



“Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018”.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORAS:

Bach. Enf. Escalante Mariñas, Lesly Pamela

Bach. Enf. Zapatel Ramirez, Nadia Yessenia

ASESOR:

Dr. Abel Chavarry Isla

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de Salud.

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO



.....
Dra. Muñoz Asenjo Juana Judith
Presidente



.....
Dra. Rivera Castañeda Patricia Margarita
Secretario



.....
Dr. Chávarri Isla Abel Eduardo
Vocal

DEDICATORIA

Esta investigación la dedico a mis padres Edinson y Carmela por su amor, su dedicación su gran su esfuerzo para que yo me desarrolle profesionalmente.

A mi hija Valeria que es mi motor, mi motivo para lograr mis objetivos y metas.

A mi esposo Johnny por ser mi compañero, mi apoyo incondicional.

Lesly

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios, quien cada día me da fuerzas y me ilumina.

También se lo dedico a mis padres mis padres Marisol y Wilder, que cada día me inculcan valores y me ayudan para crecer profesionalmente.

A mis hermanos Ingrid, Rosita y Fabián, a quienes amo y respeto. A mis angelitos Molly y Dwuars quienes me acompañan día a día.

Nadia

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por contribuir en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A nuestro Asesor el Dr: Abel Chavarry, por habernos, enseñado, guiado y apoyado en todo el desarrollo hasta la culminación de esta tesis.

Y de manera general a todas las personas que nos apoyaron.

Las Autoras

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis Titulada: “Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo del Profesional de Enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca – 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesionales de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las Autoras

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	iii
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vii
PRESENTACIÓN.....	vii
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xii
CAPITULO I.....	12
I. INTRODUCCION:.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	15
1.2. Trabajos Previos.....	21
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.4. Formulación Del Problema.....	38
1.5. Justificación del Estudio.....	38
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivos.....	39
CAPITULO II.....	40
II. METODO.....	41
2.1. Diseño de la Investigación.....	41
2.2. Variables y operacionalización.....	42
2.3. Población y Muestra.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	46
2.5. Método de análisis de datos.....	47
2.6. Aspecto ético.....	48
CAPITULO III.....	50
III. RESULTADOS.....	51
IV. DISCUSIONES:.....	68
V. CONCLUSIONES.....	72
VI. RECOMENDACIONES.....	74

VII.	REFERENCIAS.....	75
VIII.	ANEXOS:	80
	Anexo1: INSTRUMENTO.....	80
	Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE TESIS.....	84
	ANEXO 3: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	86
	ANEXO 4: SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR ENTREVISTAS Y APLICAR ENCUESTAS EN EL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA.....	92
	**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS.....	93
	**ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	95
	**REPORTE TURNITIN.....	96

RESUMEN

La presente investigación consiste en determinar la relación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018. Fue una investigación no experimental de corte Transversal y correlacional, se tomó una muestra censal de 58 profesionales de enfermería, a los cuales aplicamos una encuesta la cual estuvo constituida por dos partes; una de datos generales y otro de organización, se usó la escala de Likert para la evaluación, en base a los objetivos y literatura revisa. Una vez llenadas las encuestas se sometieron a un proceso de revisión y validación de la información; seguidamente se codificó y digitalizó para su procesamiento automatizado en el software SPSS v. 22. En cuanto al desempeño laboral y su relación con las condiciones de trabajo existe una baja correlación directa y significativa al 5% entre ambas variables; con una Correlación de Pearson = 0.303 y Valor p =0.021.

Palabras claves: Desempeño laboral, Condiciones de trabajo

ABSTRACT

The present investigation allowed us to determine the relationship between work performance and working conditions of the nursing professional in the neonatology service of the Regional Hospital of Cajamarca in 2018. It was a non-experimental study of cross-sectional and correlational where a census sample was taken of 58 nursing professionals and a survey was applied which had two parts; one of general data and another of organization where the Likert scale was used, based on the objectives and literature reviews. Once the surveys were completed, they underwent a process to review and validate the information; then it was codified and digitalized for its automated processing in the software SPSS v. 22. Regarding work performance and its relationship with working conditions, it was determined that there is a direct and significant low correlation to 5% between both variables; with a Pearson Correlation = 0.303 and Value $p = 0.021$.

Keywords: Work performance, Working conditions

CAPITULO I

I. INTRODUCCION:

Esta investigación se basa en la Teoría de evaluación de desempeño laboral de Dessler y Verela (2013), en donde el autor plasma características y métodos de evaluación del mismo; los cuales son claves al momento de evaluar a los profesionales de Enfermería. Por otro lado, al hablar de las condiciones de trabajo, nos basamos en la dimensiones del autor Benavides, F (2015), quien en su informe: Proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe, establece tres dimensiones : de trabajo, de empleo y del ambiente como fundamental para el trabajador; es así, que a partir de ello buscamos la relación que tiene con el Desempeño laboral con las Condiciones de Trabajo de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Cajamarca.

La situación problemática del presente trabajo de investigación, surgió debido a que en el área de Neonatología no existe un buen desempeño laboral, no existe un buen clima laboral, no existe un plan de capacitación y las condiciones laborales no son las óptimas; es por eso que se planteó este proyecto ya que consideramos necesario e imprescindible conocer a cifras más exactas y fehacientes el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería de esta Institución.

Por otro lado, los resultados que obtuvimos mediante el cuestionario aplicado reflejaron las falencias que presentan los profesionales, esto nos permite tener un diagnóstico más preciso así poder buscar alternativas de solución. En cuanto a las condiciones de trabajo están más relacionados a la alta gerencia, más depende de los altos mandos que de los propios trabajadores.

Ante la realidad expuesta, la pregunta que nos formulamos fue ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018?.

El objetivo general de la investigación consistió en determinar la relación entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018.

Se formularon dos tipos de hipótesis la primera en donde se señala que existe relación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca y la segunda una hipótesis nula, donde se indica que no existe relación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca.

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue elaborado mediante la escala Lickert, a través de una encuesta dirigida a los profesionales de Enfermería del área de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca y una entrevista hecha a la Jefa del departamento de Enfermería.

Finalmente, este trabajo de investigación está dividido en los siguientes capítulos:

CAPITULO I contiene la realidad problemática, trabajos previos relacionados al tema, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos.

CAPITULO II se detalla la metodología de la investigación, en donde se considera: Diseño de la investigación, variables, población y muestra, criterios de selección, técnicas de recolección de datos, validación y confiabilidad del instrumento y aspecto ético.

CAPITULO III se detallan los resultados, en donde se muestran los cuadros y gráficos estadísticos, además de discusiones, conclusiones y recomendaciones.

1.1. Realidad Problemática

En el mundo existe mucha deshumanización producto del cansancio laboral; en el cuidado de personas a personas, las condiciones rutinarias, la falta de valores, las carencias de condiciones laborales contribuyen en esta terrible situación; por lo tanto, se observan deficiencias en el desempeño laboral. (Guevara, 2014).

En los últimos tiempos, las deficientes en las condiciones de trabajo influyen mucho en el desempeño laboral de los trabajadores, es así que, existe insatisfacción laboral en los profesionales de enfermería debido a la carencia de organización en el trabajo, a la gestión laboral y las deficientes relaciones interpersonales; todas éstas como consecuencia de la falta comunicación efectiva, escucha activa, carencia en la práctica de valores, actitudes negativas, falta de participación activa, todas éstas en su conjunto deberían cambiar para garantizar la mejora de la vida laboral en los hospitales, sus condiciones laborales y así lograr un desempeño laboral adecuado y una calidad de atención para los usuarios.

La enfermería es la ciencia del cuidado del ser humano en todas sus etapas de vida y durante los últimos años ha ampliado sus horizontes y funciones dentro de las ciencias de la salud; es así que, una de sus ramas es la Neonatología quien se encarga del cuidado integral del recién nacido normal y patológico. El desempeño de los profesionales de enfermería en esta área constituye una importante formación profesional, adaptabilidad y buenas relaciones interpersonales, las enfermeras han venido capacitándose y especializándose; sin embargo, las situaciones por las que tiene que atravesar en el día a día durante su jornada laboral, vienen siendo gran obstáculo. (Guevara, 2014).

Nivel Internacional

Hace poco tiempo, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del País Europeo de España, publicó un informe, con datos del

año 2011, en donde se detalla que hay una mayor cantidad de enfermeras y enfermeros en ese país en comparación con los demás países europeos. España se ocupa el 21avo lugar, con 5,5 enfermeras por cada 1000 habitantes, siendo el promedio de 7,9 enfermeras por 1000 habitantes. (LLop, Tarafa y Benach, 2014). Añadido a esto, se indica que un factor estresante en las actividades de propias de la carrera de enfermería es la sobrecarga de trabajo y algunos problemas que están en relación con el paciente. Hay una carga emocional importante, ya que este tipo de profesionales están en continuo contacto con el sufrimiento y el dolor de los pacientes. Además de ello hay condiciones de trabajo que producen estrés como las deficientes condiciones ambientales, relaciones interpersonales inadecuadas, la ambigüedad de las tareas a desarrollar, la falta de felicitaciones, el trato por parte de algunos médicos de subordinación, la falta de respeto de algunos supervisores, así como los sueldos más bajos en comparación a los de cualquier otro profesional de la salud. (LLop , Tarafa y Benach , 2014).

De acuerdo a los que hemos indagado, en España últimamente los profesionales de enfermería sufren enfermedades, lo que ocasiona absentismo laboral, la enfermedad más común es el estrés laboral que tiene repercusión tanto en el profesional como en la entidad donde labora, lo que genera elevados costos sociales y laborales. (LLop , Tarafa y Benach , 2014).

Por otro lado, en Estado Unidos una de las profesiones con más demanda es la Enfermería, en este país como en muchos la ejercen en su mayoría mujeres, por su calidez, delicadeza, trato humanizado y empático, constituyendo un 88% de los profesionales. Esta carrera es muy cotizada y a la vez bien remunerada; al año una profesional puede llegar a ganar entre \$43,000 anuales por un trabajo a tiempo parcial a \$88,000 a tiempo completo, esto permite motivación y ganas de superación continua porque de demuestra interés y valor al esfuerzo del

profesional. Una especialista puede ganar entre \$70.000 y \$80.000. El área de neonatología está conformada por profesionales de enfermería altamente capacitadas y con un nivel de desempeño adecuado para la atención integral y oportuna de los recién nacidos; por ser un área crítica pueden ganar hasta \$93.000 al año. (Rodríguez, 2017).

A la vez existen carencias del talento humano en salud en varios países entre ellos África. La Organización Mundial de la Salud calculó que se necesitarían al menos 2 360 000 proveen de servicios de salud y 1 890 000 profesionales que se dedican a la gestión y apoyo, haciendo unos 4 250 000 prestadores de salud. En este país, la situación es muy crítica ya que, aunque su población es solo un 11% de la población mundial tiene un 24% de mortalidad y la carencia del personal de salud para atender esa grave situación solo es un 3%; lo que significa que tienen un número menor a 2 a 3 médicos, enfermeras y parteras por cada 1000 habitantes, lo cual nos indica la incapacidad para salvaguardar vidas y agregado a esto las pésimas condiciones laborales en donde se desempeña el personal de salud son muy preocupantes. (OMS,2018).

En el País vecino de Chile, las malas condiciones laborales conllevan al personal de Enfermería a migrar a otros países desarrollados con mejores salarios. Esta gran crisis necesita ser atendida con inversiones en capacitación y apoyo al personal, mejorar sus salarios, garantizar mejores condiciones de trabajo para evitar el desabastecimiento de personal. En 57 países subdesarrollados, hay graves deficiencias de personal de la salud, y se calcula que el presupuesto asignado para salud debería aumentar por lo menos en 10 dólares por cada habitante al año. Cabe mencionar que la OMS impulsa a la mayor parte de países a gestionar el personal sanitario y darles mayor prioridad, esto debe extenderse a los gobiernos para que inviertan en la mejoría de las condiciones del personal de la salud. (OMS, 2018).

En Chile los profesionales de enfermería, al estar expuestos continuamente a riesgos laborales, se ve afectada su salud física y psicológica, manifestándose en enfermedades del sistema muscular y esqueléticos, sistema digestivo, impotencia, frustración, tristeza, problemas de sueño, dificultad en las percepciones, ansiedad, cansancio, fatiga, irritabilidad, falta de concentración, depresión, pesimismo, falta de comunicación, baja productividad, falta de creatividad y Síndrome de Burnout. (Següel, Valenzuela y Sanhueza, 2015).

En el 2016 en México el estándar de calidad disminuyó, en cuanto a lo que se refiere al trato digno al paciente por parte del profesional de la Salud, que en comparación del año 2012 que 97%, en este año fue 96.8%. Esta tarea no fue tan sencilla ya que cumplir con los estándares de calidad implica ciertos determinantes relacionados como falta de capital humano, escasos materiales e insumos médicos, carencia de equipos de protección personal, horarios con sobrecarga laboral no equitativos; además, la actualización profesional y formación académica es heterogénea, reflejada en la diversificación de conocimientos y habilidades del profesional de enfermería que brinda atención a los pacientes y que dichos factores contribuyen al desempeño laboral del profesional de enfermería.

Nivel Nacional

Siendo que la Ley N° 27669, que regula el ejercicio profesional de la Enfermera(o) en todas las dependencias del sector público y privado, y teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo en uso de sus atribuciones conferidas por la Ley N° 27711, ha uniformizado y precisado que la Jornada de Trabajo establecida en la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) al constituir una Ley de carácter especial, jurídicamente prima sobre la jornada general que contempla la norma del CAS (D.L. 1057); en tal sentido, la jornada laboral de las enfermeras tiene una

duración máxima de 36 horas semanales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna. Esta posición, ha sido notificada a todos los Gobiernos Regionales, EsSalud y otras instituciones públicas y privadas, para su cumplimiento, toda vez que mediante D. Ley N° 22315, se establece que el fin principal del Colegio de Enfermeras(os) del Perú, es ejercer la representación oficial de los profesionales de Enfermería a nivel nacional y participar en la solución de los problemas de salud del país.

En el Perú no se respeta la relación internacional de enfermera-paciente. Por ejemplo, en Estados Unidos se tienen por cada 10 mil habitantes 111 enfermeras, en cambio en el Perú por cada 10 mil habitantes hay 12 enfermeras. Necesitamos 250 mil enfermeras para cubrir tan grande brecha. Según una entrevista a la Decana Nacional del Colegio de Enfermeros del Perú, manifestó que hay más de 87 mil colegiadas; de estas, 57 mil están ejerciendo su trabajo. (Colegio de Enfermeros del Perú, 2017)

En Arequipa al igual que en muchas regiones de nuestro país, la creciente brecha de profesionales de enfermería está afectando principalmente a los Hospitales Goyeneche y Honorio Delgado Espinoza, en donde hasta los familiares de los pacientes apoyan en algunas funciones de las enfermeras. La representante de la Federación Regional de Enfermeras de Arequipa sostuvo que en su región existe un déficit de 380 profesionales, por lo que la atención a los pacientes se hace precaria, también existe deficiencia en condiciones de trabajo, en la provisión de insumos y esto genera desmotivación en el personal e indirectamente en las relaciones interpersonales. Un ejemplo de ello es que 3 enfermeras atienden a 80 pacientes, esto genera fatiga y que su desempeño laboral no sea el adecuado. Esta coyuntura a generado que se den huelgas y protestas exigiendo mejoras en el sector. (RPP NOTICIAS, 2017).

Al hablar de desempeño laboral y calidad de atención del paciente la enfermera se preocupa por él y muchos de los pacientes perciben a la enfermera como la persona que los cuida, la que realiza las actividades con compasión, comprensión y respeto para el paciente, individuo dándole su valor respectivo y con dignidad. La calidad engloba las condiciones medioambientales, las relaciones interpersonales, asimismo comprende la ética de la responsabilidad de cualquier organización y un requisito para su supervivencia. Calidad es lo que se debe hacer y tener las herramientas para que su desempeño sea el ideal. (Ministerio de Salud, 2015)

Enfermería es una profesión del cuidado hasta medidas muy complejas en una unidad de terapia intensiva, así como la metodología a para realizarlos, pero siempre relacionados a principios éticos para lograr un cuidado de calidad. (Ministerio de Salud, 2015)

Nivel Local

Fernández, (2018), quien actualmente es jefa del departamento de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca, refiere que, en el servicio de Neonatología de dicho nosocomio el desempeño laboral del personal de enfermería no es el adecuado; ya que cada profesional trabaja de forma individualizada, no en equipo; no existe un buen clima laboral, hay déficit en cuanto a capacitaciones y fortalecimiento de capacidades, a la vez las actividades son desarrolladas de forma rutinarias. En cuanto a las condiciones de trabajo, menciona que no son adecuadas, existe hacinamiento en el área de trabajo, déficit en la provisión de insumos y materiales, que muchas veces es una barrera para el uso de medidas de bioseguridad al realizar las funciones asistenciales. Sugiere que cada profesional debe estar comprometido en mejorar la atención en los servicios, y ser veedores para de esta manera poder mejorar las condiciones laborales y por lo tanto el desempeño laboral en el área de neonatología.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Internacionales

Pérez (2013), refiere en su investigación titulada Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público de la Ciudad de Victoria, Tamaulipas, México en el 2013, que el desempeño de los profesionales de la salud en la atención pública es un tema amplio y polémico que atañe, preocupa y afecta a toda la población. Debido a lo anterior, las organizaciones enfocadas en el cuidado médico comúnmente tienen el objetivo de mejorar los sistemas de salud para proporcionar una atención acorde a las necesidades de la sociedad. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos desarrollados, no se han obtenido los resultados deseados. Existen diversos factores que contribuyen a la eficiencia o incompetencia del ejercicio médico, por tal motivo, la presente investigación se enfocó únicamente en el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los médicos y enfermeras, teniendo como objetivo identificar la relación entre estos dos factores. Se pretende con esta investigación aportar información de utilidad tanto para la organización como para futuras investigaciones que permitan el mejoramiento de los sistemas de salud públicos.

Quintana (2014) en su investigación titulada Calidad de Vida en el Trabajo, Personal de Enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo en México se utilizó un diseño fue cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo tuvo como objetivo principal conocer la calidad de vida en el trabajo (CVT) que trabaja en el primer nivel de atención y las características biosociodemográficas y factores del trabajo con las que se relaciona. Se concluyó que el promedio de calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería de los tres niveles de atención de salud se categorizó como medio de calidad, además las diversas variables biosociodemográficas y del trabajo se relacionan de forma

significativa con las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, del mismo modo existen diferencias estadísticamente significativas entre Calidad de vida en el trabajo global según variables biosociodemográficas y factores del trabajo del personal de enfermería. Este estudio nos permitirá contrastar con nuestra realidad en qué nivel nos encontramos en cuanto a la calidad de servicios que brindamos en nuestro desempeño profesional y si existen o no condiciones laborales óptimas para el desarrollo de funciones asistenciales.

El autor Lucas (2014), en su investigación titulada Desempeño de las Líderes en Enfermería y la Motivación del Personal en el Cumplimiento de Actividades y la Satisfacción de los Usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo Provincia de Esmeraldas – Quito, durante los Meses Abril a Junio 2014 en el cual se usó diseño de forma cualitativa y cuantitativa y se llegó a las siguientes conclusiones: que la insatisfacción del usuario se da en un 56% debido a una atención con deficiencia de insumos y recursos, que hay un nivel medio de motivación en un 87.5% en el cumplimiento de sus actividades y que como resultado de la poca preparación en conocimientos de gerencia, coordinación, estrategias para motivar y escasos recursos que permitan un desempeño óptimo en cada una de las áreas de servicios. Este estudio nos sirve para valorar si el cumplimiento de actividades o desempeño laboral del personal de enfermería de nuestro ámbito, está o no relacionado con las condiciones laborales tanto logísticas como de conocimientos y actitudes.

1.2.2. Nacionales

Reynaga (2016) en su investigación sobre Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015 cuyo estudio fue de tipo cuantitativo de tipo correlacional, el cual tuvo como objetivo principal determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral, y en la que se obtuvo

como conclusión que la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, ésta le permite desarrollarse y sentirse satisfecho en el desempeño de sus labores diariamente en el hospital.

Esta investigación nos servirá en nuestro estudio ya que podremos identificar si el desempeño laboral está relacionado con ambiente laboral y las buenas relaciones interpersonales.

Asimismo Muñoz (2017), en su tesis titulada "Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015", la investigación fue de tipo sustantiva, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal, en el que se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del mismo modo, existe asociación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral y las actitudes se relacionan significativamente con el desempeño laboral, asimismo existe un relación significativa entre el trato y el desempeño laboral.

Esta tesis es muy importante porque permite valorar las relaciones interpersonales y si el desempeño laboral, de esta manera contrastarlo con nuestra investigación.

Barón (2013) en su investigación sobre factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo – MINSA 2012, fue una investigación cuantitativa de diseño descriptivo transversal, su objetivo fue determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras, en la que se llegó a la conclusión que los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral y de éstos; con mayor porcentaje es el de seguridad laboral, considerando que el 70% de enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales. Asimismo, los factores motivacionales

intrínsecos presentes en el desempeño laboral, con más alto porcentaje es el logro, 44% de enfermeras buscan la identificación con su sede de trabajo y alcanzar todas sus metas y objetivos propuestos.

Esta tesis nos ayuda a ver de manera más horizontal y directa la estrecha relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el Desempeño Laboral, además se observa que la profesión de enfermería es muy sacrificada y que está en constantes riesgos ocupacionales, pero a pesar de ellos las enfermeras se basan de todos los medios para brindar una atención de calidad al paciente y así tener la satisfacción de lograr sus objetivos propuestos. Con nuestra investigación vamos a concluir si sucede lo mismo en el servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca.

Rodríguez (2015), en su investigación titulada, Satisfacción Laboral y Características Sociodemográficas, Laborales Del Profesional De Enfermería De Los Servicios De Hospitalización, Hospital "Eleazar Guzmán Barrón". Nuevo Chimbote. 2014. Fue una Investigación Descriptiva - Correlacional - Transversal, determinó la Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería, en el que se concluyó que el 54,2% de las enfermeras presentó un alto grado de satisfacción laboral y el 45,8% un bajo grado. El alto grado de satisfacción de la laboral se relacionó significativamente con las características sociodemográficas con la edad más no con el sexo, estado civil, grado académico y capacitación especializada. Así mismo la satisfacción laboral no se relacionó significativamente con la antigüedad en el servicio, trabajo adicional y condición laboral.

En esta investigación no hubo relevancia, ya que las condiciones laborales no afectaron la satisfacción laboral de los profesionales, hecho que es muy alentador y motivador.

Pérez (2016), en su investigación titulada Satisfacción Laboral y Relaciones Interpersonales de los Enfermeros del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Collique – Comas, 2016 fue de tipo de estudio fue cuantitativa relacional y el diseño no experimental de corte transversal. En donde se concluye que existe relación directa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los enfermeros.

Como observamos en cada tema de investigación realizado existe una relación directa entre la satisfacción laboral de los profesionales, las características socio demográficas, etc., con el desempeño laboral y esto afecta indirectamente a los pacientes con los cuales este tipo de profesionales están en contacto en el día a día.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Desempeño Laboral

En la actualidad y a través del paso de los años en la gestión del talento humano, ha existido una disputa continua sobre cómo medir el rendimiento de los recursos humanos de forma adecuada y contable para optimizar y que la empresa se vea beneficiada. Como respuesta a esta necesidad, se han implementado numerosas iniciativas. Una de ellas es la medición del desempeño. Esta técnica ha sido debatida numerosas veces por su complejidad y por sus controversias en cuanto al verdadero beneficio que le genera a una empresa versus el costo y desgaste que conlleva. (Morán, J. 2015, p. 3).

El desempeño laboral es una herramienta que mide, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta ofrece información sobre el desempeño y las competencias individuales con el fin de identificar situaciones de mejora continua que aumenten su colaboración para lograr los objetivos de la empresa. Un desempeño constante y sobre todo sostenible a través del tiempo es crítico para el éxito de la empresa (Wade. 2014, p.124).

Según Reynaga (2016, p.41), el desempeño laboral es aquella en la que las expectativas del empleado, sus actitudes, sus habilidades y conocimientos se unen para lograr los objetivos de la organización. Pero si bien estos elementos personales y actividades grupales son muy importantes en el desempeño laboral existe otro factor importante que son las herramientas de trabajo, el suministro, recursos de mantenimiento, formación.

El Desempeño Laboral se refleja con la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual conlleva a la satisfacción y al adecuado funcionamiento de la organización en la conceptualización del desempeño laboral dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente.

1.3.1.1. Objetivos de la Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño tiene varios objetivos, uno de los más importantes es el que consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones en talento humano, sobre ascensos, transferencias y despidos. (Dessler y Verela, 2013, p. 227-230)

Las evaluaciones también nos dan a conocer necesidades de capacitación y desarrollo ya que en esta se identifican habilidades y competencias de los trabajadores para que el desenvolvimiento sea el adecuado.

Entonces nos hacemos la interrogante ¿Qué está evaluando el desempeño laboral?; se evalúan los razonamientos que elijan la dirección para calificar en desempeño de un trabajador y estas tendrán mucha influencia en la conducta del mismo. Por lo tanto; se debería evaluar en los resultados de las actividades del

trabajador como la cantidad producida por el colaborador y el costo por unidad de producción. (Dessler y Verela, 2013, p. 227-230)

Dentro de los aspectos que se va a evaluar hay 4 aspectos importantes: las conductas, los rasgos, la capacitación a los trabajadores y el incremento salarial que cada individuo va a tener en su entorno laboral, de aquí vamos a ver en que consiste cada una de ellas:

a. CONDUCTAS:

Es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos en las que las tareas laborales llegan a formar parte de esfuerzo de grupo, entonces es ahí donde se evalúa la conducta del empleado. (Dessler y Verela, 2013, p. 227-230)

b. RASGOS:

Son los que no tienen mucha relación con el desempeño laboral, por lo general tener una buena actitud puede mostrar en los trabajadores confianza en sí mismos y poder demostrar que son personas son confiables, dentro del área de trabajo se puede demostrar dentro de la organización, la experiencia ya que podría relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea. (Dessler y Verela, 2013, p. 227-230)

Esta determinación es de mucha importancia para poder valorar el desempeño en las diferentes áreas técnicas. Por ejemplo, una manera de evaluar el desempeño, es la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación, pero terrible para propósitos de capacitación. (Dessler y Verela, 2013, p. 227-230)

c. CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS:

Es el ente más importante de la evaluación del desempeño laboral, que consiste en brindar capacitación sobre los procedimientos que se necesitan mejorar. Si el reforzamiento de capacidades de los trabajadores es un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño, es recomendable realizar dos veces por año, para reunirse con los trabajadores y hablar de las fortalezas y debilidades. Es importante corregir las debilidades para mejorar. (Dessler y Verela, 2013, p. 232)

d. INCREMENTOS SALARIALES:

Se hace referencia que el valor de un puesto de trabajo se determina con diferentes factores, con responsabilidad y nivel de formación requerido para el puesto de trabajo. Sin embargo, existen diferencias en la compensación entre dos sujetos con el mismo puesto y con las mismas funciones y esto determina muchas veces la permanencia de los mismos en el desempeño laboral. En algunos casos un trabajador se desempeña de manera deficiente y no sería justo pagar el mismo salario a uno que se desempeña de manera excelente. Por lo tanto, una razón importante para evaluar el desempeño de los empleados es proporcionar una base justa para poder hacer un incremento de salario.

Si estos resultados se utilizaran para realizar incrementos salariales, quizá se necesite un formato numérico en vez de un narrativo. (Dessler y Verela, 2013, p.236)

1.3.1.2. Características del Desempeño Laboral (Reynaga Y. 2016).

- Tenacidad y constancia.
- Enfoque bien definido hacia los objetivos.
- Habilidades interpersonales.
- Administración del tiempo.

- El manejo del estrés.

1.3.1.3. Dimensiones del Desempeño Laboral

a. PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO:

Es una serie de actitudes y actividades en el que trabajador tiene control de sus acciones y planifica sus tareas para el logro de objetivos de la organización.

El trabajador participa identificando problemas y/o necesidades y propone mejoras eficaces. Se da acuerdo a la identificación que tiene con su labor y considera que su desempeño es importante para su valía personal y logra la participación de los demás empleados.

Se basa en la fijación de metas de forma participativa, que sean tangibles, verificables y medibles. Lo interesante de esta teoría es que permite convertir los objetivos generales de la organización en objetivos específicos para las unidades organizacionales y los miembros individuales. (Reynaga Y. 2015).

La participación del empleado es un proceso que aprovecha toda la capacidad de los empleados y que está destinado a fomentar el compromiso con el éxito de la organización involucrándoles mediante la toma de decisiones, fomentando así, una mayor autonomía y control sobre su vida laboral, logrando así una mayor motivación y compromiso con la organización, siendo más productivos y sintiéndose más satisfechos con su trabajo.

b. ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO:

Reynaga, Y. 2016, Menciona que el adecuado ambiente laboral es muy importante para lograr un desempeño laboral eficaz. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en

incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar adecuadamente el puesto de trabajo con motivación e interés.

El medio ambiente de trabajo a veces confundido con el ambiente de trabajo es la ubicación o el entorno donde se desarrollan las acciones de la mano de obra y la permanencia de empleados mientras realiza sus actividades de trabajo. El ambiente de trabajo es importante para la seguridad y la calidad de vida de los trabajadores. Así, el medio ambiente y las características de los trabajos deben ser lo más agradable posible para que los empleados se sientan bien.

1.3.2. Condiciones Laborales

Se establece que las condiciones laborales son los elementos que están relacionados con el trabajo y su entorno, y que estas tienen 3 dimensiones: (Benavides, F. 2015.p 17)

– **Condiciones de trabajo:**

Todo aquello que gira en torno al trabajo desde el punto de vista de los trabajadores. Se clasifican en: seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales. (Benavides, F. 2015.p 17)

– **Condiciones de empleo:**

Son todas las características establecidas en el contrato de trabajo, el salario, o el horario, turnos de trabajo, etc.; estos determinan los beneficios sociales cubiertos por el tipo de contrato. (Benavides, F. 2015.p 17)

– **Violencia y amenaza en el trabajo:**

Abuso, amenaza o ataque que se relacionan con el ambiente laboral, que pongan en riesgo o peligro, la seguridad, el bienestar o la salud tanto física como psicológica del trabajador. (Delgado, D. 2014.p.20).

Las condiciones intralaborales se refieren a las condiciones intralaborales y están estructuradas factores que deben ser evaluados: infraestructura, condiciones ambientales, carga física y mental, seguridad laboral y de la organización. (Benavides, F. 2015.p 17)

– **Condiciones Ambientales:**

Las condiciones ambientales de trabajo deben asegurar la salud física y mental, así como el bienestar de las personas, de esta manera un ambiente saludable de trabajo debe envolver condiciones ambientales físicas que actúen positivamente. (Arana,Y y Valencia F,2015, p. 13).

– **Infraestructura**

El Perú está constantemente en contacto con eventos naturales y también eventos inducidos por el humano, los cuales han generado innumerables emergencias y desastres a lo largo de nuestra historia ocasionando daños a la vida, a la salud y a la infraestructura productiva y de servicios.

Un fenómeno ya sea natural o provocado por el hombre, que ha hecho impacto sobre una población va generando efectos adversos muy diferentes y esto va a depender del tipo, de la hora en que ocurrió y de la fuerza con que se produjo. En muchos casos son fenómenos que no causan muchos daños, pero la mayor parte generan muertes y heridos de gravedad. (Arana,Y y Valencia F,2015, p. 13).

La escasa infraestructura en los establecimientos de salud a nivel nacional es alta, muchos de los establecimientos a nivel nacional tienen años de antigüedad y generalmente no siguen un plazo de arquitectura;

porque la mayor parte están hechos en bases de casas, viviendas, locales comunales, etc. A nivel del Ministerio de Salud no se cuenta con estudios que midan el grado de vulnerabilidad de los establecimientos y mucho menos se cuenta con las medidas correctivas que permitan tener una adecuada protección. Cabe mencionar que la inversión en Infraestructura Hospitalaria constituye gran parte de la inversión social y se resalta que gran cantidad de establecimientos de Salud en el Perú se localizan en zonas de alta intensidad sísmica.

– **Iluminación:**

En todo lugar de trabajo, la iluminación es un punto clave para el desarrollo de las actividades con mayor facilidad. Si en el lugar donde uno trabaja no se contará con servicio de iluminación se producirían accidentes por fatiga, malestar en los ojos, malestar general, parpadeo aumentado, mareos, cefalea, etc.; lo que conllevaría a que el trabajo se deficiencia. (Arana, Y y Valencia F, 2015, p. 14).

La iluminación la encontramos como:

- **Luz natural:** es generada por el sol y es útil para calentar, aumentar nuestra resistencia a enfermedades.
- **Luz artificial:** Este tipo de luz es de mucho cuidado, es por eso que debemos conocer la intensidad de la misma y adaptarla a cada área de trabajo. Este tipo es importante en hospitales tanto para el paciente y para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Las lámparas que se usan en los hospitales deben estar diseñadas de manera que sirvan para todas las necesidades, por ejemplo: luz directa para los procedimientos que se realiza, luz intensa sin reflejos y regulable para centros quirúrgicos.

– **Temperatura**

La temperatura normal de cada persona oscila entre 36 a 37 °C. En el ambiente de trabajo esta debe evitar que los trabajadores sientas sensación de enfriamiento ni sensación de mucho calor. Par las personas que laboran en hospitales de be ser de entre 20 a 23 °C. La temperatura superior a 27°C produce sensación de mucho calor y da sensación de cansancio y sensibilidad al frío y esto podría afectar su salud. (Arana,Y y Valencia F,2015, p. 16).

– **Ventilación**

Es el intercambio y reposición de aire en un área para luego se dé la eliminación del aire viciado. Se consigue abriendo ventanas o puertas, esto permite que se mejore la ventilación y así se puedan eliminar impurezas, partículas de polvo y microorganismos. (Arana,Y y Valencia F,2015, p. 16).

– **Condiciones relacionadas a carga de trabajo**

La sobrecarga laboral se relaciona a todo esfuerzo que se realiza para poder cumplir con las actividades diarias en el trabajo. (Arana,Y y Valencia F,2015, p. 19).

– **Carga física:**

Su concepto tiene que ver con el requerimiento físico al cual se ve sometido el trabajador durante el horario de trabajo. Este tipo de carga puede originar daño a los trabajadores: lumbalgias, caídas, etc. Hay dos tipos de cargas física: los estáticos, que se refiere a que los músculos están contraídos por cierto periodo de tiempo.

Y los dinámicos que se producen cuando hay un conjunto de tensiones y relajaciones del cuerpo, por ejemplo, al trasladar a un paciente en una camilla. También al hablar de posturas con movimientos repetitivos y estas pueden provocar alteraciones a nivel muscular o esquelético.

En todos estos casos, estas posiciones pueden crear incomodidades o sobrecargas en los músculos de las piernas, espalda, hombros, etc. Las posturas incorrectas pueden contribuir a que nuestro trabajo sea más desagradable e incluso, que aparezca el cansancio y la fatiga fácilmente y que a largo plazo se agrave. (Arana, Y y Valencia F, 2015, p. 19).

– **Ergonomía en el trabajo**

La ergonomía es la disciplina que estudia la adaptación del trabajador al trabajo y al medio físico donde se va a desenvolver. Además, se refiere a la manera de optimizar recursos para así generar un ambiente lleno de confort, bienestar, con seguridad y con gran valor humano.

Es de mucha importancia incorporar aspectos ergonómicos en las actividades de los profesionales de la salud, ya que si este tema se deja de lado se pueden desencadenar numerosas patologías por no optar por una ergonomía adecuada. (Mondelo, P. 1995)

Dentro de los riesgos ergonómicos a los que se ve expuesto el profesional de enfermería son:

- Traslado de los pacientes en silla de ruedas.
- Estar en posición de pie más de 8 horas.
- Cargar a pacientes incapacitados.
- Manipulación de camillas (más de 20 kg).
- Posturas inadecuadas.

– **Condiciones de la organización**

a. Horario de trabajo

En varias entidades no tienen un periodo laboral fijo para que los trabajadores estén presentes. Pero cada empresa tiene flexibilidad horaria dependiendo de las actividades que se realicen.

La jornada que se ha implementado para el profesional de enfermería según Ley es de seis (06) horas diarias, 36 horas

semanales o 150 horas mensuales, en lo que se refiere a los turnos pueden ser mañana, tarde o noche. En esta jornada está comprendido el trabajo de guardias hospitalarias (12 horas). (MINSa, LEY DEL ENFERMERO 2010)

b. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un proceso de interacción constante; donde cada individuo posee una personalidad altamente diferenciable que incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez reciben influencia de sus semejantes.

En situaciones de trabajo compartidos por dos o más individuos, hay actividades que deben ser ejecutadas eficazmente, buscando un clima de comunicación, coordinación respeto y amistad, de esta forma los sentimientos positivos de simpatía provocan un aumento de la interacción y cooperación, repercutiendo favorablemente en las actividades y desempeño; por otro lado, los sentimientos negativos y rechazo tenderán a una disminución de las interacciones, a la menor comunicación, repercutiendo desfavorablemente en el desempeño. (Arana, Y y Valencia F, 2015, p. 20).

Cuando una persona comienza a participar en un grupo trae consigo conocimiento, opiniones, actitudes, experiencias, creencias y valores que deben ser aceptadas, comprendidas, respetadas e integradas; facilitando la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libremente.

1.3.3. Marco Legal de Condiciones de Trabajo y Estado de Salud

El decreto supremo N° 020 – 2001 – TR del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, en el Artículo 7 de la Constitución Política del Perú, establece el derecho a la

salud de toda persona en cualquier ámbito, incluso el laboral. (*Congreso de la República, 2016*)

La seguridad y salud en el trabajo es una de las condiciones básicas para proteger socialmente y el desarrollo de las relaciones de trabajo decentes. (*Congreso de la República, 2016*)

Del mismo modo, el Congreso de la República promulgó la Ley N° 29783; Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene 10 principios, de los cuales el más importante es el principio de prevención y el principio de protección. El principio de prevención establece que el empleador garantiza el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. El principio de protección menciona que los trabajadores tienen derecho a que el estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garantice un estado de vida saludable, física, mental y socialmente en forma continua. Dichas condiciones deben proponer:

1. El trabajo debe desarrollarse en un lugar seguro y saludable.
2. Las condiciones laborales deben asegurar bienestar y dignidad en los trabajadores y deben ofrecer posibilidades para lograr objetivos personales de cada trabajador. (*Congreso de la República, 2013*).

Así mismo la Ley 27669 Ley del trabajo de la Enfermera, establece que la Enfermera(o), es el profesional de la Ciencias de la Salud que participa en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica y sistemática en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve, con el propósito de contribuir a elevar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población. En esta ley se establecen los derechos del profesional

en los cuales se menciona que el profesional de enfermería debe contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal; además, debe contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad.

1.3.4. Teoría psicodinámica de Hildegart Peplau.

Modelo orientado principalmente a la enfermería psiquiátrica que se como sustenta las bases teóricas psicoanalistas, de las necesidades humanas y del concepto de motivación y desarrollo personal.

Peplau define la “Enfermería Psicodinámica” como “aquella que es capaz de entender la propia conducta para ayudar a otras personas a identificar cuáles son las dificultades y aplicar los principios sobre las relaciones humanas a los problemas que surgen en cualquier nivel de experiencia “. También la enfermería es un proceso interpersonal y terapéutico que funciona en términos de cooperación con otros procesos humanos, haciendo de la salud una posibilidad para los individuos en las comunidades. Basa este planteamiento en que las personas son seres humanos que viven una especie de equilibrio inestable de manera que, cuando ese equilibrio se altera, aparece la enfermedad.

Define Salud como palabra símbolo que implica el movimiento d avance de la personalidad y otros procesos humanos hacia una vida creativa, constructiva, personal y comunitaria

La relación interpersonal entre enfermera y paciente puede llevarse a cabo en diferentes entornos: hospital, escuela, comunidad, etc., con el objetivo de mejorar la salud, aumentar el bienestar y atender a las enfermedades.

Caracterizar el modelo, la forma de actuación de la enfermería para alcanzar los objetivos anteriores. Se trata de actuar en lugar de la persona o paciente, actuar orientándole, actuar manteniendo y mejorando su estado físico y psíquico, actuar mediante la instrucción, etc.

En este modelo las acciones son realizadas tanto por el paciente como por la enfermera a través de la interrelación personal.

La meta se puede considerar alcanzada cuando el paciente alcanza al máximo grado de crecimiento personal y de salud dentro de sus limitaciones.

La dinámica que hace progresar la actividad es la capacidad de los sujetos (tanto enfermera como paciente) para poder establecer relaciones interpersonales aprender y desarrollarse.

El objetivo de este modelo de enfermería es ayudar al paciente y al grupo comunitario a conseguir la salud de forma que enfermera y paciente alcancen el mayor grado de desarrollo personal. (Peplau H. 2012)

1.4. Formulación Del Problema

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018?

1.5. Justificación del Estudio

El presente estudio es importante porque nos permitirá conocer la relación del desempeño laboral con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Cajamarca, concretamente en el Servicio de Neonatología; de esta manera determinar si las últimas son las adecuadas para poder brindar una atención de calidad al paciente y si el profesional se siente satisfecho en su entorno laboral y emocional.

Nos pareció un tema muy significativo que desde hace mucho tiempo ha sido dejado de lado, muchos profesionales de Enfermería desconocemos las leyes las cuales avalan nuestro trabajo; por ejemplo, tenemos a la Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783 que establece que todo empleador debe garantizar un ambiente laboral con óptimas condiciones que aseguren el bienestar y dignidad de los trabajadores. Además, existe la Ley del Trabajo de la Enfermera N° 27669, en donde se establece como derecho del

profesional de enfermería el contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física y mental, y también debe contar con los materiales y equipamiento necesario para cumplir con sus funciones y así brindar un servicio de salud de calidad. Llevando lo mencionado anteriormente a nuestra realidad, nos damos cuenta que estamos en una situación crítica, ya que las entidades especialmente las públicas no tienen una buena infraestructura, hay falta de materiales e insumos, hay sobrecarga laboral, brecha de profesionales y falta de capacitaciones, que repercuten directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

1.6. Hipótesis

H0: Existe relación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018.

H1. No existe relación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018 para conocer su significancia entre ambas variables.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Evaluar el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología en el Hospital Regional de Cajamarca.

- Determinar las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del el Hospital Regional de Cajamarca.
- Establecer la relación existente entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología en el Hospital Regional de Cajamarca.

CAPITULO II

II. METODO

2.1. Diseño de la Investigación

Cuantitativo; porque usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández, R 2013)

No Experimental; Este tipo de investigación es sistemática y empírica y se realizó sin manipular deliberadamente ninguna de las variables como son el desempeño laboral y las condiciones laborales, es decir obtuvimos los datos mediante una encuesta que se aplicó a todas las licenciadas en enfermería para observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural y se analizó en un tiempo determinado. (Hernández R, 2013, p, 184)

Transversal o transaccional, ya que los datos se recolectaron en un periodo de tiempo determinado, asimismo se describió cada una de las variables como son desempeño laboral y las condiciones laborales en el servicio de neonatología en el 2018, asimismo se analizó su incidencia e interrelación. (Hernández R, 2013, p.186)

Correlacional, ya que nos permitió conocer la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del servicio de neonatología en el año 2018. (Hernández R, 2013, p. 98)

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variable Independiente

Condiciones Laborales

2.2.2. Variable Dependiente

Desempeño Laboral

2.2.3. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
Desempeño Laboral	Se refiere a las diferentes competencias laborales manifestadas por el individuo como mediante conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones entre otros que nos servirán para alcanzar los objetivos y exigencias de la institución. Asimismo, es hacer no solo lo que sabe hacer sino brindar su trabajo de forma integral y con calidad e idoneidad. (Ecu Red 2018)	Diferentes características, comportamientos, aptitudes y actitudes que cada profesional de enfermería desarrolla en el servicio de neonatología, éstos serán evaluados mediante una encuesta.	Participación del profesional Formación del profesional Adecuación al ambiente de trabajo.	Trabajo en equipo Participación activa Actitud en el trabajo Actualización profesional Desempeño del puesto Adaptabilidad	Encuesta

				Conocimientos y habilidades.	
Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo potenciales que pueden influir en cualquiera de los elementos durante la jornada laboral y también sobre el mismo trabajador. Tienen la posibilidad de influir positiva o negativamente en el proceso de trabajo. (Arana Y, Valencia F.2015).	Condiciones intralaborales que intervienen en la realización de las funciones de las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el 2018.	Condiciones ambientales Condiciones de carga física y mental Condiciones de seguridad Condiciones de la organización	La Temperatura, Iluminación, Ventilación. Posturas, Sobrecarga Laboral. Bioseguridad Horario De Trabajo, Relaciones Interpersonales	Encuesta

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por el personal Profesional de Enfermería que labora en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, que son un total de 58 enfermeras.

SERVICIO DE NEONATOLOGÍA	CONDICION LABORAL			TOTAL
	CAS	NOMBRADO	POR TERCEROS	
ENFERMERAS DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES	11	15	03	29
ENFERMERAS DE CUIDADOS INMEDIATOS NEONATALES	03	08	01	12
ENFERMERAS DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES	06	11	00	17
TOTAL	20	34	04	58

2.3.2. Muestra

Es una muestra censal donde:

$$P = n < 100$$

Por lo tanto, la muestra es 58 profesionales de enfermería.

Tipo de Muestreo

Se usó un muestreo no probabilístico ya que los sujetos de la muestra son seleccionados en función a la accesibilidad o criterio personal e intencional del investigador. (Hernández, R 2013)

Criterios de Selección

- **Criterios de Inclusión:** Estuvieron incluidos en este trabajo de investigación personal profesional de enfermería nombrado, contratado bajo régimen CAS o por terceros que laboran en el servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca-2018.
- **Criterios de Exclusión:** Estuvieron excluidos de este trabajo de investigación el personal de enfermería técnico, las internas (os) de enfermería y personal de enfermería no acepta ser encuestada.

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

2.4.1. Técnica

Se llevó a cabo la aplicación de una encuesta a cada una de las profesionales de enfermería que laboran en el servicio de neonatología en el año 2018.

2.4.2. Encuesta

Es una de las técnicas más utilizadas para recopilar información primaria y tal vez la más fácil de aplicar, ésta fue elaborada por las investigadoras, teniendo dos partes una de datos generales y la otra de organización donde se usó la escala de Likert, en base a los objetivos y literatura revisa. Esta encuesta se realizo en base al instrumento utilizado por el autor Reynaga (2016) en su investigación sobre Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, pero fue adaptado a nuestra realidad y se sometió a un proceso de validación y confiabilidad con el alfa de Cronbach.

2.4.3. Validez

Se validó por juicio de expertos en la investigación, un total de 3 expertos en la especialidad con grado de magister y doctor, a quienes se les brindó la encuesta y cada experto evaluó y aprobó la encuesta de manera unánime.

2.4.4. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto que nos permitió estimar la fiabilidad de un instrumento mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados.

Considerando la siguiente escala a partir de 0.7 para aceptar que el ítem es consistente para estar en el instrumento final.

Coeficiente alfa >0.9 es excelente

Coeficiente alfa >0.8 es bueno

Coeficiente alfa >0.7 es aceptable

Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa >0.5 es pobre

Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Para medir la confiabilidad del instrumento de medición, escogimos un grupo de 20 Licenciadas en enfermería aplicamos el instrumento de medición y resultó un Alpha de Cronbach de 0,803 (cerca a uno); es decir contamos con un buen instrumento de medición con 36 ítems, para medir las variables de investigación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
803	36

2.5. Método de análisis de datos

2.5.1. Proceso computarizado

Una vez llenadas las encuestas se sometió a un proceso de revisión y validación de la información; seguidamente se codificó y digitalizó para su procesamiento automatizado en el software SPSS v. 22.

2.5.2. Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes:

Los resultados se presentaron en tablas estadísticas simples y de contingencia y se realizó el análisis, discusión usando el marco teórico. Conceptos, cantidades, porcentajes, elaborados en la investigación.

2.6. Aspecto ético

2.6.1. Consentimiento informado

Las encuestadas fueron informadas sobre el objetivo de nuestra investigación y participaron libremente, se respetó su decisión en la colaboración con nuestra investigación. Se tuvo en cuenta el principio de No maleficencia porque los datos fueron utilizados únicamente para el estudio.

2.6.2. Almacenamiento y custodia de los documentos de estudio

Las encuestas y demás información fueron almacenados ordenadamente y estuvieron bajo custodia y responsabilidad de las investigadoras hasta que la información fue procesada y registrada en el informe final.

2.6.3. Confidencialidad de los sujetos

Las encuestas son totalmente anónimas de tal modo que se garantizó la confidencialidad de la identidad de los sujetos participantes.

2.6.4. Objetividad

La recolección de la información fue de acuerdo a las indicaciones y no se manipuló de ningún modo la información emitida.

CAPITULO III

III. RESULTADOS

Tabla 1

Principales características de las profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

NIVEL ACADÉMICO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Licenciada en enfermería	30	52%
Enfermera especialista	25	43%
Grado de Magister	2	3%
Grado e Doctor	1	2%
CONDICIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nombrado	34	59%
Contratado CAS	20	34%
Contrato por terceros	4	7%
ÁREA EN LA QUE LABORA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cuidados intermedios	29	50%
Cuidados Intensivos	17	29%
Cuidados Inmediatos	12	21%
EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hasta 25 años	0	0%
De 26 a 35 años	39	67%
De 36 a 45 años	10	17%
De 46 a más años	9	16%
Total	58	100%

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla 1 sobre las principales características de las profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Observamos que el 52% (30) son licenciadas en enfermería, 43% (23) cuentan con especialidad y solo 5% (3) tiene grado de magister y doctorado. También, 59% (34) son personal nombrado, 34% (20) son personal CAS y 7% (4) personal por terceros.

En cuanto al área donde labora un 50% (29) en el área de intermedios, 29% (17) en cuidados intensivos y 21% (12) en el área de inmediatos. En relación a la edad del profesional de enfermería el 67% (39) tienen entre 26 y 35 años, 17% (10) de 36 a 45 años.

Tabla 2

Desempeño laboral: participación del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Participación del profesional	Respuesta	Recuento	Porcentaje
¿Usted participa de los eventos (reuniones, cursos, aniversarios, eventos deportivos, etc.) que realizan en el servicio de Neonatología?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	3	5%
	A veces	31	53%
	Casi siempre	21	36%
	Siempre	3	5%
¿Su jefe de servicio fomenta el compañerismo entre el equipo de Salud?	Nunca	4	7%
	Casi nunca	7	12%
	A veces	25	43%
	Casi siempre	14	24%
	Siempre	8	14%
¿Usted ha demostrado a los demás trabajadores que se puede lograr un trabajo efectivo con el uso mínimo de recursos?	Nunca	1	2%
	Casi nunca	3	5%
	A veces	29	50%
	Casi siempre	20	34%
	Siempre	5	9%
¿Se considera usted una persona proactiva e incentiva a sus compañeros de trabajo a la participación activa?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	8	14%
	Casi siempre	36	62%
	Siempre	14	24%
¿Le gusta trabajar en equipo?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	1	2%
	Casi siempre	25	43%
	Siempre	32	55%
¿En su desempeño laboral considera usted que soluciona los problemas de forma rápida?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	10	17%
	Casi siempre	34	59%
	Siempre	14	24%
Total		58	100%

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"

Porcentaje del desempeño laboral: participación del profesional de Enfermería

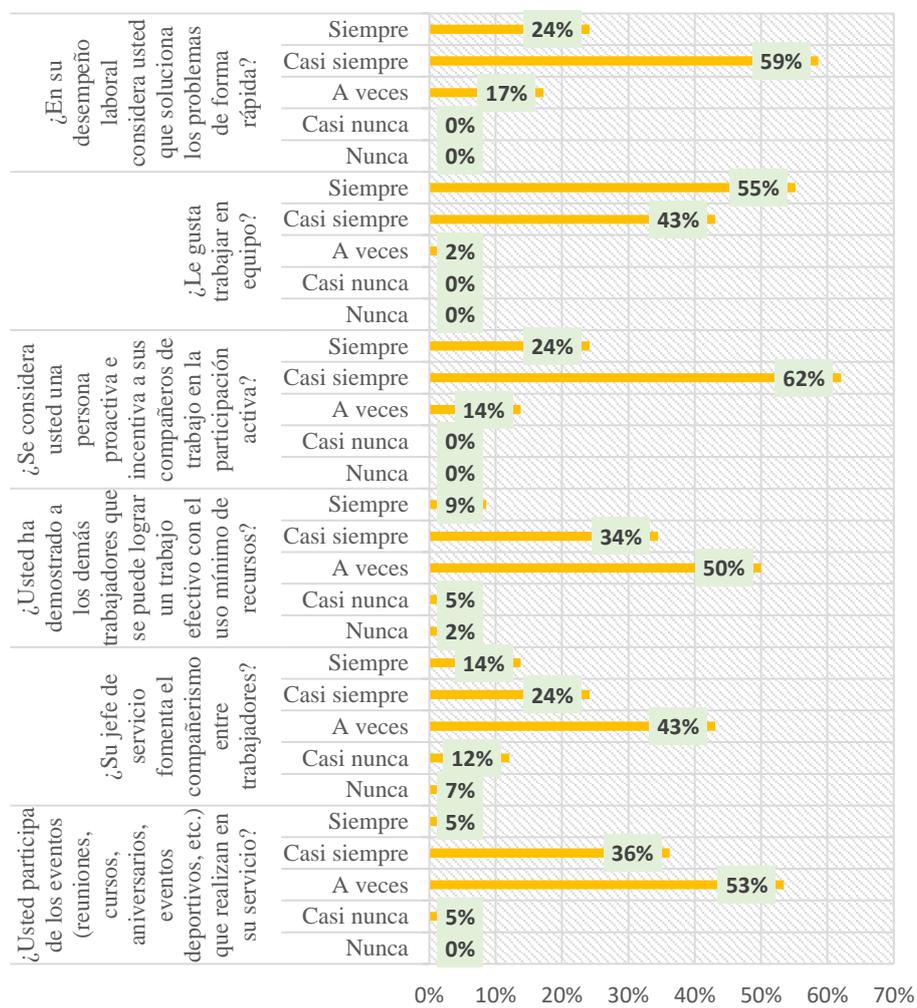


Figura 2: Desempeño laboral: participación del profesional de Enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018

Interpretación:

Como se observa en la tabla y gráfico 2 en cuanto a la participación del profesional de enfermería en su desempeño laboral.

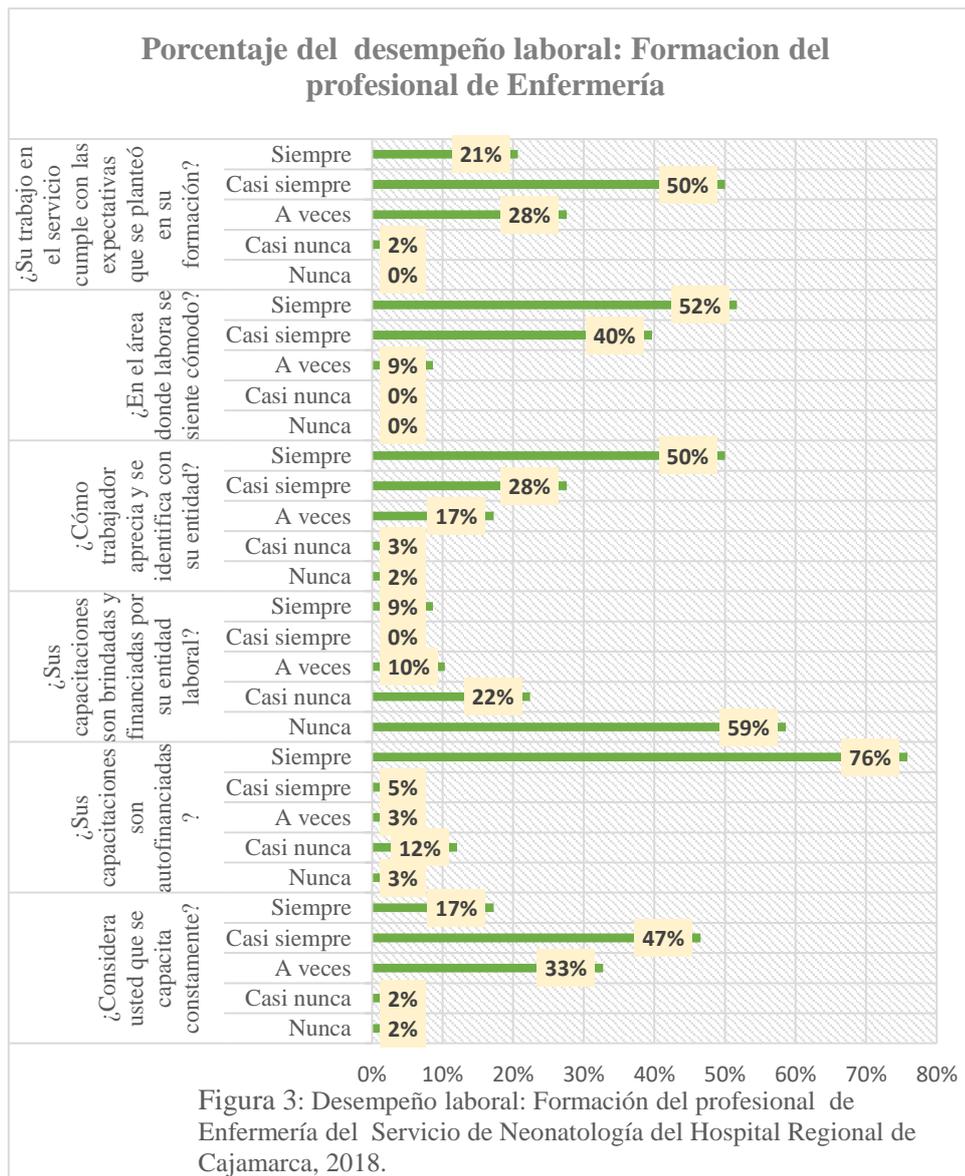
El 53%(31) a veces participan en algunos eventos que realiza el servicio de neonatología, 43%(25) percibe que a veces el jefe fomenta el compañerismo en el equipo de Salud, 50% (29) a veces logra un trabajo efectivo, 62%(36) casi siempre se considera una persona proactiva e incentiva a los demás a la participación activa, el 55% (32) le gusta trabajar en equipo, 59%(34) casi siempre soluciona los problemas de forma rápida.

Tabla 3

Desempeño laboral: Formación del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Formación del profesional	Respuesta	Recuento	Porcentaje
¿Se interesa usted por capacitarse constantemente?	Nunca	1	2%
	Casi nunca	1	2%
	A veces	19	33%
	Casi siempre	27	47%
	Siempre	10	17%
¿Sus capacitaciones son autofinanciadas?	Nunca	2	3%
	Casi nunca	7	12%
	A veces	2	3%
	Casi siempre	3	5%
	Siempre	44	76%
¿Sus capacitaciones son brindadas y financiadas por su entidad laboral?	Nunca	34	59%
	Casi nunca	13	22%
	A veces	6	10%
	Casi siempre	0	0%
	Siempre	5	9%
¿Cómo profesional aprecia y se identifica con su entidad?	Nunca	1	2%
	Casi nunca	2	3%
	A veces	10	17%
	Casi siempre	16	28%
	Siempre	29	50%
¿En el área donde labora se siente cómodo?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	5	9%
	Casi siempre	23	40%
	Siempre	30	52%
¿Su trabajo en el área donde labora cumple con las expectativas que se planteó en su formación?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	1	2%
	A veces	16	28%
	Casi siempre	29	50%
	Siempre	12	21%
Total		58	100%

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"



Interpretación:

En la tabla y gráfico 3 sobre desempeño laboral en cuanto a la formación del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

El 47% (27) de los profesionales de enfermería casi siempre se capacita constantemente; 76% (44) autofinancia sus capacitaciones, 59% (34) considera la institución no les financia sus capacitaciones.

El 50% (29) siempre aprecia y se identifica con su entidad, 52% (30) se siente cómodo en el área donde labora y 50% (29) casi siempre considera que su trabajo cumple con lo que se planteó en su formación.

Tabla 4

Desempeño laboral: Adecuación al ambiente de trabajo del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Adecuación del ambiente de trabajo	Respuesta	Recuento	Porcentaje
¿Su jefe del servicio supera las dificultades que se presentan en su área de trabajo?	Nunca	2	3%
	Casi nunca	12	21%
	A veces	22	38%
	Casi siempre	16	28%
	Siempre	6	10%
¿Cómo profesional de enfermería usted está de acuerdo con los cambios que se presentan en su servicio?	Nunca	1	2%
	Casi nunca	3	5%
	A veces	37	64%
	Casi siempre	8	14%
	Siempre	9	16%
¿Cómo trabajador acepta las competencias de los demás?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	1	2%
	A veces	10	17%
	Casi siempre	29	50%
	Siempre	18	31%
¿Siente que tiene conocimientos, habilidades y competencias suficientes para desenvolverse en su área de trabajo?	Nunca	2	3%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	3	5%
	Casi siempre	28	48%
	Siempre	25	43%
Total		58	100%

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"

Porcentaje del desempeño laboral: Adecuación al ambiente de trabajo del profesional de Enfermería

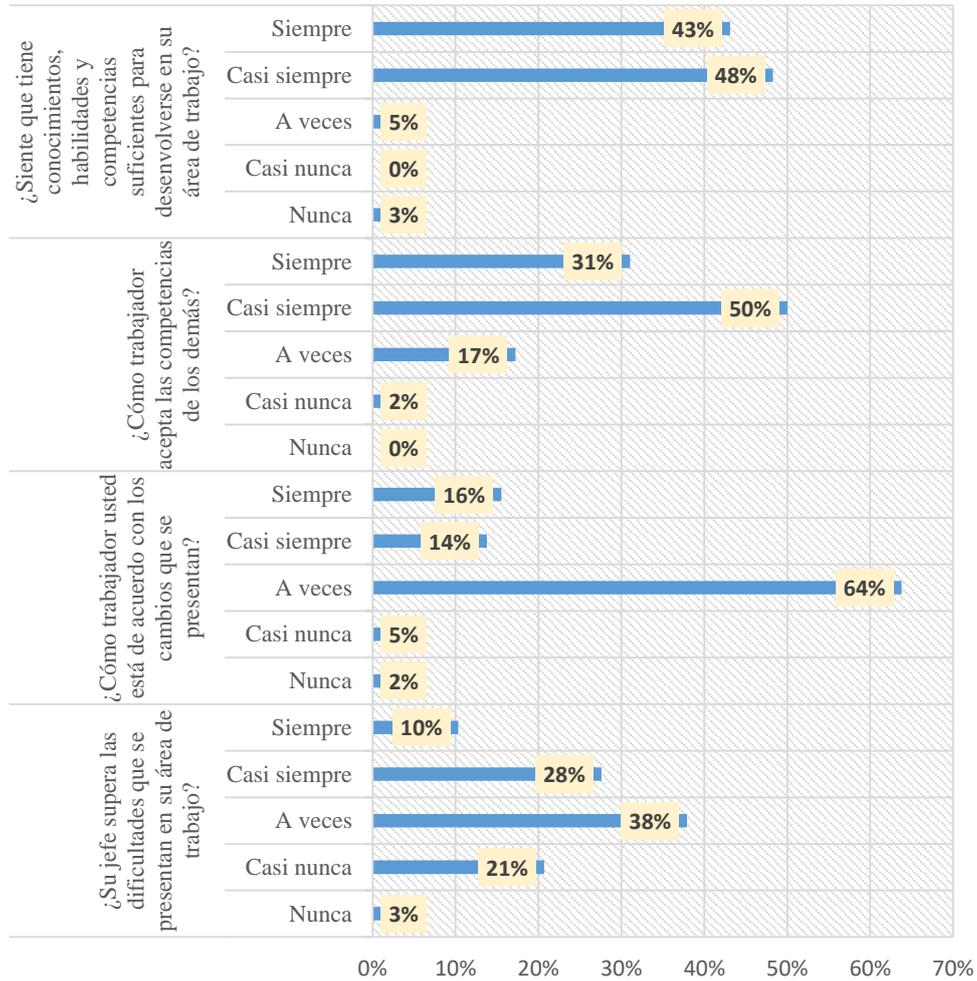


Figura 4: Desempeño laboral: Adecuación al ambiente de trabajo del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Interpretación:

En cuanto a la adecuación al ambiente de trabajo dentro del desempeño laboral, en la tabla y gráfico 4 se observa que el 38% (22) considera que a veces la jefa del servicio supera las dificultades que se presentan en el lugar de trabajo, 64% (37) a veces el profesional de enfermería está de acuerdo con los cambios que se presentan en el servicio.

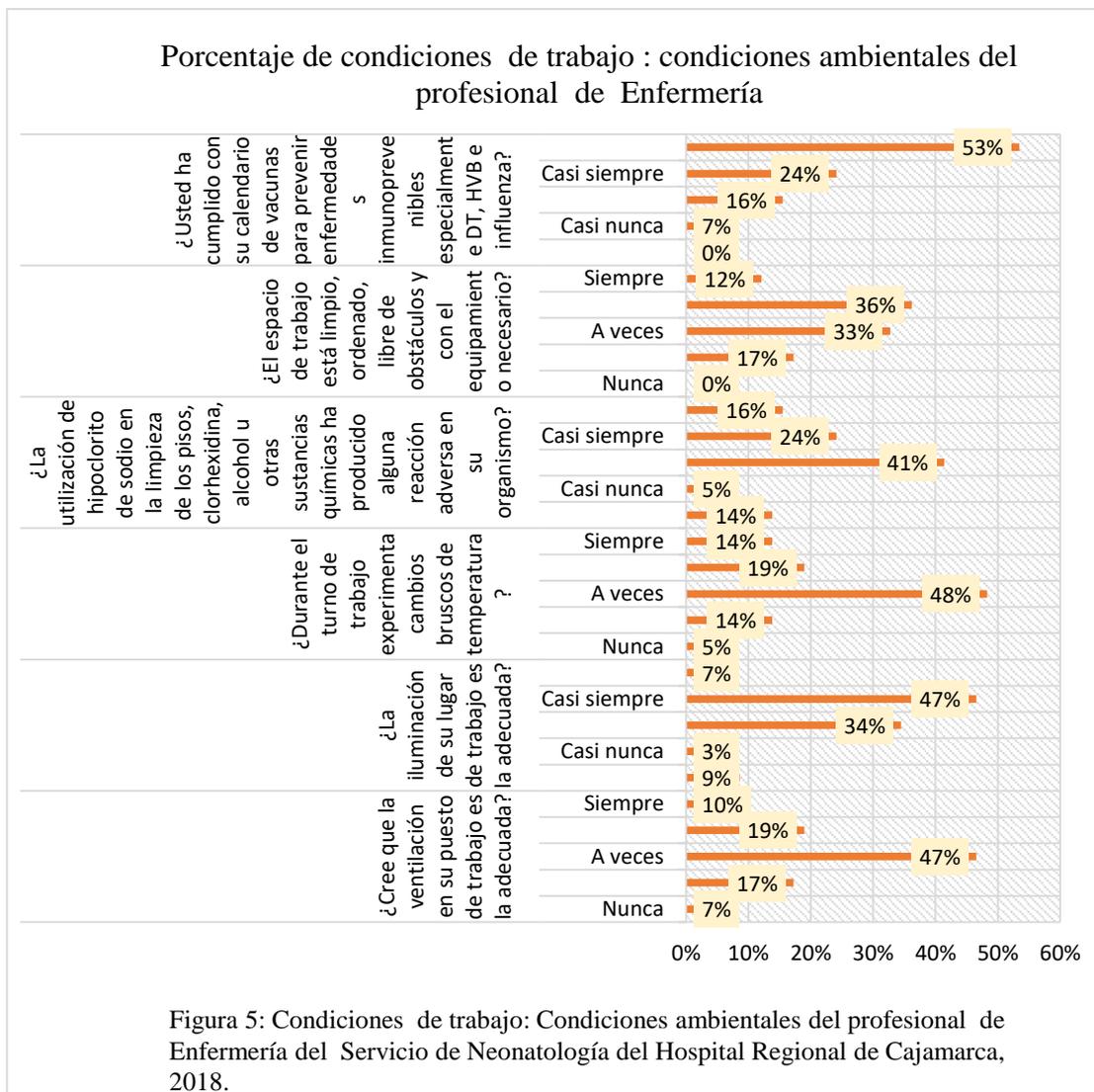
El 50% (29) de los profesionales aceptan las competencias de los demás, y 48% (28) sienten que tiene conocimientos, habilidades para desenvolverse en su área de trabajo.

Tabla 5

Condiciones de trabajo: Condiciones ambientales del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Condiciones ambientales	Respuesta	Recuento	Porcentaje
¿Percibe que la ventilación en su área de trabajo es la adecuada?	Nunca	4	7%
	Casi nunca	10	17%
	A veces	27	47%
	Casi siempre	11	19%
	Siempre	6	10%
¿Percibe la iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	Nunca	5	9%
	Casi nunca	2	3%
	A veces	20	34%
	Casi siempre	27	47%
	Siempre	4	7%
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?	Nunca	3	5%
	Casi nunca	8	14%
	A veces	28	48%
	Casi siempre	11	19%
	Siempre	8	14%
¿El uso de hipoclorito de sodio en la limpieza de los pisos, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción adversa en su organismo?	Nunca	8	14%
	Casi nunca	3	5%
	A veces	24	41%
	Casi siempre	14	24%
	Siempre	9	16%
¿El espacio donde labora está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	10	17%
	A veces	19	33%
	Casi siempre	21	36%
	Siempre	7	12%
¿Usted ha cumplido con su calendario de vacunas para prevenir enfermedades inmunoprevenibles especialmente DT, HVB e influenza?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	4	7%
	A veces	9	16%
	Casi siempre	14	24%
	Siempre	31	53%
Total	58	100%	

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"



Interpretación:

Como se muestra en la tabla y gráfico 5 sobre condiciones de trabajo ambientales del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

El 47% (27) percibe que a veces la ventilación en su área de trabajo es adecuada, 47% (27) casi siempre percibe que la iluminación es adecuada y 48% (28) a veces percibe cambios bruscos de temperatura en su área de trabajo.

El 41% (24) menciona que a veces el hipoclorito de sodio, la clorhexidina ha causado reacciones adversas, 36% (21) considera que casi siempre el

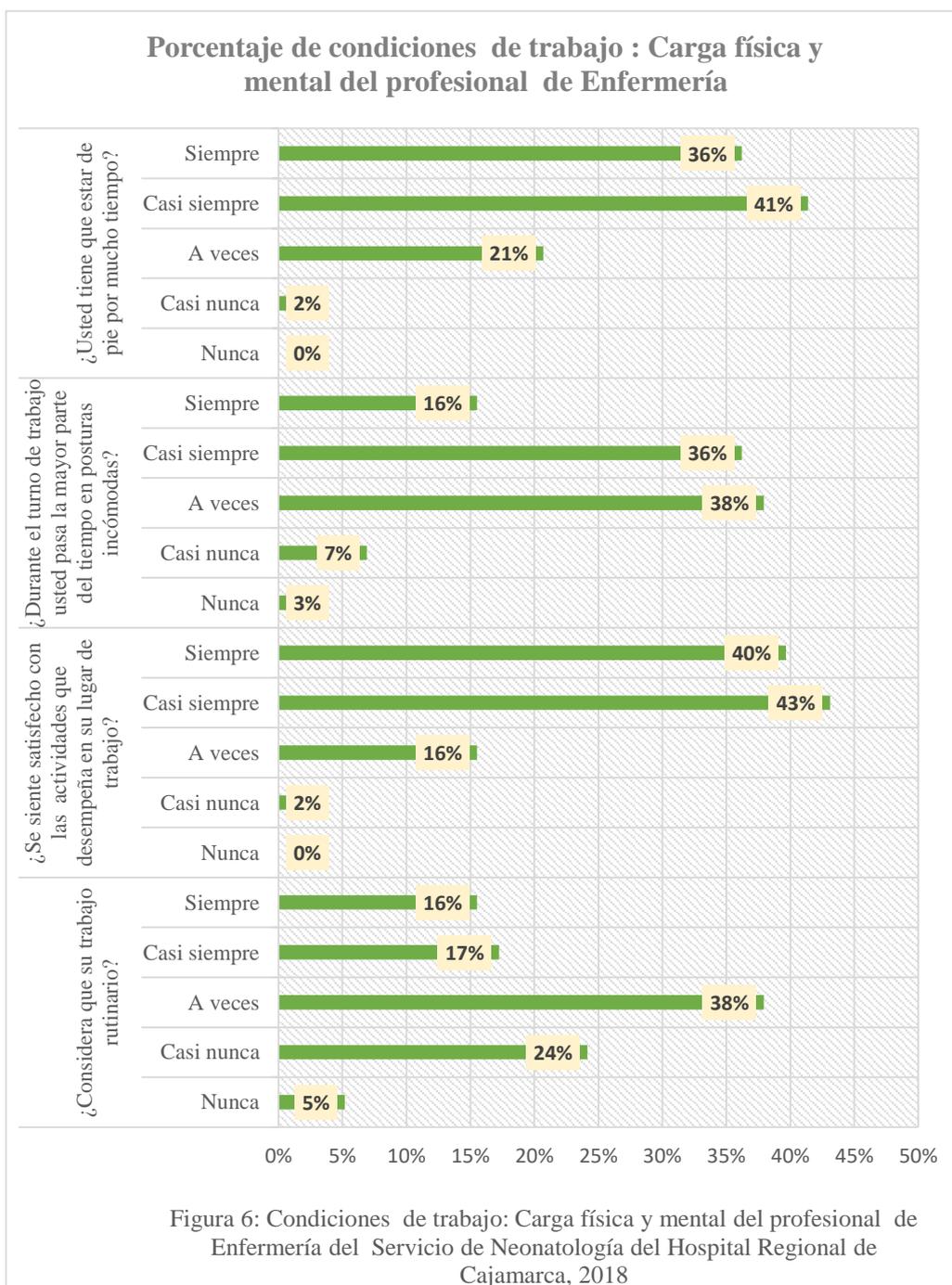
espacio donde labora está limpio, ordenado y con el equipamiento adecuado y el 53% (31) cumple con el calendario de vacunación.

Tabla 6

Condiciones de trabajo: Carga física y mental del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Carga física y mental	Respuesta	Recuento	Porcentaje
¿Considera que su trabajo rutinario?	Nunca	3	5%
	Casi nunca	14	24%
	A veces	22	38%
	Casi siempre	10	17%
	Siempre	9	16%
¿Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en su área de trabajo?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	1	2%
	A veces	9	16%
	Casi siempre	25	43%
	Siempre	23	40%
¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?	Nunca	2	3%
	Casi nunca	4	7%
	A veces	22	38%
	Casi siempre	21	36%
	Siempre	9	16%
¿Usted tiene que estar de pie por mucho tiempo?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	1	2%
	A veces	12	21%
	Casi siempre	24	41%
	Siempre	21	36%
Total		58	100%

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"



Interpretación:

En la tabla y gráfico 6 sobre Condiciones de trabajo: Carga física y mental del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Se observa que el 38% (22) a veces considera que su trabajo es rutinario, 43% (25) casi siempre se encuentra satisfecho con sus actividades realizadas desempeñadas en su lugar de trabajo.

El 38% (22) considera que, en su jornada laboral, a veces pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas y el 41% (24) considera que casi siempre tiene que estar de pie por mucho tiempo.

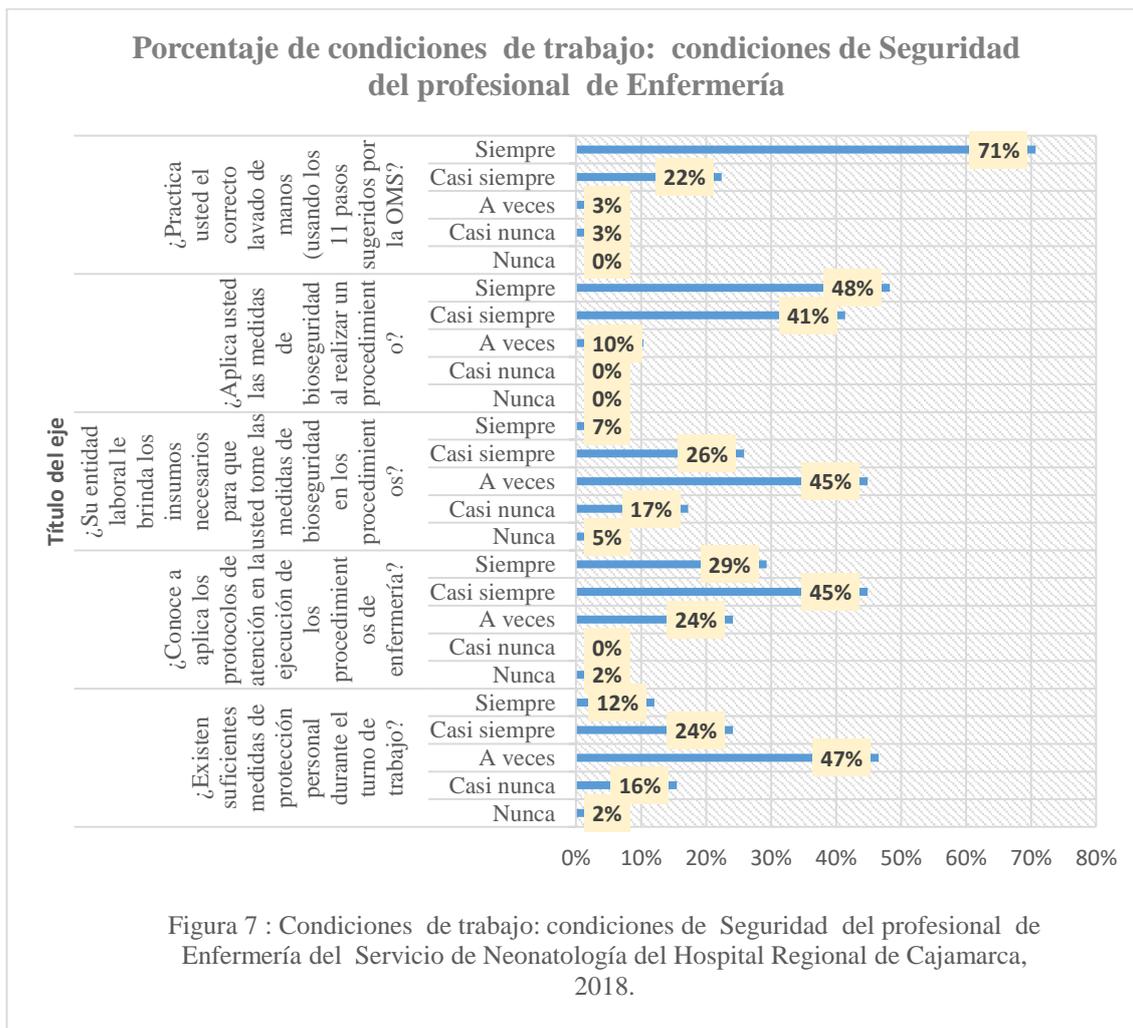
Tabla 7

Condiciones de trabajo: Condiciones de Seguridad del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Seguridad	Respuesta	Recuento	Porcentaje
¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	Nunca	1	2%
	Casi nunca	9	16%
	A veces	27	47%
	Casi siempre	14	24%
	Siempre	7	12%
¿Conoce a aplica los protocolos de atención en la ejecución de los procedimientos de enfermería?	Nunca	1	2%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	14	24%
	Casi siempre	26	45%
	Siempre	17	29%
¿Su entidad laboral le brinda los insumos necesarios para que usted tome las medidas de bioseguridad en los procedimientos?	Nunca	3	5%
	Casi nunca	10	17%
	A veces	26	45%
	Casi siempre	15	26%
	Siempre	4	7%
¿Aplica usted las medidas de bioseguridad al realizar un procedimiento?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	6	10%
	Casi siempre	24	41%
	Siempre	28	48%
¿Practica usted el correcto lavado de manos (¿usando los 11 pasos sugeridos por la OMS)?	Nunca	0	0%
	Casi nunca	2	3%
	A veces	2	3%

	Casi siempre	13	22%
	Siempre	41	71%
Total		58	100%

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"



Interpretación:

En la tabla y grafico 7 en cuanto a Condiciones de trabajo: Condiciones de Seguridad del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

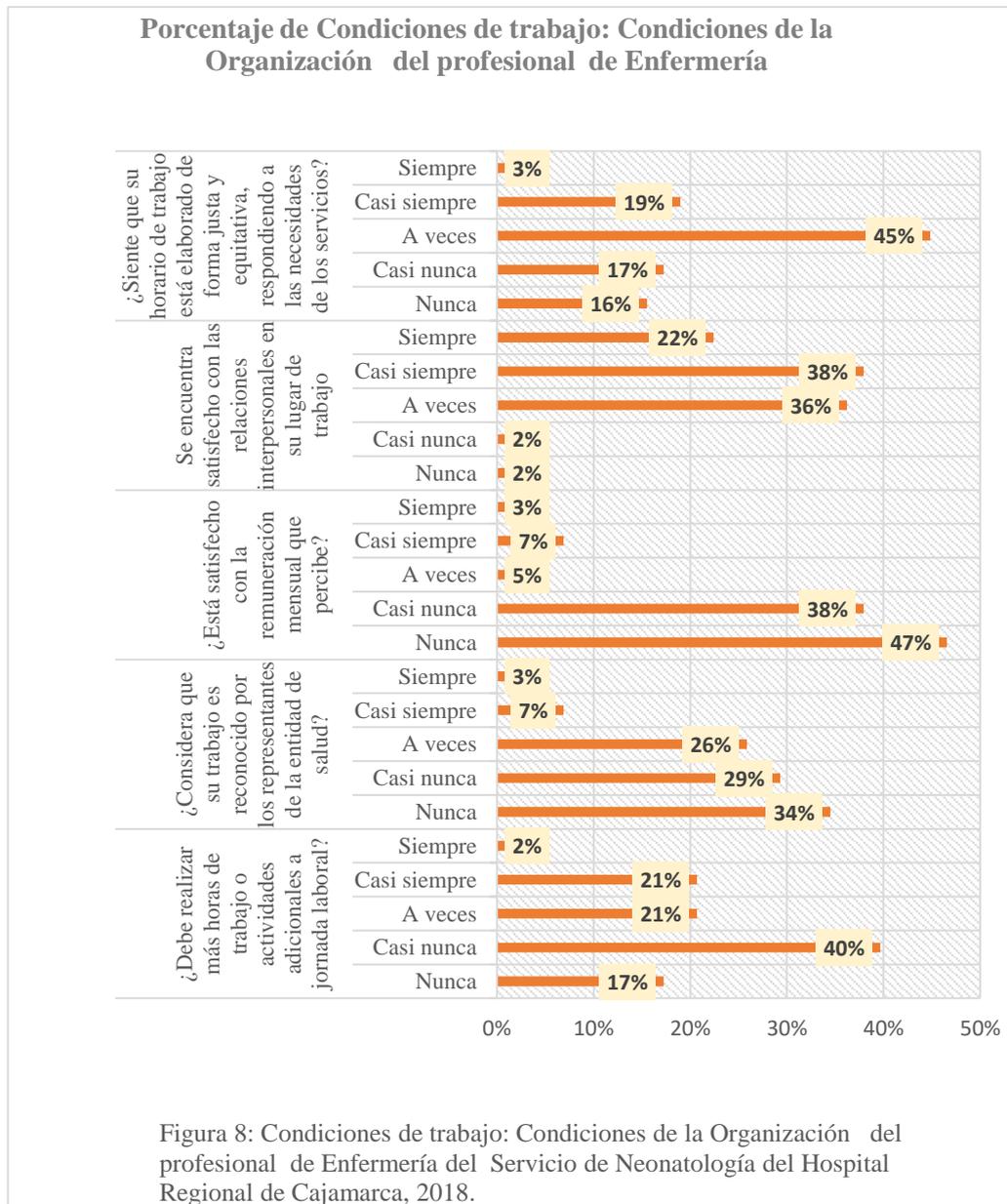
Observamos que el 47% (27) refiere que a veces existen medidas de protección personal en el turno de trabajo, 45% (26) considera que casi siempre se aplica protocolos de atención en la ejecución de procedimientos, 45% (26) asevera que a veces la entidad les brinda insumos para sus medidas de bioseguridad, 48% (28) siempre aplica medidas de bioseguridad y 72% (41) refiere que siempre practica los 11 pasos de lavado de manos sugeridos por la OMS.

Tabla 8

Condiciones de trabajo: Condiciones de la Organización del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Organización	Respuesta	Recuento	Porcentaje
¿Debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a jornada laboral?	Nunca	10	17%
	Casi nunca	23	40%
	A veces	12	21%
	Casi siempre	12	21%
	Siempre	1	2%
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?	Nunca	20	34%
	Casi nunca	17	29%
	A veces	15	26%
	Casi siempre	4	7%
	Siempre	2	3%
¿Está satisfecho con la remuneración mensual que percibe?	Nunca	27	47%
	Casi nunca	22	38%
	A veces	3	5%
	Casi siempre	4	7%
	Siempre	2	3%
¿Se encuentra satisfecho con las relaciones interpersonales en su área de trabajo?	Nunca	1	2%
	Casi nunca	1	2%
	A veces	21	36%
	Casi siempre	22	38%
	Siempre	13	22%
¿Siente que su horario de trabajo está elaborado de forma justa y equitativa, respondiendo a las necesidades de los servicios?	Nunca	9	16%
	Casi nunca	10	17%
	A veces	26	45%
	Casi siempre	11	19%
	Siempre	2	3%
Total		58	100%

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"



Interpretación:

En la tabla y Grafico 8 sobre Condiciones de trabajo: Condiciones de la Organización del profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.

Se observa que el 40% (23) casi nunca realiza más horas de trabajo a su jornada laboral, 34% (20) considera que nunca su trabajo es reconocido

por los representantes de la entidad, 47% (27) no está satisfecho con la remuneración mensual.

El 38% (22) casi siempre se encuentra satisfecho con las relaciones interpersonales en su área de trabajo y un 45% (26) a veces percibe que el horario se ha elaborado de manera justa y equitativa.

Tabla 9

Indicadores: media, desviación estándar, coeficiente de variación y ratio para el desempeño laboral y las condiciones laborales

Variable	Media	Desv.Est.	CoefVar%	Pje. Máximo	Ratio Media/Máx
PARTICIPACIÓN	22.81	2.31	10%	30	76%
FORMACIÓN	22.45	2.30	10%	30	75%
ADECUACIÓN	14.95	2.05	14%	20	75%
DESEMPEÑO LABORAL	60.21	5.03	8%	80	75%
AMBIENTALES	20.55	2.93	14%	30	69%
CARGA FÍSICA	15.00	2.18	15%	20	75%
SEGURIDAD	19.40	2.44	13%	35	55%
ORGANIZACIÓN	13.03	2.62	20%	35	37%
CONDICIONES LABORALES	67.98	6.70	10%	100	68%

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"

La Tabla 9 presenta los indicadores descriptivos para las dos dimensiones, se observa un coeficiente de variación % menor a 30%, es decir los datos vienen de una población homogénea. La ratio promedio entre puntaje máximo en la subdimensión o dimensión establece una pobre evaluación para seguridad y organización en condiciones laborales, las demás sub dimensiones tienen

valores similares alrededor del 75%, no es un óptimo esperado, indicando que hay que mejorar las condiciones laborales para influir en el desempeño laboral.

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Pearson para las sub dimensiones del desempeño laboral y las condiciones laborales.

CONDICIONES LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL		
	PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL	FORMACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL	ADECUACIÓN DEL AMBIENTE
CONDICIONES AMBIENTALES	0.241 0.068	0.233 0.079	0.209 0.100
CARGA FÍSICA Y MENTAL	-0.014 0.917	-0.024 0.855	0.161 0.226
SEGURIDAD	0.064 0.635	0.215 0.100	0.476 0.000
ORGANIZACIÓN	-0.054 0.686	-0.014 0.915	0.318 0.015

Fuente: Encuesta elaborada y aplicada por las autoras "Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, 2018"

La tabla 10 muestra una baja correlación directa entre condiciones ambientales con participación del profesional, formación de desarrollo profesional y adecuación del ambiente de trabajo, significativa al 10%.

La carga física no se correlaciona con ninguna sub dimensión del desempeño laboral.

La seguridad de las condiciones laborales presenta baja correlación directa con formación del desarrollo profesional y regular correlación directa con adecuación del ambiente de trabajo, al 10% de significación.

La organización de las condiciones laborales presenta baja correlación directa con adecuación del ambiente de trabajo del desempeño laboral al 10% de significación

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Pearson para las sus sub dimensiones del desempeño laboral y las condiciones laborales.

Correlación de Pearson	0.303
Valor p	0.021

La tabla 11 presenta una baja correlación directa y significativa al 10% entre el desempeño laboral y las condiciones laborales.

IV. DISCUSIONES:

El desempeño laboral del profesional de enfermería es muy importante en el sector de salud, para brindar y optimizar la calidad de atención a los usuarios y ésta depende de las condiciones laborales en la que se desenvuelve, por este motivo es que plantamos este estudio y a continuación en base a los objetivos presentamos la siguiente discusión de los resultados:

- **Sobre el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de neonatología del Hospital regional de Cajamarca.**

En la participación del profesional ; el 58% no participa en eventos, el 62% cree que su jefe no fomenta el compañerismo y el 73% trabaja en equipo, Este se relaciona con lo que refiere el autor Rodríguez y otros (2005), que refiere que en una organización sanitaria tiene un peso muy importante formación de los equipos de trabajo, y que muchas veces los profesionales desean trabajar en equipo, pero es la propia organización la que no les confiere el tiempo o el espacio suficiente para hacerlo. Mientras que Olivera (2013) concluye que muchas de las tareas y cuidados que se le hacen al paciente se pueden hacer de manera conjunta entre los profesionales. Por eso, es importante que trabajen en equipo permitiendo así que el cuidado

sea mucho más global y que se gestione de mejor forma el tiempo del cuidado.

En el servicio de Neonatología se ha observado poco liderazgo en la jefatura, que ha desmotivado al personal en su participación e interacción entre compañeros de trabajo, pero se observa que en su área de trabajo les gusta trabajar en equipo.

En la Formación de desarrollo profesional el 64% del profesional de enfermería se interesa por capacitarse y el 81% señala que la entidad no les capacita. El autor Hernández (2013) menciona que no es necesario que el personal de enfermería sea sometido a cursos de capacitación ya que cuentan con ella. Sin embargo, sugiere que se continúe con la actualización del personal en dos temas: información sobre el sector de actividad y nuevas herramientas de trabajo.

Los profesionales de enfermería tienen interés por capacitarse, pero el hospital no les brinda las capacitaciones de forma programada y rotativa, que incluya a todo el personal por lo cual cierto personal se autofinancia las capacitaciones, pero existe personal que no se capacita por falta de recursos económicos ya que la remuneración mensual que perciben solo cubre su canasta familiar.

En la adecuación al ambiente de trabajo; el 71% no está de acuerdo a los cambios que se presentan en su lugar de trabajo y el 92% considera que tiene competencias para desenvolverse en su lugar de trabajo. Reynaga (2016) en su investigación sobre Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015 cuyo estudio fue cuantitativo de tipo correlacional, en la que se obtuvo como conclusión que la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, ésta le permite desarrollarse y sentirse satisfecho en el desempeño de sus labores diariamente en el hospital.

- **Dentro de las condiciones laborales en las que se desempeña el profesional de enfermería**, del servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca. Deberían ser las más óptimas para garantizar el buen desempeño laboral del profesional de enfermería y salvaguardar su bienestar y satisfacción en su puesto de trabajo

En cuanto a las condiciones ambientales, El 71% percibe que la ventilación no es adecuada, seguido 46% la cual percibe que la ventilación no es adecuada, y el 67% experimenta cambios bruscos de temperatura en su turno, datos que se relacionan al estudio de Benavides, F. (2015) quien menciona que las condiciones laborales son los elementos que están relacionados con el trabajo y su entorno, en una de sus dimensiones que son las condiciones de trabajo menciona a la higiene y a un espacio ordenado como factor importante en el desempeño laboral, así como también menciona que la iluminación es indispensable para evitar algunos accidentes dentro del trabajo. La temperatura ideal según este autor en los hospitales debe oscilar de entre 20 a 23 °C. Las condiciones ambientales del servicio de neonatología deberían ser las óptimas para garantizar el bienestar y la satisfacción del profesional de enfermería en su área de trabajo.

En cuanto a la carga Física y Mental El 52% menciona que en su turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas y un 77% considera que tiene que estar de pie por mucho tiempo. Datos que se relacionan al que hemos visto en nuestro marco teórico el autor Mondelo (1995) menciona que la ergonomía se preocupa por la adaptación del trabajo con el medio ambiente físico de manera de optimizar los recursos y generar un ambiente de trabajo que considere el confort, la eficacia, la seguridad y los aspectos humanos como un factor indispensable en el ambiente laboral. Por lo tanto, viendo estas cifras es importante que incorporen medidas para mejorar el aspecto ergonómico de los trabajadores y así evitar patologías. Dentro de los riesgos ergonómicos a los que se expone el profesional de enfermería tenemos: Permanencia de pie más de 8 horas, para realizar algunas de sus actividades diarias.

El estar mucho tiempo de pie y en posturas incómodas, en cualquier profesional de salud y más en el profesional de enfermería que brinda cuidados y está pendiente de las necesidades y signos de alarma del paciente, trae como consecuencia enfermedades ergonómicas, que el profesional tiene que soportar con el pasar de los años y que muchas veces esta labor no es reconocida.

En cuanto a la seguridad, el 65% refiere que durante el turno de trabajo no cuenta con las suficientes medidas de bioseguridad, el 67% su entidad no les brinda los insumos necesarios para que tomen las medidas de bioseguridad en los procedimientos, Nuestros resultados se encuentran respaldados por Barón (2013) en su investigación sobre factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel De Atención Red Chiclayo – MINSA 2012, fue una investigación cuantitativa de diseño descriptivo transversal tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras, en la que se llegó a la conclusión que los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral y de éstos; con mayor porcentaje es el de seguridad laboral, considerando que el 70% de enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales.

Las carencias de insumos, materiales, equipos de protección personal, en los hospitales del estado es una problemática que se viene dando desde hace ya tiempo atrás, ya que no contamos con un buen sistema de salud, asimismo la salud es una prioridad escrita por el estado, pero en favor a esta no se está haciendo nada. El estado se enfoca en seguridad ciudadana y la salud lo ha dejado de lado.

Y en cuanto a la organización, el 90% considera que su trabajo no es reconocido por los representantes de su entidad y no se encuentra satisfecho con su remuneración mensual respectivamente, pero el 60% se siente satisfecho con las relaciones interpersonales. Nuestros resultados se encuentran respaldados por Barón (2013) en su investigación sobre

factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel De Atención Red Chiclayo – MINSA 2012, fue una investigación cuantitativa de diseño descriptivo transversal tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras , en la que se llegó a la conclusión que los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión..

Asimismo Muñoz (2017), en su tesis titulada "Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015", la investigación fue de tipo sustantiva, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal, se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño del mismo modo, existe asociación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral y las actitudes se relacionan significativamente con el desempeño laboral, asimismo existe un relación significativa entre el trato y el desempeño laboral. Es muy importante que las autoridades de servicio de neonatología, gestionen la mejora de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería, para velar por la integridad y salvaguardar su salud ya que este valioso equipo humano, necesita ser incentivado, motivado por que día a día velan por el bienestar de sus neonatos que son el futuro de nuestro país.

Ultimamos que esta investigación nos permitió analizar el desempeño laboral del profesional de enfermería y las condiciones de trabajo en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca y servirá como aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje que brindar condiciones ambientales óptimas en los hospitales y garanticen la satisfacción laboral, del profesional de enfermería y por ende mejorar la calidad de atención en nuestros pacientes.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una baja correlación directa 0.303 entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería, presenta y significativa al 5% con un p valor 0.021.
2. El desempeño laboral en el profesional de enfermería en el servicio de neonatología, de las 58 enfermeras, 36 cree que su jefe no fomenta el compañerismo, 34 no participa en eventos del servicio, 57 le gusta trabajar en equipo, 37 se capacita constantemente, 47 refiere que sus capacitaciones son autofinanciadas y 53 menciona que la entidad donde laboran no les capacita, 36 considera la jefa del servicio no supera las dificultades que se presentan, 41 no están de acuerdo con los cambios que se presentan en el servicio.
3. Las condiciones laborales en la que se desempeña el profesional de enfermería del total de 58 enfermeras 41 perciben que la ventilación no es adecuada, 39 percibe que no existe cambios bruscos de temperatura en su ambiente laboral, 30 mencionaron que pasan la mayor parte de su tiempo en posturas incómodas y 45 tiene que estar mucho tiempo de pie en su área de trabajo, 37 menciona que no existe las suficientes medidas de protección personal, 39 menciona que su entidad no les brinda todos los insumos para la bioseguridad. Del total de 58 profesionales de enfermería 52 refiere que su trabajo nunca es reconocido por los representantes de la entidad y el mismo número de profesionales no se encuentra satisfecho con su remuneración mensual que percibe.
4. Existe una baja correlación directa entre condiciones ambientales con participación del profesional, formación de desarrollo profesional y adecuación del ambiente de trabajo, significativa al 10%.

La carga física no se correlaciona con ninguna sub dimensión del desempeño laboral.

La seguridad de las condiciones laborales presenta baja correlación directa con formación del desarrollo profesional y regular correlación directa con adecuación del ambiente de trabajo, al 10% de significación.

La organización de las condiciones laborales presenta baja correlación directa con adecuación del ambiente de trabajo del desempeño laboral al 10% de significación.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Jefatura del Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, realizar e incentivar a reuniones y eventos para involucrar a todo el personal y se sientan identificados y comprometidos con el servicio; además, fomentar la mejora de la comunicación entre el personal y jefatura, logrando mejorar la motivación y el desempeño laboral.
- Se recomienda al área de capacitación y de manera conjunta a la Jefatura del departamento de Enfermería del Hospital Regional de Cajamarca, realizar un plan de capacitación anual que involucre a todo el profesional de enfermería, ya que según hemos observado en nuestros resultados en la mayor parte del profesional las capacitaciones son autofinanciadas y refieren que la entidad no les capacita.
- Se sugiere al área de logística y la jefatura de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca del trabajar de manera conjunta para realizar un requerimiento anual sobre insumos, materiales, equipos, etc; para garantizar la óptima atención al usuario. para mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería.
- Los representantes del Hospital Regional de Cajamarca, brindar cartas de felicitación e incentivos al profesional de enfermería para así motivarlos, incentivarlos y reconocer su gran labor a favor del cuidado del paciente y de esta manera mejorar la satisfacción profesional.

VII. REFERENCIAS

Arana, Y y Valencia F. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras*. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa-2015.

(Tesis de pregrado) Recuperado en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1818/ENaralym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Barón, K. (2013). *Factores Motivacionales en el desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer nivel de Atención Red Chiclayo – MINSA 2012*. (Tesis de pregrado). Recuperado de:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/427/1/TL_Barón_Rodríguez_JovannaKatherine.pdf

Benavides, F. (2015). Informe: *Proceso De Diseño Del Cuestionario Básico Propuesto Para Las Encuestas Sobre Condiciones De Trabajo, Empleo Y Salud En América Latina Y El Caribe. Perú*. Recuperado de https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/2015_11_27_informeECTS_caribe.pdf/ff2aeb9c-f4e8-495a-958c-ddb0e00676bc.

Congreso De La República. (2016). *Ley del Trabajo de la Enfermera(o)*. Perú. Recuperado

de:http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/dispositivos_legales/ley_27669.htm

Congreso de la República. (2016). *Ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador*. Lima.

Colegio de Enfermeros del Perú. (2017) *Diario correo*. <https://diariocorreo.pe/ciudad/decana-del-colegio-de-enfermeros-en-el-peru-hay-12-enfermeras-por-cada-10-mil-habitantes-803109/2017>.

Déficit de enfermeros supera los 380 en hospitales del MINSA (2017). *RPP Noticias*. Recuperado de: <http://rpp.pe/peru/arequipa/deficit-de-enfermeras-afecta-a-hospitales-de-arequipa-noticia-1035678>.

Delgado D. (2014). *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. (Tesis doctoral). Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares: p. 18-20. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/58909869.pdf>

Dessler, G. y Verela, R. (2013). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Guevara, B., Evies, A., Rengifo, J., Salas, B., Manrique, D y Palacio, C. (2014). El cuidado de enfermería: una visión integradora en tiempos de crisis. *Revista Enfermería Global*.vol.13 no.33. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v13n33/ensayo2.pdf>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Recuperado en: <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/metodologia-de-la-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>.http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412014000100016&script=sci_arttext&tlng=en

Hernández L, Díaz, A, Martínez, J, Gaytan, D. (2018). *Educación de enfermería en el cuidado humanizado*. Universidad Autónoma de San Luis Potosi, San Luis Potosí, México. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/ean/v22n1/es_1414-8145-ean-2177-9465-EAN-2017-0275.pdf

Lapeña Y, Cibanal L, Pedraza A, Loreto. M y Macía Soler. (2014). *Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas*. *Texto Contexto Enferm, Florianópolis*, 555-62.

Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/es_0104-0707-tce-23-03-00555.pdf

Llop, A, Tarafa, G, y Benach, J. (2015). *Personal de enfermería, condiciones de trabajo y su impacto en la salud. Revista Gaceta Sanitaria. Vol. 29 Núm.2. 29:155-6.* Recuperado de:
<http://www.gacetasanitaria.org/es/personal-enfermeria-condiciones-trabajo-su/articulo/S0213911114002507/>

Lucas, M. (2014). *Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril – junio. (2014).* (Tesis de pregrado). .
Recuperado de:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENE NDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf>

Ministerio de Salud. (2015). *Calidad del Servicio de Salud desde la Percepción del Usuario.* Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/bitstream/autonomaieica/14/3/EVA%20MORALES%20MACHCO%20-20ENFERMERIA%20EN%20EL%20SERVICIO%20DE%20EMERGENCIA.pdf>

Morán, J. (2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. Revista Fidélitas.* Recuperado de:
<https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>

Muñoz, C. (2017). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015.* (Tesis de maestría). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8686/Mu%C3%B1oz_CMEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud., (2018). Recuperado de:
<http://www.who.int/features/qa/37/es/>

Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público* (Tesis de maestría). Recuperado de:
<https://cd.dgb.uanl.mx/bitstream/handle/201504211/5648/20949.pdf?sequence=1>

Pérez, D. y Villarreal, M. (2016). *Satisfacción Laboral y Relaciones Interpersonales de los Enfermeros del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Collique – Comas, 2016*. (Tesis de pregrado). Recuperado de:
<http://repositorio.ual.edu.pe/bitstream/handle/UAL/42/0010%20-%202016%20%20PER%C3%89Z-VILLARREAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oficina de recursos humanos. (2015). *Plan Estratégico del Hospital Regional de Cajamarca*.

Quintana, O. (2014). *Calidad de Vida en el Trabajo, Personal de Enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México* (Tesis doctoral). Recuperado de:
http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/1603/Tesis_Calidad_de_Vida_en_el_Trabajo.Image.Marked.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reynaga, Y. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de:
http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, M., (2017). *Cuánto gana de sueldo una enfermera en Estados Unidos*. Recuperado de: <https://www.thoughtco.com/cuanto-ganan-las-enfermeras-en-eeuu-1965534>

Rodríguez, S. (2015). *Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización, hospital "Eleazar Guzmán Barrón".* Nuevo Chimbote. 2014(Tesis de pregrado).

Recuperado de:
<http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/1903/27205.pdf?sequence=1>

Següel, F, Valenzuela,S, y Sanhueza O.(2015) *El Trabajo Del Profesional De Enfermería: Revisión De La Literatura. Revista Scielo. Vol.21 no.2.* Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002

Peplau H.(2012) *El Cuidado.* Recuperado de:

<http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/hildegard-peplau.html>

VIII. ANEXOS:

Anexo1: INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

INSTRUCCIONES: Estimada Licenciada en Enfermería, por anticipado le agradecemos su participación en esta encuesta, para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación titulado: Desempeño laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, tenga en cuenta que es anónimo y confidencial.

Marque con una “X” la respuesta que considera por conveniente.

I. DATOS GENERALES:

Nivel académico

Licenciada en Enfermería ()

Enfermera Especialista ()

Grado de Magister ()

Grado de Doctor ()

1.1. Condición laboral

Nombrado ()

Contratado CAS ()

Contrato por terceros ()

1.2. Edad:

Hasta los 25 años ()

De 26 a 35 años ()

De 36 a 45 años ()

De 46 a más ()

1.3 Área en la que labora

Unidad de Cuidados Inmediatos ()

Unidad de Cuidados Intermedios y/o patológicos ()

Unidad de Cuidados intensivos ()

II. ORGANIZACIÓN:

Marque con una "X" la respuesta que considera por conveniente. Tenga en cuenta que:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

DESEMPEÑO LABORAL:

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
A. PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL						
1.	¿Usted participa de los eventos (reuniones, cursos, aniversarios, eventos deportivos, etc.) que realizan en su servicio de Neonatología?					
2.	¿Su jefe de servicio fomenta el compañerismo entre el equipo de Salud?					
3.	¿Usted ha demostrado a los demás trabajadores que se puede lograr un trabajo efectivo con el uso mínimo de recursos?					
4.	¿Se considera usted una persona proactiva e incentiva a sus compañeros de trabajo a la participación activa?					
5.	¿Le gusta trabajar en equipo?					
6.	¿En su desempeño laboral considera usted que soluciona los problemas de forma rápida?					
B. FORMACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL						
7.	¿Se interesa usted por capacitarse constantemente?					
8.	¿Sus capacitaciones son autofinanciadas?					
9.	¿Sus capacitaciones son brindadas y financiadas por su entidad laboral?					
10.	¿Cómo profesional aprecia y se identifica con su entidad?					
11.	¿En el área donde labora se siente cómodo?					
12.	¿Su trabajo en el área donde labora cumple con las expectativas que se planteó en su formación?					
C. ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO						
13.	¿Su jefe de servicio supera las dificultades que se presentan en su área de trabajo?					
14.	¿Cómo Profesional de Enfermería usted está de acuerdo con los cambios que se presentan?					
15.	¿Cómo trabajador acepta las competencias de los demás?					

16.	¿Siente que tiene conocimientos, habilidades y competencias suficientes para desenvolverse en su área de trabajo?					
-----	---	--	--	--	--	--

CONDICIONES LABORALES:

A. CONDICIONES AMBIENTALES:		5	4	3	2	1
1.	¿Percibe que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?					
2.	¿Percibe que la iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?					
3.	¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?					
4.	¿El uso de hipoclorito de sodio en la limpieza de los pisos, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción adversa en su organismo?					
5.	¿El espacio donde labora está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?					
6.	¿Usted ha cumplido con su calendario de vacunas para prevenir enfermedades inmunoprevenibles especialmente DT, HVB e influenza?					
B. CONDICIONES DE CARGA FÍSICA Y MENTAL						
7.	¿Considera que su trabajo rutinario?					
8.	¿Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en su área de trabajo?					
9.	¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?					
10.	¿Usted tiene que estar de pie por mucho tiempo?					
C. CONDICIONES DE SEGURIDAD						
11.	¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?					
12.	¿Conoce a aplica los protocolos de atención en la ejecución de los procedimientos de enfermería?					

13. ¿Su entidad laboral le brinda los insumos necesarios para que usted tome las medidas de bioseguridad en los procedimientos?					
14. ¿Aplica usted las medidas de bioseguridad al realizar un procedimiento?					
15. ¿Practica usted el correcto lavado de manos (¿usando los 11 pasos sugeridos por la OMS)?					
D. CONDICIONES DE ORGANIZACIÓN					
16. ¿Debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a jornada laboral?					
17. ¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?					
18. ¿Está satisfecho con la remuneración mensual que percibe?					
19. ¿Se encuentra satisfecho con las relaciones interpersonales en su área de trabajo?					
20. ¿Siente que su horario de trabajo está elaborado de forma justa y equitativa, respondiendo a las necesidades de los servicios?					

(Reynaga, 2015)

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

NOMBRE DE LAS ESTUDIANTES: LESLY PAMELA ESCALANTE MARIÑAS /
NADIA YESSENIA ZAPATEL RAMIREZ

DESEMPEÑO LABORAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA. 2018							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p>	H ^o : Existe relación entre desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de	<u>INDEPENDIENTE</u> Desempeño Laboral	Descriptiva Analítica Correlacional .	Está conformada por 60 enfermeras del servicio de neonatología	Se aplicará un Cuestionario a cada una de las	Los datos se codificarán en el software SPSS v 22.0, se realizará la

<p>de enfermería en el Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Regional de Cajamarca. • Determinar las condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales de enfermería en el Hospital Regional de Cajamarca. • Proponer estrategias de mejora del desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca. 	<p>Cajamarca en el año 2018.</p> <p>H1. No existe relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018.</p>	<p><u>DEPENDIEN</u> <u>NTE</u></p> <p>Condiciones de trabajo</p>			<p>enfermeras</p>	<p>presentación de tablas estadísticas simples y de contingencia.</p>
---	---	---	--	--	--	-------------------	---

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO- JUEZ 01

1. NOMBRE DEL JUEZ		Loel Eduardo Chavanz Istia.
2	PROFESIÓN	Médico Cirujano
	TÍTULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Magister en Administración
	ESPECIALIDAD	Auditoría en Salud.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	25 años
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Hospital Regional Lambayeque
	CARGO	Gerente de defensa al Paciente
<p>“DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA - 2018”.</p>		
3. NOMBRE DEL TESISISTA :		
4. INSTRUMENTO EVALUADO	<p>Cuestionario: Tipo Encuesta Contexto: Auto administrado</p>	
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	<p>Determinar la relación entre Desempeño laboral y Condiciones de Trabajo del Profesional de Enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018”.</p>	
6. DETALLE DEL INSTRUMENTO	<p>Esta investigación consta de un instrumento, con instructivo y datos generales, en el desempeño laboral consta de 16 ítems y en condiciones de trabajo consta con 19 ítems, las preguntas están orientadas a las</p>	

	Licenciadas en Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el 2018.
7. PREGUNTAS OBSERVADAS	
8. COMENTARIO GENERALES	dos ítems usados en base al instrumento de Reynaga, Y (2015), han sido adecuados para la muestra del estudio.
9. OBSERVACIONES	



Dr. Abel Chavarría Isla
Magister en Administración
Universidad ESAN
Reg. N° 4101

JUEZ

SELLO Y COLEGIATURA



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO- JUEZ 02

1. NOMBRE DEL JUEZ		SANCHEZ CALERES, VICTOR
2	PROFESIÓN	LIC. ESTADÍSTICO
	TÍTULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	DOCTOR
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	CENTRO CIENTIFICO UNL
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
	CARGO	DOCENTE, PRINCIPAL
"DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA - 2018".		
3. NOMBRE DEL TESISISTA :		
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario: Tipo Encuesta Contexto: Auto administrado	
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre Desempeño laboral y Condiciones de Trabajo del Profesional de Enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018".	
6. DETALLE DEL INSTRUMENTO	Esta investigación consta de un instrumento, con instructivo y datos generales, en el desempeño laboral consta de 16 ítems y en condiciones de trabajo consta con 19 ítems, las preguntas están orientadas a las	

	licenciadas en enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Regional Docente de Cajamarca – 2018.
7. PREGUNTAS OBSERVADAS	
8. COMENTARIO GENERALES	LOS ITEMS DEL PRESENTE INSTRUMENTO SON VALIDOS EN LA MEDIDA EN QUE HAN SIDO ADECUADOS A LA MUESTRA DE ESTUDIO, SIENDO COHERENTE, CON LOS INDICADORES, DIMENSIONES Y LAS VARIABLES DE ESTUDIO
9. OBSERVACIONES	



COESPE 037 JUEZ

SELLO Y COLEGIATURA



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO- JUEZ 03

1. NOMBRE DEL JUEZ	Mercedes Marieni Barobelas Silva.	
2	PROFESIÓN	Licenciada en Enfermería.
	TITULO Y/O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctorado
	ESPECIALIDAD	Doctorado en Ciencias de la Salud.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	Directora de la Unidad de Investigación
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Universidad Nacional de Cajamarca
	CARGO	Docente Principal
DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2018.		
3. NOMBRE DEL TESISISTA : Lic.Enf. Escalante Mariñas Lesly Pamela Lic.Enf. Nadia Yessenia Zapatel Ramirez		
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario: Tipo Encuesta	
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018 para conocer su significancia entre ambas variables	
6. DETALLE DEL INSTRUMENTO	Esta investigación consta de un instrumento con instructivo de datos generales, en el desempeño laboral consta con 16 ítems, y en condiciones de trabajo consta de 19 ítems, las preguntas están orientadas a las	

	licenciadas en enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Regional Docente de Cajamarca.
7. PREGUNTAS OBSERVADAS	
8. COMENTARIO GENERALES	El presente instrumento es adecuado para ser administrado en la muestra del estudio.
9. OBSERVACIONES	


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Bardales

Dra. M. Marlene Bardales Silva
 DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION
 JUEZ

SELLO Y COLEGIATURA

ANEXO 4: SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR ENTREVISTAS Y APLICAR ENCUESTAS EN EL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA.

SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR ENTREVISTAS Y APLICAR INSTRUMENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE MI TESIS

Cajamarca, 27 de febrero de 2018

RECIBIDO

27 FEB. 2018

Sr: Dr. Tito Urqueaga Melquiades
Director del Hospital Regional Docente de Cajamarca
Ref. Oficina de Capacitación

Nosotras Lesly Pamela Escalante Mariñas con DNI 45696513 y Nadia Yessenia Zapatero Ramírez , ambas licenciadas en enfermería , nos presentamos a usted y exponemos .

Que por motivos de estar en estudios de maestría en Gestión en los Servicios de Salud , solicitamos permiso para realizar entrevistas a su persona, a la jefa de departamento y de neonatología; asimismo y encuestas en el servicio de neonatología, con el fin de culminar satisfactoriamente nuestra Tesis titulada ""Desempeño laboral y asignación de cargos en el servicio de neonatología del HRDC en el 2018".

Es justicia que esperamos alcanzar.


Lesly Pamela Escalante Mariñas
LICENCIADA EN ENFERMERIA
C.E.P. 58284

cc: Jefe de Enfermeras HRDC
Jefe de enfermeras de Neonatología

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo Lesty Pamela Escalante Mariñas, identificado con DNI N° 45696513, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado del programa de la Maestría en Gestión de los servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>) según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 45696513

FECHA: 18 de Agosto del 2018

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

	AUTORIZACION DE PUBLICACION DE	Código : P06-PP-PR-02.02
	TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	Versión : 09
	UCV	Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Nadia Yesenia Zapatel Ramírez, identificado con DNI N° 46058835, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado del programa de la Maestría en Gestión de los servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>) según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 45696513

FECHA: 18 de Agosto del 2018

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	---------------------	--------	--------------------------------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Abel Chavarry Isla, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de los estudiantes, **ZAPATEL RAMIREZ NADIA YESSENIA y ESCALANTE MARIÑAS LESLY PAMELA**, titulada "DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA - 2018", constato que la misma tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chiclayo, 18 de Julio de 2018

Dr. ABEL CHAVARRY ISLA
DNI: 16644393

ESCALANTE MARIÑAS LESLY PAMELA

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	2%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
7	files.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	documents.mx Fuente de Internet	<1%