el consentimiento previo.

Contando con todos los insumos se diseñó la propuesta y posteriormente el proceso de validación contando con un panel de expertos quienes certificaron su validez, la misma que se entregará y se socializará con las autoridades de la entidad.

Se realizó el análisis e interpretación de los datos, contrastando los objetivos propuestos.

Tabla 1

Nivel de la variable desempeño profesional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	69	52%
Medio	55	42%
Bajo	8	6%
Total	132	100%

Nota: *Elaboración propia.

Los resultados expuestos en la tabla, respecto desempeño profesional nos muestra que un 52% (69) de los profesionales de enfermería de la red de salud tienen un nivel alto, el 42% (55) tienen un nivel medio y sólo el 6 % (8) muestran un nivel bajo.

Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería presentan conducta idónea en el desempeño profesional, manejo adecuado de sus funciones y cumple con las metas de la institución, se muestra satisfecho e interactúa con los demás necesitan mejorar el desempeño profesional, sin embargo, hay un grupo significativo que requiere que se potencialicen las capacidades para fomentar sus destrezas.

Tabla 2

Variable desempeño profesional de Enfermería: Nivel de la dimensión capacidad cognitiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	64	48.5%
Medio	64	48.5%
Bajo	4	3.0%
Total	132	100%

Nota: *Elaboración propia.

Los resultados expuestos en la tabla, en relación a la dimensión de capacidad cognitiva nos muestra que un 48.5 % (64) de los profesionales de enfermería de una red de salud - Chiclayo tienen un nivel medio y alto y sólo el 3 % (4) muestran un nivel bajo de conocimientos.

Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería, presentan competencias regulares en el desempeño profesional, con capacidades fortalecidas, además analiza y resuelve algunas situaciones en el cumplimiento de sus funciones, pero aún falta fortalecer sus conocimientos.

Tabla 3

Variable desempeño profesional de Enfermería: Nivel de la dimensión capacidad afectiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	62	47.0%
Medio	63	47.7%
Bajo	7	5.3%
Total	132	100%

Nota: *Elaboración propia.

Los resultados que se muestran son que el 47.7% (63) de profesionales de enfermería de la Red de Salud Chiclayo desarrollan capacidades afectivas de nivel medio, así mismo el 47% (62) de los encuestados opinaron que tienen capacidades afectivas de nivel alto; sin embargo, existe un nivel bajo de afectividad del 5.3% (7).

Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería algunas veces presentan sentimientos positivos en el desarrollo de su desempeño profesional, que hacen que se muestre algunas veces algo satisfecho e interactúa con los demás.

Tabla 4

Variable desempeño profesional de Enfermería: Nivel de la dimensión desempeño

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	51	38.6%
Medio	74	56.1%
Bajo	7	5.3%
Total	132	100%

Nota: *Elaboración propia.

Los resultados que se muestran son que el 56.1% (74) del total de encuestados manifestaron que en los profesionales de enfermería de una red de salud – Chiclayo desarrollan capacidades de desempeño de nivel medio, así mismo el 38.6% (51) de los encuestados opinaron que tienen capacidades de desempeño de nivel alto; sin embargo, existe un nivel bajo de afectividad del 5.3% (7).

Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería presentan habilidades y destrezas en el desempeño profesional, con experiencias en el desarrollo de sus funciones, lo que determina que su trabajo esté bien hecho. Sin embargo, hay un grupo significativo que necesitan mejorar el desempeño profesional, y para ello se requiere que se potencialicen las capacidades para fomentar sus destrezas.

Tabla 5

Variable desempeño profesional de Enfermería: Nivel de la dimensión Motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	21.2%
Medio	92	69.7%
Bajo	12	9.1%
Total	132	100%

*Nota: *Elaboración propia.*

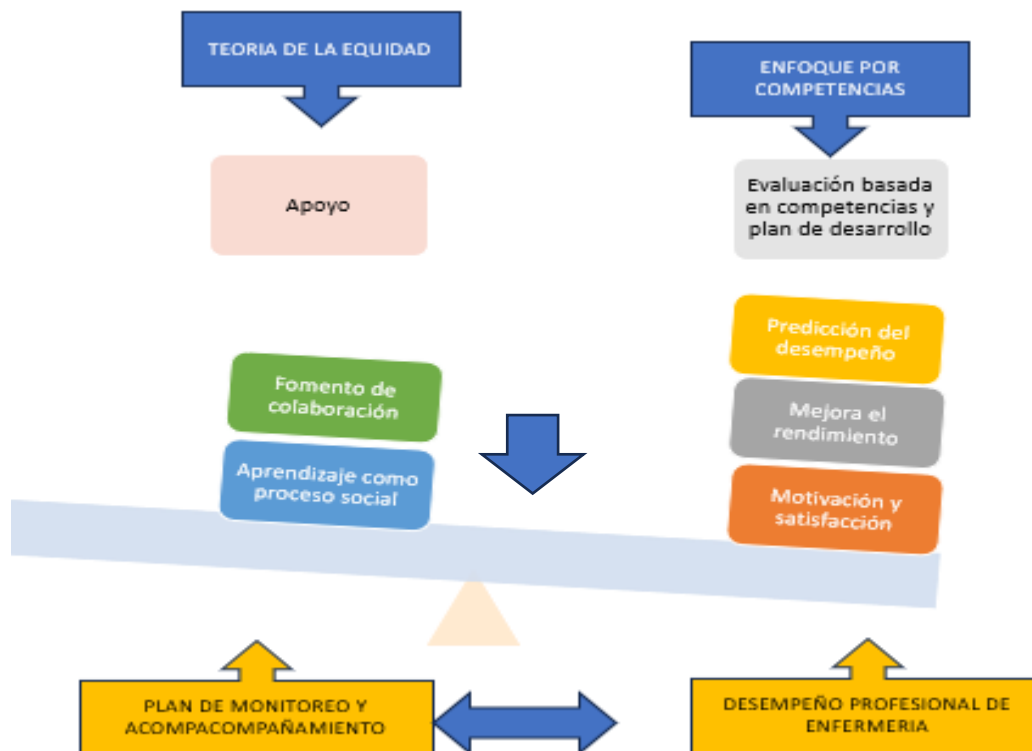
Los resultados que se muestran son que el 69.7% (92) del total de encuestados manifestaron que en los profesionales de enfermería de la Red de Salud Chiclayo desarrollan la motivación de nivel medio, así mismo el 21.2% (28) de los encuestados opinaron que tienen capacidades de desempeño de nivel alto; sin embargo, existe un nivel bajo de afectividad del 9.1% (12).

Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería presentan algunas actitudes positivas, algunas veces brinda calidad de atención, su comportamiento es adecuado e interactúa con los demás, pero aún falta desarrollar actitudes un grupo significativo tienen carencia de actitudes para brindar la atención, su comportamiento es inadecuado, se muestra insatisfecho y con interacciones poco armoniosas con los demás.

En relación al objetivo específico 2: Analizar los fundamentos teóricos que le den soporte el desempeño profesional de enfermería en una red de salud - Chiclayo. Con la finalidad de tener el fundamento teórico se elabora lo siguiente:

Figura 1:

Flujograma de fundamentos teóricos

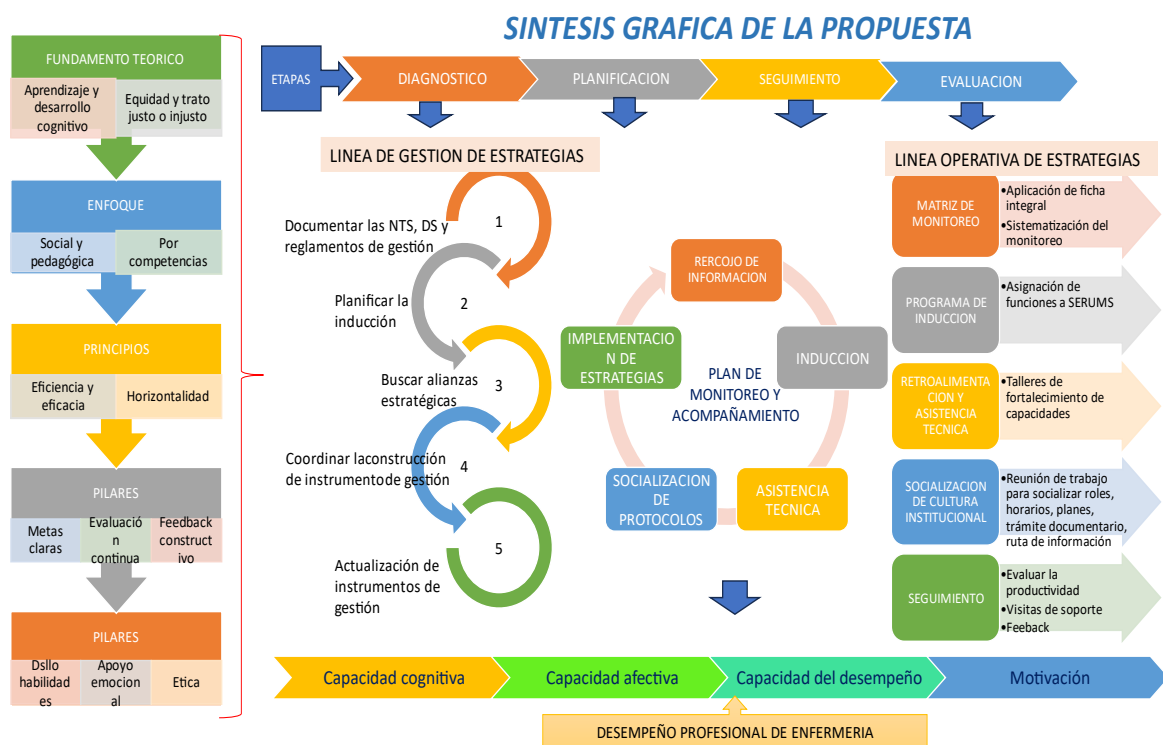


Nota: *Elaboración propia.

En relación al objetivo específico 3, diseñar la propuesta de plan monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería de una red de salud - Chiclayo, se realizó considerando los distintos enfoques teóricos y en función a las dimensiones de las variables tal como se observa en el gráfico.

Figura 2.

Síntesis gráfica de la propuesta



*Nota: *Elaboración propia.*

En cuanto al objetivo específico 4: Validar el plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería de una red de salud - Chiclayo.

Para contar con el criterio de validez de la propuesta se hizo un proceso iniciando con la identificación de profesionales expertos, a quienes se les presentó la propuesta y elementos necesarios para la revisión, seguido de una revisión recurrente para reajustar del trabajo considerando recomendaciones de los expertos, posteriormente se presentó la versión final y se contó con la aprobación de los expertos. Finalmente se cuenta con documentos de validación de la propuesta.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se realiza la discusión de resultados en base de los objetivos que se trazaron en la investigación contrastando la teoría y los antecedentes para proponer un plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería de una red de salud - Chiclayo. En los resultados, se encontró que el 42% (55) del total de encuestados manifestaron que en los profesionales de enfermería de la Red de Salud Chiclayo desarrollan un desempeño profesional de nivel medio, así mismo el 52% (69) de los encuestados opinaron que tienen desempeño profesional de nivel alto; sin embargo, existe un nivel bajo de desempeño del 8% (6). Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería presentan conducta idónea en el desempeño profesional, manejo adecuado de sus funciones y cumple con las metas de la institución, se muestra satisfecho e interactúa con los demás necesitan mejorar el desempeño profesional, sin embargo, hay un grupo significativo que requiere que se potencialicen las capacidades para fomentar sus destrezas.

Concuerda con la investigación de Cabello (2021) la investigación se realizó para demostrar la satisfacción laboral y su relación con el desempeño de la enfermera - Hospital público de Lima 2021. Concluyendo que los niveles de satisfacción laboral son alto y medio. Lo encontrado se ajusta con lo que afirma Tello (2021) que los profesionales de la salud muchas veces tienen un nivel de desempeño debajo de lo que se requiere en el cargo que ocupa, que se debe a la ineficaz gestión por competencias, el personal no está a gusto con el puesto que le es encomendado, por lo tanto, su desenvolvimiento no es el adecuado, su servicio tendrá problemas y habrá baja productividad en la institución.

Y para Solís (2019) que cita a Mc Clelland para afirmar que las competencias de son una serie de cualidades, valores y habilidades cognitivas y de conducta que pueda ser cuantificada con la finalidad de distinguir a quienes tienen un mejor rendimiento. En su modelo por competencias estudió la motivación y afirma que es un gran instrumento para la mejora continua, también mejoraría la productividad en el personal de salud. Por su parte, Hind & Mona (2020), concluyeron que los enfermeros tienen un nivel moderado de compromiso laboral y mayor compromiso organizacional, determinándose que tiene relación la edad y la nacionalidad que son

las variables sociodemográficas.

El desempeño profesional de Enfermería mejorará si las competencias o capacidades se fortalecen, por lo que, habiendo analizado los resultados que se lograron en el estudio de investigación, encontrándose coincidencia con otras investigaciones acerca de la relación con alguna de las variables, es indispensable ejecutar un plan de monitoreo y acompañamiento de los profesionales de enfermería para potenciar su conocimiento y mejorar las habilidades en sus tareas y en sus funciones que desempeñan, con la finalidad de que brinden el cuidado a los usuarios. Al respecto el estudio de Campos et al. (2020), obtuvo los resultados de 59% es indiferente, 21% es adecuada y 21% es no adecuada a la rotación y en cuanto al desempeño el 55% es moderado, 28% es bajo y 17% es alto. Concluyendo que la rotación es regular y el desempeño es moderado, por lo tanto, el profesional de enfermería no tiene relación significativa entre las variables rotación y el desempeño laboral.

Respecto al análisis de la tabla 2, nivel de dimensión capacidad cognitiva los resultados mostrados, nos muestra que un 48.5 % (64) de los profesionales de enfermería de una red de salud - Chiclayo tienen un nivel medio y alto y sólo el 3 % (4) muestran un nivel bajo de conocimientos. Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería, presentan competencias regulares en el desempeño profesional, con capacidades fortalecidas, además analiza y resuelve algunas situaciones en el cumplimiento de sus funciones, pero aún falta fortalecer sus conocimientos.

Estos resultados se contrastan con los encontrados por Quintana (2020) en la investigación nivel de desempeño según algunas características del trabajo que desempeña el profesional de enfermería, también aspectos motivadores y de organización y de la influencia de las jefas en el Hospital Nacional Alberto Sabogal, cuyos resultados arrojan que el 24.5% presentó insuficiente desempeño, 84.3% percibieron estar desmotivadas y la conclusión es que la mayoría de profesionales de enfermería tiene desempeño suficiente. Estos resultados corroboran lo que afirma Rengifo et al. (2023) respecto al desempeño profesional que involucra primero la capacidad cognitiva esta es una competencia profesional donde destaca la capacidad del conocimiento como herramienta principal para analizar y resolver problemas de

su quehacer profesional. En relación a ello, Castillo et al. (2021), concluyeron que agregar la asistencia técnica (AT) en los programas de fortalecimiento de capacidades son más eficientes, logrando mejorar el desempeño profesional en el Control de CRED.

Respecto al análisis de la tabla 3, nivel de la dimensión capacidad afectiva los resultados mostrados, que el 47.7% (63) del profesional de enfermería de una red de salud - Chiclayo, desarrollan capacidades afectivas de nivel medio, así mismo el 47% (62) de los encuestados opinaron que tienen capacidades afectivas de nivel alto; sin embargo, existe un nivel bajo de afectividad del 5.3% (7). Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería algunas veces presentan sentimientos positivos en el desarrollo de su desempeño profesional, que hacen que se muestre algunas veces algo satisfecho e interactúa con los demás.

Al contrastar el resultado con los antecedentes se cita a Bayser (2022) con la investigación sobre motivación y desempeño en la institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se utilizaron instrumentos de enfoque tridimensional de la motivación y evaluación del desempeño laboral por competencias. Concluyendo que en el desempeño profesional no se encontraron personas con alto desempeño, y resume que a más motivación general más desempeño laboral. Al respecto, Córdova (2021) referente a la propuesta de un modelo de gestión por procesos en la atención de enfermería desarrollado en un centro quirúrgico, este estudio se basa en las estrategias de mejora para el crecimiento organizacional y capacitación continua del personal, donde implementó la evaluación de calidad de atención por medio de indicadores de seguridad del paciente y manejo de eventos adversos para la mejora de la calidad del servicio de salud. Lo encontrado coinciden con teoría de Victor Vroom que explica cómo las personas toman decisiones para lograr sus objetivos, basándose en la creencia de que el personal se motiva para actuar cuando creen que sus funciones llevarán a resultados positivos (Veloz, 2021).

Respecto al análisis de la tabla 4, nivel de la dimensión capacidad desempeño los resultados mostrados son que el 56.1% (74) del total de encuestados manifestaron que en el profesional de enfermería de una red de salud - Chiclayo, desarrollan capacidades de desempeño de nivel medio, así mismo el 38.6% (51) de los encuestados opinaron que tienen capacidades de desempeño de nivel alto; sin

embargo, existe un nivel bajo de afectividad del 5.3% (7). Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería presentan habilidades y destrezas en el desempeño profesional, con experiencias en el desarrollo de sus funciones, lo que determina que su trabajo esté bien hecho. Sin embargo hay un grupo significativo que necesitan mejorar el desempeño profesional, y para ello se requiere que se potencialicen las capacidades para fomentar sus destrezas.

Asimismo, se encontraron resultados del estudio de Velez (2022) que busca relaciones entre la supervisión y el desempeño de trabajadores de salud - Hospital Cantón Ventanas, Ecuador 2022. Investigación de tipo cuantitativo, no experimental, de diseño transversal y descripción correlacional. Teniendo una población y muestra de estudio compuesta por 80 trabajadores de la salud. Como técnica para recoger datos de información utiliza la encuesta y dos cuestionarios como instrumento. Concluyendo tiene relación la supervisión y el desempeño de nivel moderado en los trabajadores de salud. Tal como lo afirma Cornejo (2022), el desempeño del profesional enfermero, es el proceso de realización de determinadas actividades realizadas por el profesional de Enfermería comprendidas en las habilidades de quienes las ejecutan de acuerdo a la institución.

Al respecto, Soto (2022) en su estudio la gestión sanitaria y supervisión en las competencias del personal de enfermería en un hospital, de enfoque cuantitativo; diseño correlacional, no experimental, transversal y método hipotético-deductivo. Con una muestra de 220 enfermeras se aplicaron cuestionarios por cada variable con un total de 70 items. Se obtuvo una significancia de $p=0.006$ y es menor de 0.05. Y se concluye que gestión sanitaria y supervisión influyen en las competencias laborales en el personal de enfermería. En relación a ello, Burga (2021), en su estudio con resultados de insatisfacción del 79.41 % con la atención recibida en consulta externa. Se concluye que existe un nivel bajo de satisfacción de los pacientes atendidos en el Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca.

Respecto al análisis de la tabla 5, nivel de la dimensión motivación los resultados mostrados son que el 69.7% (92) del total de encuestados manifestaron que en los profesionales de enfermería de la Red de Salud Chiclayo desarrollan la motivación de nivel medio, así mismo el 21.2% (28) de los encuestados opinaron que tienen capacidades de desempeño de nivel alto; sin embargo, existe un nivel bajo de

afectividad del 9.1% (12). Estos porcentajes obtenidos señalan que los profesionales de enfermería presentan algunas actitudes positivas, algunas veces brinda calidad de atención, su comportamiento es adecuado e interactúa con los demás, pero aún falta desarrollar actitudes un grupo significativo tienen carencia de actitudes para brindar la atención, su comportamiento es inadecuado, se muestra insatisfecho y con interacciones poco armoniosas con los demás.

Lo que se confirma con Aranda (2023) al decir que con la motivación “se puede desarrollar la actitud del trabajador, mejorar sus condiciones de trabajo, sus relaciones y su calidad de vida personal”; a eso se refiere la teoría de la motivación y por otro lado, estos factores motivadores pueden ser internos o externos los que impulsan las conductas del profesional de enfermería y favorecen el desempeño laboral. El monitoreo y acompañamiento es el conjunto de elementos que se relacionan y que intervienen dos procesos orientados a recoger y analizar datos de información periódicos y de importancia, de los servicios que brindan los profesionales de la salud y también los administradores que brindan asesoría y orientación, para mejorar la calidad del servicio brindado (Balarin, 2019). Además, los profesionales de la salud suelen tener un nivel de desempeño debajo de lo que se requiere en el cargo que ocupa, que se debe a la ineficaz gestión por competencias, el personal no está a gusto con el puesto encomendado, por lo tanto, su desenvolvimiento no es el adecuado, su servicio tendrá problemas y habrá baja productividad en la institución (Tello, 2021).

Se resalta que los trabajadores motivados, se comprometen y por consiguiente contribuyen en la mejora de los resultados, ya que aumenta la satisfacción de los usuarios, mejorando el rendimiento en el desempeño laboral. Por lo que se puede afirmar que un adecuado desempeño del personal de salud está relacionado con un buen clima laboral, para lo cual se profesional de enfermería idóneo y con habilidades para el desarrollo de las funciones asignadas, todo ello contribuye a lograr los objetivos de la institución.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados revelan que el 52% de los profesionales de enfermería revelan un nivel alto, mientras que el 42% un nivel medio y solo el 6 % un nivel bajo de desempeño profesional de Enfermería, resultados que resalta que se debe mejorar algunas conductas de desempeño como profesional.
2. Según las dimensiones de capacidad cognitiva alcanzaron el 48%, la capacidad afectiva alcanzó el 48%, capacidad de desempeño 56% y la motivación el 70%, siendo todos de nivel medio. El nivel de desempeño profesional se mostró en la dimensión motivación con un 9% y siendo la dimensión capacidad cognitiva la que arroja el mayor nivel de desempeño con el 48%. Al profesional de enfermería le falta mejorar en todas las capacidades evaluadas o desarrollar capacidades que le permitan brindar la mejor atención.
3. El plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería regulan el quehacer diario del profesional al estar relacionadas al desempeño y les permite medir su rendimiento, teniendo nociones de la información brindada por el monitor, contribuyendo a brindar mejores servicios de salud.
4. A la propuesta de plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería le otorgaron validez expertos de gestión de servicios de salud quienes la revisaron, hicieron las sugerencias y aprobaron el informe de validación como conformidad.
5. La aplicación de un plan de monitoreo y acompañamiento fortalecerá sus capacidades, y también otorga la transparencia de la gestión porque contribuye al mejoramiento continuo y aprendizaje.
6. El plan de monitoreo y acompañamiento plantea alternativas de solución, diseñando actividades de gestión y operativas para mejorar de procesos, que nos permitirá obtener óptimos resultados y la satisfacción del usuario.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar evaluaciones de desempeño profesional de enfermería de manera continua, implementando planes que permitan incrementar sus capacidades o competencias, especialmente en aquellos profesionales que mostraron niveles medios y bajos de desempeño, para mejorar sus conductas profesionales.
2. Establecer planes de capacitación inclusivos que involucren a todos los profesionales de enfermería, no solo a los responsables de estrategias o cursos de vida, con un enfoque particular en mejorar la capacidad cognitiva, afectiva y motivacional.
3. Implementar un sistema de monitoreo y acompañamiento como modelo de gestión del talento humano en las redes de salud, que sea añadido a los documentos de gestión como el Plan Operativo Institucional (POI) y el plan estratégico, para fortalecer el desempeño de los profesionales de enfermería y mejorar su rendimiento.
4. Fomentar la participación activa de los profesionales de enfermería en el Plan Operativo Institucional desde su formulación hasta el logro de sus objetivos, con el fin de aumentar su motivación y sentido de pertenencia, lo que resultará en un mejor desempeño profesional.
5. Validar y ajustar continuamente el plan de monitoreo y acompañamiento, basándose en las recomendaciones de los expertos en gestión de servicios de salud, asegurando que se mantenga actualizado y alineado con las necesidades de los profesionales de enfermería y los usuarios de los servicios.
6. Promover el fortalecimiento de capacidades mediante el plan de monitoreo y acompañamiento, asegurando que se fomente el aprendizaje continuo, la transparencia en la gestión y el mejoramiento de los procesos de atención, con el objetivo de alcanzar resultados óptimos y satisfacción del usuario.

REFERENCIAS

- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10, 2077-2088.
- Aluttis et al. (2014) La fuerza laboral para la salud en un contexto globalizado: escasez global y migración internacional. Acción Mundial por la Salud. <https://doi.org/10.3402/gha.v7.23611>
- Aranda, 2023. "Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023". Tesis de posgrado, Universidad Norbert Wiener. Lima-Perú. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8340>
- Avellaneda, et al (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte, Epub January 09, 2020*. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Balarin, M., & Escudero, A. (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. Serie: Aportes para la reflexión y construcción de políticas docentes. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE); UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/>
- Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]*, 2022. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
- Burga (2021). Sistema de monitoreo y acompañamiento para optimizar la calidad de atención en consulta externa, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72052>
- Cabello (2021). Satisfacción laboral con relación al desempeño de las enfermeras de un hospital público en Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71667>
- Campos et al. (2019) Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid*. 2019; 10(2): e626. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>

- Castillo-Fuerman et al. (2021) Efecto de la asistencia técnica en el desempeño profesional. *Revista de Investigación Psicológica*.
<https://doi.org/10.53287/mkfb8365en84z>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill. Interamericana.
https://www.academia.edu/36439074/Comportamiento_Organizacional_I_dalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion
- Cornejo, 2022. *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98454>
- Díaz CR, et al (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid* 2018.
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Fitzgerald (2019). Una moral considerablemente común: ética católica y principialismo secular en diálogo. *Bioética cristiana: Estudios no ecuménicos en moral médica*, 25 (1), 86-127.
- Gamarra, 2021. *Gestión por competencias y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto -Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54322>
- Garcés-Giraldo, L., et al (2021). Talento humano en las organizaciones: Competencias y proyecciones. *Revista Venezolana De Gerencia*.
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.1>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>

- Hind, A y Mona, A (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>
- Lluncor, M. A., Cacho, A., Carranza, R., y Baique, D. B. (2023). Competencias para el desempeño laboral del servidor público en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(Número Especial 7) <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/40470>
- Mantilla, G., et al (2021). Educación Médica basada en competencias: Revisión de enfoque. Univ. Med. <https://doi.org/10.11144/javeriana.umed62-2.emed>
- Ministerio de Salud del Perú. (Año). *Directiva Administrativa N° 182-MINSA/DGSP V.01: Monitoreo del desempeño de la gestión en establecimientos del I, II, III Nivel de atención.*
- MINSA- DGDRHS. (2011). Documentos Técnicos Normativos de *Recursos Humanos en Salud N° 2: Competencias para la mejora del desempeño de los recursos Humanos en Salud.* <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s2/II-2>.
- Mohd, A., et al. (2020). ¿Pueden las prácticas laborales de alto rendimiento y la satisfacción predecir el desempeño en el trabajo? Un examen del sector privado de atención médica de Malasia. *International Journal of Quality and Service Sciences.* <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>
- Moscoso RB, et al (2015). Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. *An Fac Med* 2015. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10968>
- OPS, Organización Panamericana de la Salud Ginebra, Suiza 27 de mayo 2022. <https://www.paho.org/es/noticias/27-5-2022-americas-tienen-deficit->
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación y la cultura (OEI)/Means Evaluación, ¿Como hacer un sistema de monitoreo y evaluación? 2023
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Situación de la enfermería en el mundo 2020. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Recuperado el 2 de agosto de 2021, de La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta

- en el personal de enfermería.
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. <https://www.who.int/news/item/02-06-2022-global-strategy-on-human-resources-for-health--workforce-2030>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, 2 de junio). *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. <https://www.who.int/news/item/02-06-2022-global-strategy-on-human-resources-for-health--workforce-2030>
- Oliveros, L. M. G., & Bohorquez, M. E. (2020). Implementación y sostenibilidad de las guías de enfermería basadas en la evidencia: modelo de la RNAO. *Medunab*, 23(1), 85-94. <https://doi.org/10.29375/01237047.3725>
- Quintana-Atencio et al. (2020) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)*. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quispe & Gonzales (2020). Acompañamiento pedagógico: estrategia de mejora continua en educación inicial Pedagogical accompaniment: a strategy for continuous improvement in early education Acompanhamento pedagógico: uma estratégia para mejora continua
- Rengifo, N. N. Á., Leal, B. S. C., Andino, G. E. Y., & Vizúete, W. M. (2023). *La percepción de las enfermeras sobre su clima organizacional: una revisión integrativa*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152589>
- Robles, et al. (2020). Competencias investigativas en profesionales de enfermería de la Atención Primaria de Salud: necesidad inaplazable Cuba
- Rodríguez Villacorta, E. (2023). Habilidades blandas en el desempeño laboral de enfermería en un hospital III-1, Lima
- Saa, V. (2016). Metodología De La Investigación Bernal 4ta. edición. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CESAR BERNAL CUARTA EDICION.

https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion

Salazar (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA-Cajamarca.

Semanario 1020. ComexPerú, febrero 2020
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud>

Solís et al (2019) Competencias y desempeño profesional desde la Educación Médica. *Rev Cub de Tec de la Sal.* 2019;10(1):70-81.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87818>

Soto, L. (2022). Gestión sanitaria y supervisión en las competencias laborales del personal de enfermería, de un Hospital Público. Lima. 2021.

Spencer. L., McClelland. D. *Competency assessment methods, History and state of the art, Estados Unidos, 1984.*

Talavera (2020). Fundamentos metodológicos de la investigación: El génesis del nuevo conocimiento. *Revista Cientific*, 5(16), 99-119.

Tello, (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque.* Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo -Perú

The impact of COVID-19 on health and care workers: a closer look at deaths, Setiembre 2021. World Health Organization
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/345300/WHO-HWF-WorkingPaper-2021.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trujillo, J. (2019). Investigación científica, acceso abierto y democratización del conocimiento. Investigación educativa de la REDIECH.
<https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>

Uriarte Becerra, Z. (2022) Desempeño laboral y productividad laboral en el personal de Enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. Primera edición. Edición IESA. Caracas, Venezuela. 2010

Vélez Ulloa, S. L. (2022). Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/94177>

- Veloz, 2021. *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Piura -Perú.
- Viera, P. A. (2019). Ética e investigación. Boletín Redipe. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Villena-Lobato et al. (2023). Monitoreo y Seguimiento de la Efectividad en la Gestión Pedagógica Latinoamericana. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 16(2), 153-163. <https://doi.org/10.37843/rted.v16i2.390>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 7. *Matriz de operacionalización de la variable independiente*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Plan de monitoreo y acompañamiento	El monitoreo y acompañamiento al conjunto de elementos que se relacionan y que intervienen dos procesos que son análisis y recolección de información y servicios que brindan los profesionales de la salud (asistenciales y administrativos), para mejorar la calidad del cuidado (Balarin, 2019)	El plan de monitoreo y acompañamiento es un proceso brinda la información necesaria para la aplicación de acciones que van a contribuir a fortalecer las capacidades de enfermeros con conocimientos y destrezas para mejora continua.	Recolección de la información	Registro del dato	Ordinal Escala de Likert
				Saber interpretar	
				Retroalimentación	
			Inducción	Aspectos normativos	
				Capacitación	
			Asistencia técnica	Optimización de los procesos	
				Interacción con el personal	
			Socialización de protocolos	Desarrollo de capacidades	
				Evaluación de resultados	
				Retroalimentación del personal	
Implementación de estrategias	Programación de eventos				
	Cumplimiento de tareas				
	Supervisión				
				Relaciones interpersonales	

Tabla 8:

Operacionalización de la variable dependiente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	ÍTEMS	Escalas y Valores
Variable dependiente Desempeño profesional	El desempeño profesional es el proceso de realización de actividades determinadas realizadas por el profesional de Enfermería comprendidas en las habilidades de quienes ejecutan de acuerdo a la institución. (Cornejo, 2022).	Es la realización de un trabajo efectivo desarrollado con competencias profesionales. El desempeño son las oportunidades para conseguir las metas en el cumplimiento de las funciones.	Capacidad cognitiva	Conocimiento	1, 2, ,3,4	Ordinal
			Capacidad afectiva	Habilidad		
			Capacidad del desempeño	Comunicación	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Escala de Likert
				Respeto		
			Motivación	Trabajo colaborativo	(1) Nunca	
				Responsabilidad		(2) Casi nunca
			Capacidad del desempeño	Organización	12,13, 14, 15, 16, 17 ,18	(3) A veces
				Planificación		
			Motivación	Estrategias	19, 20,21,22,23	(4) Casi siempre
				Logros		
Motivación	Retos	19, 20,21,22,23	(5) Siempre			
	Reconocimientos					
Motivación	Salario	19, 20,21,22,23	(5) Siempre			
	Supervisión					

ANEXO 2: Escala para medir el desempeño profesional

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

La presente escala nos ayuda en la recolección de datos sobre desempeño profesional de enfermería. Se solicita responder las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE					
1	2	3	4	5					
Nº	ITEMS				1	2	3	4	5
CAPACIDAD COGNITIVA									
1	Realiza funciones asignadas de acuerdo a su perfil de formación profesional de enfermería								
2	Tiene habilidades necesarias para desempeñar su función asistencial de enfermería								
3	Ocupa algún cargo								
4	El cargo que ocupa es de acuerdo al perfil								
CAPACIDAD AFECTIVA									
5	La comunicación que establezco con mis compañeros y superiores es asertiva								
6	Las relaciones de trabajo son afectuosas y de respeto								
7	Escucho con atención los problemas de mis compañeros y de los usuarios de los servicios								
8	Me integro al trabajo en equipo								
9	Se siento capaz de resolver problemas en el área de enfermería								
10	Trato con respeto a sus superiores, colegas y compañeros de trabajo								
11	Ejecuto en forma responsable las actividades asignadas								
CAPACIDAD DEL DESEMPEÑO									
12	Cuento con un plan de trabajo								
13	Las actividades que realizo están de acuerdo al plan anual								
14	Cumplo con las metas de la institución								
15	Concluyo mis actividades planificadas en el turno								
16	Cuento con logística e insumos para el desarrollo de sus funciones								
17	Analizo los avances con indicadores de evaluación								
18	Participo de la mejora de los procesos								

	MOTIVACIÓN					
19	El trabajo que desempeño me permite desarrollarme profesionalmente					
20	La remuneración y las compensaciones que se percibe por el trabajo que desempeña es justa					
21	Las funciones que desempeño me ayuda a cumplir con mis metas profesionales					
22	Se muestra asequible al cambio					
23	La institución reconoce con incentivos mi buen desempeño profesional					

ANEXO 3 : EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹			Coherencia ²			Relevancia ³			Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO PROFESIONAL										
	DIMENSIÓN COGNITIVA	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
01	¿Realiza funciones asignadas de acuerdo a su perfil de formación profesional de enfermería?			X			X			X	
02	¿Tiene habilidades necesarias para desempeñar su función asistencial de enfermería?			X			X			X	
03	¿Ocupa algún cargo?			X			X			X	
04	¿El cargo que ocupa es de acuerdo al perfil?			X			X			X	
	DIMENSION AFECTIVA	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
05	¿La comunicación que establezco con mis compañeros y superiores es asertiva?			X			X			X	
06	¿Las relaciones de trabajo son afectuosas y de respeto?			X			X			X	
07	¿Escucho con atención los problemas de mis compañeros y de los usuarios de los servicios?			X			X			X	
08	¿me integro al trabajo en equipo?			X			X			X	

10	¿Se siento capaz de resolver problemas en el área de enfermería?			×			×			×		
11	¿Ejecuto en forma responsable las actividades asignadas?			×			×			×		
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DEL DESEMPEÑO	1	2	3		1	2	3		1	2	3
12	¿Cuento con un plan de trabajo?			×			×			×		
13	¿Las actividades que realizo están de acuerdo al plan anual?			×			×			×		
14	¿Cumplo con las metas de la institución?			×			×			×		
15	¿Concluyo mis actividades planificadas en el turno?			×			×			×		
16	¿Cuento con logística e insumos para el desarrollo de sus funciones?			×			×			×		
17	¿Analizo los avances con indicadores de evaluación?			×			×			×		
18	¿Participo de la mejora de los procesos?			×			×			×		
	DIMENSIÓN: MOTIVACION	1	2	3		1	2	3		1	2	3
19	¿El trabajo que desempeño me permite desarrollarme profesionalmente?			×			×			×		
20	¿La remuneración y las compensaciones que se percibe por el trabajo que desempeña es justa?			×			×			×		
21	¿Las funciones que desempeño me ayuda a cumplir con mis metas profesionales?			×			×			×		
22	¿Se muestra asequible al cambio?			×			×			×		
23	¿La institución reconoce con incentivos mi buen desempeño profesional?			×			×			×		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. Bajo nivel	2. Moderado nivel	3. Alto nivel
---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Enriquez Salazar José Antonio. DNI: 45923998
Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

***Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

***Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

***Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo, mayo del 2024

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

Mg. José Antonio Enriquez Salazar

CEP. 65279
COORDINADOR REGIONAL DE INMUNIZACIONES

Firma del experto informante



FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería en la Red de Salud Chiclayo 2024.		
Autor(a)	Zully Sheylla Caridad Curo Fiestas	Programa	Maestría en Gestión de los servicios de la salud
Línea de investigación	Gestión sanitaria		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Plan de monitoreo y acompañamiento		
Denominación de la propuesta	Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería de la Red de Salud Chiclayo		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Enriquez Salazar José Antonio		
Profesión	Enfermero	Grado académico	Maestro en gestión de los servicios de la Salud
Institución en la que labora	Gerencia Regional de Salud Lambayeque		
Tiempo de experiencia laboral	13 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				RECOMENDACION ES.		
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																				X			
	Secciones que comprende																					X		
	Jerarquización de cada sección																			X				
	Interrelación o articulación entre componentes																					X		
Estructuración de la propuesta	Presenta de manera notable el tema eje																					X		
	Incluye los componentes necesarios de un plan o programa																					X		
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos,																						X	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																						X	
	Incluye los componentes																					X		

Escaneado con CamScanner

	necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta																					X	
Contenido de la propuesta	La introducción expone el tema central de la propuesta																					X	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta																					X	
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje																					X	
	Descripción detallada de la propuesta																					X	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta																					X	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta																					X	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y																					X	

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹			Coherencia ²			Relevancia ³			Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO PROFESIONAL										
	DIMENSIÓN COGNITIVA	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
01	¿Realiza funciones asignadas de acuerdo a su perfil de formación profesional de enfermería?			x			x			x	
02	¿Tiene habilidades necesarias para desempeñar su función asistencial de enfermería?			x			x			x	
03	¿Ocupa algún cargo?			x			x			x	
04	¿El cargo que ocupa es de acuerdo al perfil?			x			x			x	
	DIMENSION AFECTIVA	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
05	¿La comunicación que establezco con mis compañeros y superiores es asertiva?			x			x			x	
06	¿Las relaciones de trabajo son afectuosas y de respeto?			x			x			x	
07	¿Escucho con atención los problemas de mis compañeros y de los usuarios de los servicios?			x			x			x	
08	¿me integro al trabajo en equipo?			x			x			x	

10	¿Se siento capaz de resolver problemas en el área de enfermería?			x				x				x	
11	¿Ejecuto en forma responsable las actividades asignadas?												
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DEL DESEMPEÑO	1	2	3		1	2	3		1	2	3	
12	¿Cuento con un plan de trabajo?			x				x				x	
13	¿Las actividades que realizo están de acuerdo al plan anual?			x				x				x	
14	¿Cumplo con las metas de la institución?			x				x				x	
15	¿Concluyo mis actividades planificadas en el turno?			x				x				x	
16	¿Cuento con logística e insumos para el desarrollo de sus funciones?			x				x				x	
17	¿Analizo los avances con indicadores de evaluación?			x				x				x	
18	¿Participo de la mejora de los procesos?			x				x				x	
	DIMENSIÓN: MOTIVACION	1	2	3		1	2	3		1	2	3	
19	¿El trabajo que desempeño me permite desarrollarme profesionalmente?			x				x				x	
20	¿La remuneración y las compensaciones que se percibe por el trabajo que desempeña es justa?			x				x				x	
21	¿Las funciones que desempeño me ayuda a cumplir con mis metas profesionales?			x				x				x	
22	¿Se muestra asequible al cambio?			x				x				x	
23	¿La institución reconoce con incentivos mi buen desempeño profesional?			x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. Bajo nivel	2. Moderado nivel	3. Alto nivel
---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Villafancca Velazquez Rosa Luz DNI: 16768070
Especialidad del validador (a): Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo, mayo del 2024



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Rosa Villafancca
Dña. Rosa Luz Villafancca Velazquez
AREA DEL ÁREA DE CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Firma del experto informante



FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería en la Red de Salud Chiclayo 2024.		
Autor(a)	Zully Sheylla Caridad Curo Fiestas	Programa	Maestría en Gestión de los servicios de la salud
Línea de investigación	Gestión sanitaria		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Plan de monitoreo y acompañamiento		
Denominación de la propuesta	Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería de la Red de Salud Chiclayo		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Rosa Luz Villafranca Velasquez		
Profesión	Enfermero	Grado académico	Doctorado en gestión pública y gobernabilidad.
Institución en la que labora	Gerencia Regional de Salud Lambayeque		
Tiempo de experiencia laboral	33 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				RECOMENDACION ES.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																				X	
	Secciones que comprende																				X	
	Jerarquización de cada sección																			X		
	Interrelación o articulación entre componentes																			X		
Estructuración de la propuesta	Presenta de manera notable el tema eje																				X	
	Incluye los componentes necesarios de un plan o programa																				X	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos teóricos,																				X	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																				X	
	Incluye los componentes																				X	

	necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta																				X	
Contenido de la propuesta	La Introducción expone el tema central de la propuesta																				X	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta																			X		
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje																			X		
	Descripción detallada de la propuesta																				X	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta																				X	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta																				X	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y																				X	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹			Coherencia ²			Relevancia ³			Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO PROFESIONAL										
	DIMENSIÓN COGNITIVA	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
01	¿Realiza funciones asignadas de acuerdo a su perfil de formación profesional de enfermería?			X			X			X	
02	¿Tiene habilidades necesarias para desempeñar su función asistencial de enfermería?			X			X			X	
03	¿Ocupa algún cargo?			X			X			X	
04	¿El cargo que ocupa es de acuerdo al perfil?			X			X			X	
	DIMENSION AFECTIVA	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
05	¿La comunicación que establezco con mis compañeros y superiores es asertiva?			X			X			X	
06	¿Las relaciones de trabajo son afectuosas y de respeto?			X			X			X	
07	¿Escucho con atención los problemas de mis compañeros y de los usuarios de los servicios?			X			X			X	
08	¿me integro al trabajo en equipo?			X			X			X	

10	¿Se siento capaz de resolver problemas en el área de enfermería?			×			×			×		
11	¿Ejecuto en forma responsable las actividades asignadas?			×			×			×		
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DEL DESEMPEÑO	1	2	3		1	2	3		1	2	3
12	¿Cuento con un plan de trabajo?			×			×			×		
13	¿Las actividades que realizo están de acuerdo al plan anual?			×			×			×		
14	¿Cumplo con las metas de la institución?			×			×			×		
15	¿Concluyo mis actividades planificadas en el turno?			×			×			×		
16	¿Cuento con logística e insumos para el desarrollo de sus funciones?			×			×			×		
17	¿Analizo los avances con indicadores de evaluación?			×			×			×		
18	¿Participo de la mejora de los procesos?			×			×			×		
	DIMENSIÓN: MOTIVACION	1	2	3		1	2	3		1	2	3
19	¿El trabajo que desempeño me permite desarrollarme profesionalmente?			×			×			×		
20	¿La remuneración y las compensaciones que se percibe por el trabajo que desempeña es justa?			×			×			×		
21	¿Las funciones que desempeño me ayuda a cumplir con mis metas profesionales?			×			×			×		
22	¿Se muestra asequible al cambio?			×			×			×		
23	¿La institución reconoce con incentivos mi buen desempeño profesional?			×			×			×		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. Bajo nivel	2. Moderado nivel	3. Alto nivel
---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Díaz Gómez Cleotilde. DNI: 27291217
Especialidad del validador (a): Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Chiclayo, mayo del 2024

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Dra. Cleotilde Díaz Gómez


Firma del experto informante



FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería en la Red de Salud Chiclayo 2024.		
Autor(a)	Zully Sheylla Caridad Curo Fiestas	Programa	Maestría en Gestión de los servicios de la salud
Línea de investigación	Gestión sanitaria		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Plan de monitoreo y acompañamiento		
Denominación de la propuesta	Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería de la Red de Salud Chiclayo		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Diaz Gomez Cleotilde		
Profesión	Enfermero	Grado académico	Doctorado en gestión pública y gobernabilidad
Institución en la que labora	Gerencia Regional de Salud Lambayeque		
Tiempo de experiencia laboral	15 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

	orientadas a solucionar problema																X		
Percepción integral de la propuesta	Fertinencia																		X
	Es inédita, auténtica, novedosa																	X	
	Congruencia interna															X			
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales																		X

Chiclayo, ...de Julio del 2024

Nombre y Apellidos Diaz Gomez Cleotilde
 DNI 27 29 12 17
 Teléfono 965 906339
 E-mail: diazgomez147@gmail.com

Dña. Cleotilde Diaz Gomez
 ENFE:
 CEP:
 FIRMA

Escaneado con CamScanner



Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DÍAZ GÓMEZ**
 Nombres **CLEOTILDE**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Numero de Documento de Identidad **27291217**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
 Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
 Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
 Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
 Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
 Fecha de Expedición **21/06/21**
 Resolución/Acta **0357-2021-UCV**
 Diploma **052-116213**
 Fecha Matrícula **04/01/2018**
 Fecha Egreso **16/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
 29 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001910621



Firmado digitalmente por:
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
 SUPERIOR UNIVERSITARIA
 Motivo: Servidor de
 Agente automatizado.
 Fecha: 29/05/2024 12:10:06-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
 EJECUTIVO
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
 Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
 (*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA	DIMENSION 1				DIMENSION 2							DIMENSION 3							DIMENSION 4				DIM 1	DI M2	DI M3	DI M4	VARIABLE	DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4	VARIABLE	
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22											P 23
1	3	3	3	2	1	3	1	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	11	16	19	7	53	MED	BAJ	MED	BAJ	BAJO
2	1	2	3	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	7	14	10	10	41	BAJ	BAJ	BAJ	BAJ	BAJO
3	3	3	1	2	1	2	1	3	4	4	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	9	17	12	9	47	BAJ	MED	BAJ	BAJ	BAJO
4	1	3	2	3	1	1	4	1	3	3	2	1	2	1	5	2	3	2	3	2	1	1	2	9	15	16	9	49	O	O	O	O	BAJO
5	1	1	3	1	3	4	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	1	6	17	15	8	46	O	IO	O	O	BAJO
6	5	4	1	3	4	2	2	1	4	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	13	16	17	7	53	MED	BAJ	MED	BAJ	BAJO
7	3	5	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	15	13	17	7	52	IO	O	IO	O	BAJO
8	3	3	4	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	13	13	16	8	50	IO	O	O	O	BAJO
9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	14	19	18	14	65	MED	MED	MED	MED	MEDI
10	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	12	18	19	16	65	IO	IO	IO	IO	O
11	4	4	2	3	4	3	5	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	5	3	2	3	13	24	15	16	68	MED	MED	BAJ	MED	MEDI
12	3	2	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	4	10	19	15	11	55	IO	IO	O	O	O
13	3	2	4	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	5	2	11	20	18	16	65	MED	MED	MED	MED	MEDI
14	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	1	2	4	3	2	2	5	3	3	11	23	20	15	69	IO	IO	IO	IO	O
15	3	4	2	3	3	2	3	5	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	3	1	2	1	1	12	19	20	8	59	MED	MED	MED	BAJ	MEDI

16	2	3	4	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	13	16	18	12	59	MED	BAJ	MED	MED	MEDI
																													IO	O	IO	IO	O
17	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	13	17	19	16	65	MED	MED	MED	MED	MEDI
																													IO	IO	IO	IO	O
18	5	5	4	4	3	2	5	3	3	5	4	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	18	25	19	13	75	ALT	MED	MED	MED	MEDI
																													O	IO	IO	IO	O
19	5	4	5	5	2	3	1	3	3	3	3	4	5	5	5	2	3	3	3	1	1	2	3	19	18	27	10	74	ALT	MED	ALT	BAJ	MEDI
																													O	IO	O	O	O
20	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	2	3	5	3	3	3	1	3	3	16	21	26	13	76	ALT	MED	MED	MED	MEDI
																													O	IO	IO	IO	O
21	4	4	2	5	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	1	1	15	25	33	12	85	MED	MED	ALT	MED	
																													IO	IO	O	IO	ALTO
22	2	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	1	3	16	22	33	13	84	ALT	MED	ALT	MED	MEDI
																													O	IO	O	IO	O
23	5	2	3	4	5	4	5	5	2	5	4	4	2	4	5	4	5	5	1	3	1	3	5	14	30	29	13	86	MED	ALT	ALT	MED	
																													IO	O	O	IO	ALTO
24	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	2	5	5	5	4	5	4	5	1	1	3	2	2	20	24	33	9	86	ALT	MED	ALT	BAJ	ALTO
																													O	IO	O	O	ALTO
25	4	5	2	4	1	2	2	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	15	22	32	19	88	MED	MED	ALT	ALT	
																													IO	IO	O	O	ALTO
26	5	5	4	2	5	5	5	5	2	3	5	4	5	5	3	5	4	1	2	4	5	2	3	16	30	27	16	89	ALT	ALT	ALT	MED	
																													O	O	O	IO	ALTO
27	4	3	1	4	2	2	5	2	1	3	5	5	4	5	3	4	1	5	5	2	4	2	5	12	20	27	18	77	MED	MED	ALT	MED	MEDI
																													IO	IO	O	IO	O
28	3	1	5	4	5	2	1	2	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	3	2	4	5	13	22	31	18	84	MED	MED	ALT	MED	MEDI
																													IO	IO	O	IO	O
29	1	4	4	5	5	4	2	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	3	4	14	26	33	18	91	MED	MED	ALT	MED	
																													IO	IO	O	IO	ALTO
30	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	20	23	31	23	97	ALT	MED	ALT	ALT	
																													O	IO	O	O	ALTO

ANEXO 5. Consentimiento Informado

Título de la investigación: Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería en la Red de Salud Chiclayo 2024

Investigador (a) (es): Zully Sheylla Caridad Curo Fiestas

Propósito del estudio

Es importante conocer en qué manera se puede potenciar el desempeño profesional de los enfermeros en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo. Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería en la Red de Salud Chiclayo 2024", cuyo objetivo es Proponer un plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería de la Red de Salud Chiclayo.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Gerencia de la Red de Salud Chiclayo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio).

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el establecimiento de salud de la Red de Salud Chiclayo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [[Zully Sheylla Caridad Curo Fiestas](#)] email: [zullysheyllacaridad@gmail.com] y asesor [Molina Carrasco Zuly Cristina](#) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.
Nombre y apellidos: [[colocar nombres y apellidos](#)] Fecha y hora: [[colocar fecha y hora](#)].

Nombre y apellidos:

[[colocar nombres y](#)

[apellidos](#)]Firma(s):

Fecha y hora: [[colocar fecha y hora](#)]

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

ANEXO 7: Análisis complementario

Muestra

Determinación del tamaño de la muestra.

Fórmula:

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

Dónde:

Z= 1.96 coeficiente de confiabilidad al 95%

N= 100

P= 0.5 proporción de enfermeras

q = 1 – P proporción de enfermeras

E = Es el error máximo permitido que es 5% = 0.005

Reemplazando:

$$N = \frac{200 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(0.05)^2 \times (200-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}$$

$$N = \frac{200 \times 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 \times 199 + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$N = \frac{192}{1.4579}$$

$$N = 132$$

Anexo 8. Plan de monitoreo y acompañamiento

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombre de la Institución :
- 1.2. Ubicación :
- 1.3. Jefatura :
- 1.4. N° de colaboradores :
- 1.5. Responsables de la propuesta :

II. ANALISIS DEL CONTEXTO

- **Descripción de la realidad**

En la red de salud la gestión de los Establecimientos de Salud está orientada a lograr la satisfacción del usuario, brindando atención integral de salud a la persona, a la familia y la comunidad de acuerdo al nuevo modelo de atención de salud, la prestación, y promoción de la salud, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de los cuidados brindados y la organización de los servicios de salud.

En la red de salud se han presentado denuncias entre trabajadores afectando su desempeño profesional, también se ha observado que el profesional de enfermería está desmotivado y su actitud provoca la insatisfacción de los usuarios y mal desempeño. En la relación empleado-trabajo se encuentra resquebrajada, muchas veces por limitaciones y poco apoyo recibido por parte del mismo y por último trabajan en ambientes no adecuados para poder desempeñar su trabajo.

- **Justificación**

El monitoreo y acompañamiento permite mejorar la calidad del trabajo que se realiza e incrementar su efectividad, ayuda a obtener los resultados previstos en el plan operativo institucional, al detectar a tiempo los problemas en su ejecución y no solo busca cumplir con los requisitos operativos, sino que tiene como fin principal generar información valiosa para la toma de decisiones.

Por ello, el monitoreo y acompañamiento pueden prevenir la presentación de problemas y eventos indeseables en la ejecución de las actividades en las IPRESS, permitiendo observar la calidad de los procesos al interior de los

servicios de salud, brindando información de la ejecución de las actividades e indicando la reorientación si fuera necesario, siendo estas de manera permanente y continua.

En la actualidad las instituciones de salud elaboran planes para disminuir los riesgos, lo importante es tener respuesta de cambio, innovando y aprovechando las destrezas del profesional. Para esto se debe realizar planificaciones estratégicas como instrumento de gestión enfocadas a potenciar el desempeño profesional de enfermería. Cuando en una institución se incluyen protocolos de mejora continua, es prioridad que estas se sistematicen como medio de verificación de la información. Este trabajo de investigación con la propuesta ayudará a mejorar el desempeño profesional de enfermería, donde los principales beneficiados será la población.

- Objetivo General: Diseñar un plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería de la Red de Salud – Chiclayo 2024
- Objetivos específicos:
 - Caracterizar el plan de monitoreo para potenciar el desempeño profesional de enfermería de una red de salud – Chiclayo 2024.
 - Validar el plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería en una red de salud – Chiclayo 2024.
 - Evaluar el plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería en una red de salud – Chiclayo 2024.
 - Proponer alternativas de mejora para potenciar el desempeño profesional de enfermería.

III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La propuesta de utilizar un plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño del profesional de enfermería, se basa en el enfoque por competencias de David Mc Clelland, que se refiere a la evaluación del desempeño basado en las competencias del profesional de enfermería, señalando que todo tipo de calificaciones académicas buenas no significan que tendrán un desempeño eficaz, siendo necesarios las habilidades, conocimientos, conductas, capacidades y actitudes de las personas.

IV. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Se plantea el plan de monitoreo siguiendo los siguientes procesos, centrado en el monitoreo y acompañamiento y en función a las dimensiones recojo de la información, inducción, asistencia técnica, socialización de protocolos e implementación de estrategias, por cada una de ellas se plantean acciones, las cuales van a desarrollarse con participación de actores de la entidad.

Se proponen las siguientes acciones de gestión:

- Documentar las normativas, directivas y reglamentos de gestión.
- Buscar alianzas estratégicas para fortalecer la capacidad institucional
- Gestionar un protocolo de monitoreo y evaluación.
- Promover el proceso de sistematización del monitoreo y acompañamiento.
- Planificación de financiamiento del plan de monitoreo.
- Coordinar la construcción y/o actualización de instrumentos de gestión: matriz de monitoreo integral.
- Organización de los servicios, implementación de procesos y publicación de flujos.

Además, las acciones operativas:

- ✓ Verificar el cumplimiento de los items propuestos en la matriz de Monitoreo Integral: Se realiza el llenado de la ficha de monitoreo integral.
- ✓ Verificar el cumplimiento los horarios de trabajo (roles).
- ✓ Evaluar la productividad.
- ✓ Realizar el plan de mitigación de riesgos.
- ✓ Diagnóstico de clima organizacional.
- ✓ Proporcionar retroalimentación, capacitación y asistencia técnica: Basándose en los resultados del monitoreo, se brinda:
 - Taller de socialización de la cultura institucional.
 - Taller de relaciones interpersonales
 - Programa de capacitación para fortalecimiento de capacidades.
 - Programa de inducción para uso adecuado de protocolos de atención.

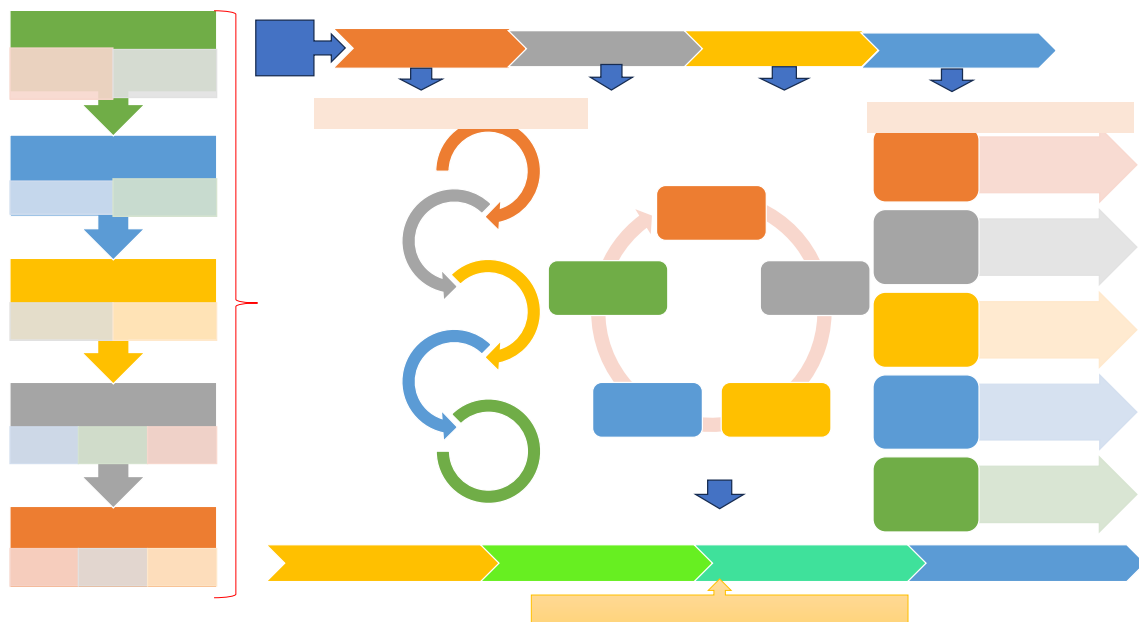
La propuesta se basa en el fundamento de dos teorías: teoría del aprendizaje y desarrollo cognitivo a través de la interacción social y la teoría de la equidad, con un trato justo o injusto que percibe el trabajador. Con el enfoque de interacción social y pedagógica ya que se adquieren nuevas y mejores habilidades. En tal sentido, el

monitoreo es una herramienta de gestión con principios clave de eficacia, eficiencia para lograr la calidad de los servicios de salud y de horizontalidad ya que implica desarrollar la participación igualitaria de los profesionales de enfermería.

El plan se puede sustentar ya que el monitoreo juega un papel importante en el desarrollo del desempeño profesional, en su capacidad cognitiva, capacidad afectiva, su capacidad del desempeño y la motivación. teniendo en cuenta el seguimiento al profesional para mejorar las condiciones en que trabaja, estrategias que usa, los recursos y los procesos.

Se evaluará durante todo el proceso de inicio con los resultados obtenidos, desde el diagnóstico, el monitoreo en si, el seguimiento con la verificación del desarrollo de las acciones y el impacto de cuánto influirá en generar cambios en el desempeño profesional.

La presente propuesta de plan de monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de enfermería en una red de salud, se recurrió a expertos profesionales con experiencia en servicios de salud, que revisaron minuciosamente la propuesta e hicieron sugerencias en la validación. Posteriormente dieron conformidad para que poder desarrollado en las instituciones de salud.



V. ESTRUCTURACIÓN DE ACCIONES (Actividades propuestas)

Tipo de acción	Área o dimensión	Acciones (Actividades)	objetivo	Grupo objetivo	Responsables
Acciones de gestión	Recolección de información	Documentar las normativas, directivas y reglamentos de gestión.	Desarrollar, aprobar e implementar protocolos adecuados para el monitoreo	Equipo de monitoreo Red	Gerencia de Red /servicios de salud
	Implementación de estrategias	Buscar alianzas estratégicas para fortalecer la capacidad institucional	Fomentar el compromiso de los profesionales con su propio desarrollo		
	Socialización de protocolos	Coordinar la construcción y/o actualización de instrumentos de gestión: matriz de monitoreo integral Gestionar un protocolo de monitoreo y evaluación	Identificar problemas inminentes para optimizar resultados.		
	Implementación de estrategias	Promover el proceso de sistematización del monitoreo y acompañamiento	Analizar la situación oportunamente y contribuir en la toma de decisiones		
	Implementación de estrategias	Planificación de financiamiento del plan de monitoreo	Garantizar la viabilidad del plan		
	Implementación de estrategias	Organización de los servicios, implementación de procesos y publicación de flujos	Mejorar la organización de los procesos de atención.		
Acciones operativas	Recolección de información	Verificar el cumplimiento de los items propuestos en la matriz de Monitoreo Integral: llenado de ficha de monitoreo integral.	Comparar los datos obtenidos		

		<ul style="list-style-type: none"> - Sistematización de la ficha de monitoreo integral - Cuadro de mitigación de riesgos 		Equipo de monitoreo Red Chiclayo	Gerencia de Red /servicios de salud
Inducción	Desarrollar el programa de inducción para uso adecuado de protocolos de atención <ul style="list-style-type: none"> - Educación en servicio de nuevos profesionales de enfermería 	Brindar información para cumplimiento de funciones.			
Asistencia técnica	Proporcionar retroalimentación, capacitación y asistencia técnica: <ul style="list-style-type: none"> - Taller de relaciones interpersonales. - Programa de capacitación para fortalecimiento de capacidades 	Fortalecer las competencias técnicas para la ejecución de las funciones de Enfermería			
Socialización de protocolos	Socialización de cultura institucional <ul style="list-style-type: none"> - Reunión de trabajo para socializar roles, horarios, planes, trámite documentario, ruta de información 	Facilitar la organización y regular las actividades.			
Implementación de estrategias	Seguimiento. <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la productividad - Visitas de soporte - feedback 	Cumplir con las metas trazadas			

VI. CRONOGRAMA

N°	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA											
		Marzo				abril				mayo			
		1°S	2s	3s	4s	1°S	2s	3s	4s	1°S	2s	3s	4s
01	Revisión bibliográfica	X	X										
02	Identificación de agentes de intervención		X										
03	Diseño del Plan		X	X									
04	Definir los procesos de la atención			X	X								
05	Documentación de los procesos (protocolos)				X								
06	Desarrollo del plan de capacitación					X	X			X	X		
07	Aplicación de los procesos en los servicios de Enfermería							X	X	X	X	X	X
08	Realizar el seguimiento del plan						X	X	X	X	X	X	X
09	Evaluación del plan de monitoreo									X	X	X	X

VII. EVALUACIÓN

6.1. De inicio

Esta etapa, tiene por objetivo conocer las fortalezas y debilidades de los profesionales de enfermería, para orientar a través de un proceso de enseñanza y aprendizaje. Las actividades a evaluar son si se tuvo todo lo necesario para el monitoreo como la información, los planes, las coordinaciones, etc

6.2. De proceso

Esta etapa incluye la evaluación de actividades que permitirá el análisis de procesos de la gestión sanitaria, logística, la información sistematizada y organización de servicios. Esto ayuda en la identificación de problemas, para la búsqueda de posibles soluciones y poder capacitar al personal para mejorar el desempeño. Las actividades que se realizan de acuerdo al nivel de monitoreo que se encuentran.

6.3. De impacto

Se realiza un informe del monitoreo y acompañamiento, que contenga elementos para continuar el seguimiento de los acuerdos y compromisos de mejora.

Conclusiones

- La red de salud en el marco de los documentos normativos del Ministerio de Salud de supervisión integral, planifica, organiza y ejecuta las actividades de Monitoreo, Supervisión y Asistencia Técnica dirigida a los Establecimientos de Salud, a través del Plan Anual de Monitoreo y Asistencia Técnica.
- La red de servicios de salud realizará los requerimientos que solicitan la IPRESS para fortalecer las actividades del primer nivel de atención.
- La red de servicios de salud de salud realizará el seguimiento de los acuerdos y compromisos realizados en el monitoreo.
- La red de salud debe realizar reuniones Internas para optimizar procesos.

Autorización de uso de Información de Institución Prestadora de Servicios de Salud

Yo Jaime Enrique Gálvez Vásquez, identificado con DNI 16791287 en mi calidad de Gerente de Red de Salud Chiclayo, ubicada en la ciudad de Chiclayo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,


A la señora, Zully Sheylla Caridad Curo Fiestas con DNI N° 16744114, de la Carrera profesional de Licenciada de Enfermería, para que la siguiente información de la Institución Prestadora de Servicio de salud obtenida de la aplicación del instrumento de recolección de datos para su Trabajo de Investigación titulado **Plan de Monitoreo y acompañamiento para potenciar el desempeño profesional de Enfermería, Red Chiclayo 2024** con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución; o
- () Mencionar el nombre de la empresa.


GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
RED DE SALUD CHICLAYO
Jaime E. Gálvez Vásquez
C.M.P. 57319
GERENTE
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 16791287

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 16744114

⁶ Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.