

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES ASOCIADOS
AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS
DOCENTES EN EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL LIMA,
2022**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN DE CALIDAD,
DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

TESISTA: CHAVEZ MENDEZ, ANDREA

ASESOR: DR. PORTOCARRERO MERINO, EWER

HUÁNUCO – PERU

2023

DEDICATORIA

En memoria a mi madre que desde el cielo me da fuerzas para continuar y a mi padre por su apoyo psicoafectivo constante.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios; a mi mentor y asesor Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO, por su asesoría y apoyo constante en la culminación de la presente tesis.

RESUMEN

Objetivo. Determinar los factores institucionales y personales asociados al desempeño profesional. **Métodos.** Estudio observacional, transversal, prospectivo y de diseño correlacional con la participación de 51 enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, durante el periodo 2022. Se empleó un cuestionario de factores personales e institucionales y otro referida al desempeño laboral en la recolección de datos. En el análisis inferencial se utilizó la Prueba de correlaciones de Rho de Spearman. **Resultados.** El 96,1% (49 enfermeros) presentaron desempeño profesional adecuado y el 7,8% (4 enfermeros) aseguraron la presencia de factores institucionales. Por otro lado, dentro del factor personal que se asocia al desempeño profesional fue la edad, con $p=0,033$ y los factores institucionales están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, con $p=0,000$; así como las dimensiones de dotación, reconocimiento, estabilidad laboral, remuneración, plan de capacitación, disponibilidad de recursos, demanda de atención y ambiente físico. **Conclusiones.** Los factores personales e institucionales están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima.

Palabras clave: desempeño laboral, factores personales, factores institucionales, enfermeras.

ABSTRACT

Objective. Determine institutional and personal factors associated with professional performance. **Methods.** Observational, cross-sectional, prospective study with a correlational design with the participation of 51 teaching nurses at the Hospital Militar Central Lima, during the period 2022. A questionnaire of personal and institutional factors and another referring to work performance were used in data collection. In the inferential analysis, the Spearman Rho correlation test was used. **Results.** 96.1% (49 nurses) presented adequate professional performance and 7.8% (4 nurses) confirmed the presence of institutional factors. On the other hand, within the personal factor that is associated with professional performance was age, with $p=0.033$, and institutional factors are significantly associated with the professional performance of teaching nurses at the Lima Central Military Hospital, with $p=0.000$; as well as with the physical environment, training plan, recognition of personal merit, staffing, demand for attention, availability of resources for work, remuneration and job stability. **Conclusions.** Personal and institutional factors are significantly associated with the professional performance of teaching nurses at the Central Military Hospital Lima.

Keywords: *job performance, personal factors, institutional factors, nurses.*

RESUMO

Objetivo. Determinar fatores institucionais e pessoais associados ao desempenho profissional. **Métodos.** Estudo observacional, transversal, prospectivo com delineamento correlacional com a participação de 51 enfermeiras docentes do Hospital Militar Central Lima, durante o período de 2022. Na coleta de dados foram utilizados um questionário de fatores pessoais e institucionais e outro referente ao desempenho no trabalho. Na análise inferencial foi utilizado o teste de correlação de Spearman Rho. **Resultados.** 96,1% (49 enfermeiros) apresentaram desempenho profissional adequado e 7,8% (4 enfermeiros) confirmaram a presença de fatores institucionais. Por outro lado, dentro do fator pessoal que se associou ao desempenho profissional foi a idade, com $p=0,033$, e os fatores institucionais estão significativamente associados ao desempenho profissional das enfermeiras docentes do Hospital Militar Central de Lima, com $p=0,000$; bem como com o ambiente físico, plano de treinamento, reconhecimento do mérito pessoal, dimensionamento, demanda de atenção, disponibilidade de recursos para o trabalho, remuneração e estabilidade no emprego. **Conclusões.** Fatores pessoais e institucionais estão significativamente associados ao desempenho profissional de enfermeiras docentes do Hospital Militar Central de Lima.

Palavras chave: desempenho no trabalho, fatores pessoais, fatores institucionais, enfermeiros.

INDICE

	Pag.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
RESUMO	vi
INDICE	vii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.4.1. Problema General.....	16
1.4.2. Problemas Específicos.....	16
1.5. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	17
1.5.1. Objetivo General	17
1.5.2. Objetivos Específicos.....	17
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	18
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. Teoría de las expectativas de VROOM.....	23
2.3. BASES CONCEPTUALES	23
2.3.1. Factores institucionales y personales	23
2.3.1.1. Factores institucionales	23
2.3.1.2. Factores personales	26
2.3.1.3. Desempeño profesional	27
2.4. BASES FILOSÓFICAS	28
2.5 BASES EPISTEMOLÓGICAS	30
2.6. BASES ANTROPOLÓGICAS	30

CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	33
3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	33
3.1.1. Hipótesis General	33
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	33
3.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	34
3.2.1. VARIABLES	35
3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	35
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	36
4.1. ÁMBITO	36
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	36
4.2.1. Nivel de estudio.....	36
4.2.2. Tipo de estudio	36
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
4.3.1 Descripción de la población	36
4.3.2. Muestra y método de muestreo	36
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión	36
4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	37
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	37
4.5.1. Técnicas.....	37
4.5.2. Instrumentos	37
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	39
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	39
4.6. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	40
4.7. ASPECTOS ETICOS.....	41
CAPITULO V. RESULTADOS	42
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	42
5.1.1. Características generales	42
5.1.2. Características de factores personales	48
5.1.3. Características de factores institucionales.....	52
5.1.4. Características de desempeño profesional.....	62
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	66
5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
5.4. APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN	82

CONCLUSIONES	83
SUGERENCIAS	84
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS.....	93

INTRODUCCIÓN

En toda organización sobre todo de salud, el desempeño profesional equivale a uno de los factores determinantes para alcanzar los objetivos y las metas que se han trazado (Palmar et al., 2014).

El principal activo de una organización estriba en el recurso humano y sin ellos simplemente no conseguirían existir. Hoy en día, el enfoque actual dentro de la administración de los servicios de salud ponen el foco en el rendimiento de las instituciones vinculadas con el desempeño de su personal (Jiménez & Cheverría, 2021).

El desempeño laboral dentro de las instituciones no ha recaído en una novedad en función a que el trabajador ha logrado mantener desde mucho tiempo una vinculación laboral. En todo caso, el desempeño laboral se puede comprender como el estímulo que puede fortalecer no solo a las instituciones sino además a los trabajadores que la integran (Ruiz et al., 2008).

Por otro lado, últimamente es evidente que aparecen numerosos determinantes que tienen influencia en el desempeño profesional. Específicamente, de aquellas profesiones que se vinculan con la oferta de servicios de salud o de atención primaria de salud, estos determinante se complejizan (Arias, 2001).

Por su parte, Montenegro y Abdón (2007) informan que existen diversas fuentes que afectan el desempeño profesional, entre ellas podemos rescatar a las vinculadas con el trabajo como la presión laboral, problemas de interrelación, problemas con el ambiente de trabajo entre otros. Además, informan como factores al tema económico como reconocimiento económico, baja productividad por día o eficacia laboral.

Ante lo expresado, el objetivo de este trabajo corresponde a determinar los factores institucionales y personales que se vinculan con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

La investigación queda estructurada en los siguientes capítulos, como:

CAPITULO I: Donde se trata de la situación problemática del estudio con aspectos como el problema, sus preguntas, los objetivos, hipótesis y variables y su justificación o pertinencia.

CAPITULO II: Conformada por el marco de constructos como los antecedentes, fundamento teórico, la definición de constructos y el abordaje epistemológicos, filosófico y antropológico.

CAPÍTULO III: Estructura conformada por el diseño del estudio, la población, los instrumentos, la recolección de datos y el abordaje estadístico de los datos.

CAPÍTULO IV: Donde se presenta los hallazgos del estudio, su análisis y el aporte formulado.

Y, para terminar, se considera las conclusiones y sus sugerencias.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos tiempos, el recurso humano que forma parte de una organización no se encuentra valorado por su trabajo conllevando ello a una insatisfacción en el trabajo, y esto tiene implicancias en cuanto al desempeño en el campo laboral (Bohorquez et al., 2020).

Al respecto, múltiples informes de países europeos dan cuenta de que el profesional de enfermería se halla con precariedades en su ambiente de trabajo, sobre todo vinculadas a temas de presión de actividades, imagen insegura y diferencias en las actividades que desempeñan, lo que genera baja motivación hacia su trabajo. Asimismo, en Egipto, en más del 50% de los enfermeros se hallan desmotivados con su trabajo, sobre todo debido al estrés laboral y la falta de reconocimientos (Yahya & Ghazi, 2018).

Asimismo, en países de la región Latinoamérica se han impulsado numerosos reformas en el campo de la salud, no obstante, no han considerado o valorado las reformas vinculadas a las condiciones con las que laboran el personal de salud, específicamente a través de una compensación económica justa y que esto finalmente directa o indirectamente tiene implicancias en el ambiente familiar (Aguilar, 2022).

En cambio, en el Perú, los centros asistenciales del Ministerio de Salud, se hallan con serios problemas de infraestructura y de una cartera de servicios adecuada lo que tiene implicancias en la satisfacción de la totalidad de demandas de los usuarios externos (Portugal, 2017).

Asimismo, últimamente se observado que las unidades de emergencias de los hospitales del Ministerios de Salud han colapsado debido a la alta demanda de

pacientes de la parte urbana como de las referencias que llegan de todas las provincias del país, lo que tiene implicancias en el personal de salud para la satisfacción de esta demanda lo que finalmente no sea evidente un buen desarrollo de su desempeño profesional lo que más adelante repercutirá en el buen rendimiento del servicio (Camarena, 2013).

Por lo mencionado en líneas anteriores, el profesional de enfermería se encuentra como uno de los equipos de salud más vulnerables frente a esta problemática derivado la atención de los usuarios y la gestión con el equipo de salud (Hijar et al., 2014).

Harbour (1999) informa que frente a esta problemática del desempeño profesional ha correspondido múltiples factores que van desde lo personal (comportamientos) hasta factores como las referidas al entorno social (roles), de cultura (valores), las demográficas (edad, educación entre otras) y el ambiente laboral.

Por otra parte, el desempeño en el trabajo corresponde a un tema situacional, que en otras palabras quiere decir, hay variación de un trabajador a otro y de situación en situación, en conclusión, es dependiente de múltiples factores (Gómez, 2003).

Según Añez (2016) informan que determinantes como la globalización, las formas de contrato, incremento de productividad e inseguridad en el trabajo han conllevado al deterioro de las condiciones de trabajo. Esta situación es más evidente en el sector salud, sobre todo en trabajadores como el médico y la enfermera, que muchas veces se hallan con susceptibilidad al incremento del estrés laboral (Cruz et al., 2010).

Tejada y Gómez (2009) reporta que son varios los factores que tienen implicancias en el desempeño profesional, sobre todo las que se relacionan con la presión laboral, la comunicación, sobrecarga laboral, problemas con paciente y familiares,

situación económica, familiar, baja productividad y las características demográficas.

Igualmente, Olusegun y Olusoji (2020) informa sobre todo el factor del ambiente laboral, específicamente los reconocimientos en el trabajo. Asimismo, Salcedo (2020) indica que el entorno de trabajo no solo tiene implicancias en la salud del trabajador sino además en su calidad de vida. Y, Anglade (2006) agrega el tema de la capacitación continua como un condicionante importante en el desempeño profesional.

Además, como informa Ticahuanca y Mamani (2021) que las implicancias positiva o negativas de desempeño profesional no solo debe a conocimientos y habilidades, sino a varios factores como el ambiente de trabajo, la motivación, retribución económica entre otros.

Tuyisenge (2017) explica que el desempeño profesional sobre todo está influenciado por los factores institucionales como los que tienen que ver con la parte administrativa y de organización, lo que finalmente determinará o no un desempeño laboral.

La importancia del presente estudio, se expresa en cuanto a los probables factores que presentan vinculación con el desempeño profesional de las docentes enfermeras que brindan sus servicios educativos en el Hospital Militar Central y que pueden afectar negativamente este nivel de desempeño, y por lo tanto colateralmente afectan la calidad de la educación que se brinda.

Por tanto, es necesario conocer los factores institucionales y personales que presenten asociación estadística con el desempeño profesional de las enfermeras docentes, y a partir de dicha evidencia científica posteriormente proponer intervenciones costo efectivas para mejorar los niveles de desempeño de los docentes que ejercen su trabajo en el Hospital Militar Central de Lima.

1.2. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En sentido teórico el problema del desempeño profesional en enfermeras docentes es importante, debido a que está fuertemente vinculado a múltiples factores, sin embargo, los que predominan son los factores institucionales y los personales que son necesarios de conocer y establecer la fuerza de asociación que presentan con el problema; para de esta manera poder intervenir estos factores y mejorar por tanto el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central.

Los hallazgos del estudio corresponden a una gran herramienta en la toma de decisión de esta institución que ha sido estudiada. Asimismo, estos hallazgos generarían mayor logro en el compromiso a través de la calidad y excelencia, debido a que se ha evaluado la dependencia de algunos factores que determinan el desempeño final del personal de enfermería, con lo que finalmente se recomendarían la limitación de factores negativos y mejorando los positivos.

No obstante, también existe la justificación de estudio por los siguientes motivos:

En nuestra realidad, aun los estudios de investigación son limitados sobre las variables en estudio, por ello es fundamental llevar a cabo el estudio para dar respuesta científica a las preguntas que se ha puesto en consideración.

La presente investigación permite entre otras cosas continuar con la línea de investigación y conformar parte de las referencias de otros estudios.

Contribuye como un aporte metodológico, en lo que se refiere a la aplicación de pruebas poco conocidas en nuestro medio permitiendo adaptarlas progresivamente en el mismo.

Importancia o propósito

La información generada de la investigación sobre desempeño profesional y los factores que expliquen este problema en profesionales docentes de enfermería

ayuda a determinar las características y cómo se desarrollan dichos aspectos en la actividad diaria de los profesores, en este sentido, cobra importancia la necesidad de conducir investigaciones sobre desempeño profesional docente con el propósito básico de tomar medidas preventivas o correctivas en los casos que así lo requieran permitiendo la implementación de programas de capacitación y/o talleres de desarrollo personal y profesional, los cuales pueden ser tomados como referencia para posteriores aplicaciones en los diferentes instituciones de nuestro país.

1.3. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es viable considerando las siguientes razones:

- Accesibilidad a la información de la muestra en estudio toda vez que es mi centro laboral y como ex-enfermera jefe de dicha institución tengo las facilidades para obtener la información fidedigna.
- Asimismo, respecto al financiamiento que será asumida íntegramente por mi persona, los alcances de la investigación repercutirán favorablemente toda vez que será presentado a las autoridades que gestionan la institución quienes tienen la predisposición de implementarlos.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema General

¿Cuáles son los factores institucionales y personales asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los factores personales como la edad, sexo, estado civil, número de hijos y nivel académico asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022?
- ¿Cuáles son los factores institucionales como ambiente físico, plan de capacitación, reconocimiento al mérito personal, dotación de personal, demanda de atención, disponibilidad de recursos para el trabajo, remuneración

y estabilidad laboral asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022?

1.5. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

- Determinar los factores institucionales y personales asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Establecer los factores personales como la edad, sexo, estado civil, número de hijos y nivel académico asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.
- Identificar los factores institucionales como ambiente físico, plan de capacitación, reconocimiento al mérito personal, dotación de personal, demanda de atención, disponibilidad de recursos para el trabajo, remuneración y estabilidad laboral asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

A nivel internacional

En Argentina, Bayser (2022, p. 1) realizó un estudio donde indica:

Objetivo: Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Métodos: Se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal desde noviembre de 2021 a enero de 2022 en profesionales de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería de una institución pública seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos: abordaje de la motivación en tres dimensiones y evaluación del desempeño laboral por competencias. Resultados: La muestra se caracterizó por ser del género femenino, entre 34 y 53 años, y poseer formación de enfermero profesional mayormente. El desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional. Conclusiones: Uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional. Esto demuestra la necesidad de futuras investigaciones donde se evalúen estrategias de intervención que caractericen cualitativamente y eleven ambos indicadores según los resultados obtenidos.

En México, Jiménez y Cheverría (2021, p. 177) desarrollaron un estudio donde reportan:

Objetivo: Describir los conceptos y dimensiones del desempeño laboral planteado por diferentes autores en administración, mediante una revisión de literatura, y su relación con estudios realizados en enfermería. Metodología: Se realizó una búsqueda bibliográfica sistematizada sobre desempeño laboral

en la Biblioteca Virtual Universitaria, en Centro de Recursos Académicos Informáticos Virtuales (CREATIVA), utilizando las bases de datos PubMed, Lilacs, Scielo y Scopus, en idioma portugués, inglés y español, entre los años 2010 y 2020. Resultados: Se presentan dos áreas temáticas preestablecidas: La primera, es revisión de literatura en desempeño laboral y la segunda estudios en desempeño laboral de enfermería. Estas áreas se fueron relacionando con dimensiones teóricas del desempeño laboral. Conclusión: Conocer el nivel el desempeño laboral del profesional de enfermería y las áreas que abarcan los conceptos teóricos en la literatura en administración y recurso humano, entrega mayores competencias, formación continua, y mayor profesionalismo (autonomía, comunicación y participación en organizaciones sanitarias). De esta forma, ayuda a establecer estrategias de abordaje para conocer las falencias del desempeño en enfermería, realizar un análisis del contexto en donde se desarrolla el fenómeno en los profesionales y poder entregar una solución, mejorando el desempeño del profesional o del equipo de salud.

En Ecuador, Muñoz y Robles (2019, p. 12) llevaron a cabo una investigación donde informan:

El presente artículo tiene como finalidad analizar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería que trabaja en el área de emergencia de un hospital público de la ciudad de Babahoyo. Ante aquello, se aplicó un test a un total de 163 sujetos dispuestos en los tres turnos de trabajo, además se estableció que los niveles de estrés afectan las relaciones familiares, donde la inconformidad se registra por los cambios de horarios y carga laboral que tiende a deteriorar las relaciones interpersonales.

A nivel nacional

En el Perú, Coronel (2019, p. 1) ejecutó un estudio donde informa:

El siguiente artículo tiene como objetivo valorar acerca del desempeño laboral del personal de enfermería. Sobre esta base, se dedican tantos esfuerzos a elevar la calidad de la atención en los servicios de salud. De ahí que, es útil reconocer al desempeño profesional de enfermería como una de las vías para garantizar un efectivo proceso de cuidar. Al respecto, se asevera que para el

ser humano siempre ha constituido una preocupación el apropiarse de los conocimientos y mejorar su entorno. Para ello, toma como experiencia los logros obtenidos con anterioridad, por lo que el proceso de mejoramiento del desempeño hay que estudiarlo como sistema y no de manera aislada. En este sentido, los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional, orientando a fortalecer la formación de los profesionales en aras de convertirlos en verdaderos expertos en su propia práctica profesional.

En Amazonas-Perú, Soplá y Gonzales (2019, p. 69) realizaron un estudio donde manifiestan:

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal, de análisis univariado, cuyo objetivo fue: Comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba – Amazonas 2017. La muestra estuvo constituida por 36 profesionales de enfermería por cada institución; como instrumento se utilizó el Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería. Los resultados evidencian que del 100% (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua el 77.8 % (28) tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % (7) mal desempeño laboral y 2.8 % (1) buen desempeño laboral; de los profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 100% (36), el 91.7 % (33) regular desempeño laboral, el 5.6 % (2) buen desempeño laboral y 2.8 % (1) mal desempeño; con respecto a la comparación del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, los resultados de la prueba estadística T-student ($t = - 2.223$ $gl=35$, $p = 0.033 < 0.05$) muestran que existe diferencia significativa entre ambos hospitales. En conclusión Existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

En Callao, Zuta et al (2018) realizaron un estudio donde informan:

La presente investigación Motivación Profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Callao, tuvo como objetivo determinar la incidencia que tiene la motivación en el desempeño, para lo cual se ha empleado un diseño de estudio de tipo descriptivo, correlacional, comparativo y de corte transversal. Para la construcción de la parte descriptiva, se llevó a cabo una exploración de los principales hallazgos reportados en los cuestionarios. Además, se realizó un estudio de las formas de motivación dentro la escuela profesional de enfermería. El estudio se realizó a 28 docentes para verificar el grado de incidencia que tiene en la motivación y lograra su desempeño dentro de la escuela profesional. El trabajo de campo se desarrolló con el cálculo de las frecuencias y los porcentajes del software estadístico SPSS Statistics 20 con su interpretación estadística, que sirve para realizar la contrastación de las hipótesis. Llegando a la conclusión que la motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería.

A nivel local

En Lima-Perú, Villafane (2022) desarrolló un estudio donde manifiesta:

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte. El método de estudio fue deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo analítico correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 66 personas que conforman al personal de enfermería del área de neonatología. La técnica que se utilizó fue la encuesta, se tuvo como instrumentos dos cuestionarios tipo escala de Likert, tanto para la variable factores motivacionales, cuyas dimensiones motivación intrínsecas y extrínsecas, constituidos por 20 ítems; y para la variable desempeño laboral, con sus dimensiones calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas, constituidos por 27 ítems; los cuales fueron sometidos a juicio de expertos para la validez de contenido y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 25 personas que no forman parte del estudio. Los resultados

fueron que predomina el nivel bajo en los factores motivacionales en un 69.7 % y predomina el nivel regular en el desempeño laboral con un 45.5 % en el personal de enfermería, el análisis de correlación para la dimensión motivación intrínseca con la calidad de trabajo ($Rho=0.620$, $p= 0.000$) y el logro de metas ($Rho= 0.638$, $p= 0.000$); la correlación factores motivacionales y la dimensión relaciones humanas ($Rho=0.681$, $p=0.000$). Se concluye que existe correlación directa ($Rho=0.681$) y significativa ($p=0.000$) entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería.

Y, en Lima-Perú, Quintana (2021, p. viii) llevó a cabo un estudio donde informa:

Objetivo: Determinar la prevalencia y factores asociados al bajo desempeño del profesional de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal S.; Metodología: Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional. Muestra obtenida por muestreo probabilístico, constituida por 208 enfermeras. Se aplicó una encuesta (autoría propia) conformada por 48 preguntas; datos procesados en programa SPSS, utilizando prueba Chi cuadrado y de OR. Resultados: 24.5% de enfermeras tuvo bajo desempeño. Factores que se asociaron al bajo desempeño fueron: tiempo de servicio de 2 a 5 años, OR 2.3(IC 95%; 1.1-4.7); no ser especialista OR 4.0(IC:95%; 1.3-12.5); falta de disponibilidad de equipos OR 2.4(IC:95%; 1.1-5.2); trabajo sobrecargado OR 4.3(IC:95%; 1.3-14.5; desmotivación OR 2.9(IC:95%; 1.3-6.6); no ubicación en el puesto de acuerdo a su especialidad OR 2.4(IC:95%; 1.1-5.4); falta de capacitación OR 2.4(IC:95%; 1.1-5.3); haber percibido presión laboral de su jefatura OR 3.5(IC:95%; 1.2-10.4), y no recibir facilidades en horario de trabajo OR 2.2(IC:95%; 1.1-4.2); mientras que hacer docencia disminuyó el riesgo de bajo desempeño OR: 0.02(IC:95%; 0.0- 0.9). Conclusiones: El bajo desempeño se asoció con falta de disponibilidad de equipos, trabajo sobrecargado, desmotivación, y no estar ubicado en el puesto de trabajo de acuerdo con la especialidad de los profesionales de enfermería. Así mismo, falta de capacitación; presión laboral de la jefa de enfermeras, y no brindar facilidades en horario de las enfermeras se asociaron a bajo desempeño.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teoría de las expectativas de VROOM

Furnham (2000) propone un modelo de expectativas de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. De esta forma Vroom indica que existen personas con metas propias y que muchas veces difieren de la institución, no obstante existe la posibilidad de armonizarlos, más conocido como la armonía de los objetivos.

Asimismo, este abordaje de teoría corresponde a una ilustración cognitiva, ya que acoge a la persona como un sujeto pensante y que razona y que además se centra en una meta. (Vroom 2005).

Además, esta teoría pone en conocimiento que la motivación corresponde a un procedimiento de elegir bajo distintas conductas pero que se encuentran controladas por el ser humano. Los trabajadores tendrán un comportamiento de acuerdo que ameriten un incremento en sus remuneraciones u otro estímulo. El modelo está compuesto por los deseos individuales hacia las recompensas específicas (Valencia), el desempeño de las actividades y la percepción de las recompensas recibidas (Instrumentalidad) y la creencia de que determinado comportamiento permitirá obtener ciertas recompensas (expectativas) lo que guiará el esfuerzo para completar las actividades (Vroom, 1964).

Por tanto, esta teoría es más adaptable a la vida real, considerando sobre todo que la percepción de valor no solo varía de una persona y otro sino además en distintos momentos como en diferentes lugares.

2.3. BASES CONCEPTUALES

2.3.1. Factores institucionales y personales

2.3.1.1. Factores institucionales

2.3.1.1.1. Definición

Los factores institucionales según Awases (2006) y OMS (2020):

Son aquellas “condiciones que se relacionan con los procesos de nivel administrativo u operacional, que delimita, contribuye y dirige una determinada actividad la cual es llevada a cabo por el personal de salud, incluyen las medidas que toma la institución hospitalaria para afrontar el nuevo nivel de riesgo al cual está expuesto el personal, por otro lado los factores personales son aquellas características de los trabajadores de salud que pueden tener incidencia en el desempeño laboral en la institución prestadora de servicios de salud”.

2.3.1.1.2. Dimensiones

• Ambiente físico

Se entiende por las “cualidades físicas y medio ambientales en las cuales el personal de Salud desempeña sus actividades diarias y las cuales al estar debidamente implementadas guardan una relación directamente proporcional con el nivel de productividad de una empresa”, según Awases (2006).

• Plan de capacitación

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), la capacitación, es la “obtención de conocimiento teórico-práctico es el proceso de inversión que mayor rentabilidad le da a una empresa, lograr la calidad total, es producto de una política estructurada de capacitación continua del recurso humano, lo cual debe ser supervisado y dirigido por los jefes”, mediante la capacitación se “elaboran programas y estrategias que ayuden al empleado a desarrollar nuevas habilidades, actualizar su haber teórico, impulsar nuevas competencias, lo cual va en incremento de la productividad de la institución, así como en el desarrollo personal del empleado, motivándolo, incrementando la confianza en sí mismo y mejorando la comunicación interpersonal”, según ESAN (2020).

• Reconocimiento al mérito personal

De acuerdo con el estudio realizado por Gallup (2020):

Solo 1 de cada 3 empleados refiere haber sido reconocido por los logros en su empresa, mientras que gran parte refiere que su esfuerzo no es valorado por sus superiores, lo cual trae como consecuencia desmotivación en el personal”. El

reconocimiento laboral entonces es una de las “herramientas que mejor resultado obtiene para incrementar la productividad y desempeño de los trabajadores de cualquier empresa, por lo cual debe ser constructivo: debiendo contar con elementos como la honestidad percibida por el empleado, ya sea de manera individual o personal y con reconocimiento a la medida y de acuerdo a los valores y cultura de la institución”.

- **Dotación de personal**

Es uno de los procesos de mayor importancia dentro de la gestión de una institución, su objetivo es “disponer del personal más capacitado e idóneo para las diferentes actividades dentro de la empresa, las unidades de recursos humanos, la cual a través de la elaboración de propuestas permite optimizar la dotación de recursos humanos basados al análisis situacional de los recursos, elabora el presupuesto necesario, los cuadros de asignación de personal y el manual de perfiles según los puestos requeridos”, según la OMS (2020).

- **Demanda de atención**

Se trata del “proceso dinámico de carácter elevado, en el cual la tecnología, el personal y la capacidad resolutoria, son puestas en riesgo debido al incremento desproporcional de atenciones en salud, este exceso de trabajo dificulta el cumplimiento de los objetivos laborales, desencadenando insatisfacción y sensación de amenaza” (Salcedo, 2020).

- **Disponibilidad de recursos para el trabajo**

Se refiere a que un recurso de trabajo está disponible para ser programado para trabajo durante cualquier período de tiempo seleccionado (Salcedo, 2020).

- **Remuneración**

Chiavenato (2009) indica que “es la retribución conveniente que recibe cada trabajador por su labor, dedicación y compromiso, sus conocimientos y habilidades, entre ellos está la paga fija y los incentivos salariales” (p. 283-284).

- **Estabilidad laboral**

Se refiere cuando una persona siente que posee un trabajo que perdura en el tiempo y es apropiado y este se siente calificado para el desempeño satisfactorio (Sokhanvar et al., 2018).

2.3.1.2. Factores personales

• Edad

Definida por la OMS (2020), como el “número de años que transcurren desde el nacimiento de un individuo, la cual cuenta con evidencia física y se encuentra dividida en diferentes periodos de la vida Humana. De igual manera, se considera que el profesional de salud adquiere ciertas destrezas y conocimientos, basados en su edad y experiencia profesional”.

• Sexo

Se refiere a la “característica biológica y genética, propia del ser humano, que divide a la especie humana en masculino y femenino, individuos complementarios con un sistema de reproducción que ayuda a la variabilidad genética, definida cada una según el tipo gametos que son producidas en sus gónadas, ya sea espermatozoides, en el caso del masculino y óvulos, en el caso del femenino” según MINSA. (2020) y ESSALUD (2020).

• Estado civil

Según Conceptos Jurídicos (2020):

Es la “situación legal y jurídica en la cual una persona física se encuentra de manera temporal o permanente a lo largo de su vida en relación con la familia, sociedad, Estado o Patria a la cual pertenece, así también como la posición con respecto a la familia determinada por matrimonio, parentesco o en convivencia con una pareja de manera estable, siendo única, así como la cualidad que le permite el ejercicio de derechos y deberes, que son adquiridos desde el nacimiento hasta la muerte”.

• Número de hijos

Hace referencia al número de hijos nacidos vivos, según SUNAT (2017), la ley N° 25129 de asignación familiar considera a hijos o hijastros con edad máxima de

18 años o 24 años en caso curse estudios superiores o universitarios o independientemente de la edad en caso de invalidez”.

- **Nivel académico**

Corresponde al grado por donde se logra la clasificación de conocimiento que pueda tener un estudiante y se expresa en notas.

2.3.1.3. Desempeño profesional

2.3.1.3.1. Definiciones

Este constructo se define como la forma en que el trabajador tiene el esfuerzo para un trabajo eficaz y el consiguiente de lograr la meta de la institución (Stoner, 1996). Para León (2006) corresponde a la manera como el trabajador lleva a cabo sus labores. Además, corresponde al valor que puede aportar el trabajador a la institución durante un tiempo determinado (Palací, 2005).

De acuerdo a Stoner (1994) este constructo se refiere a la forma como el trabajador y sus compañeros aportan un trabajo eficaz a la institución para el logro de las metas comunes.

Por otro lado, Chiavenato (1998) define este constructo como “una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, afirmando que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona” (p. 29).

Y, el desempeño laboral según Espinosa et al. (2016) es:

La demostración en la práctica de las funciones y obligaciones propias, asumidas durante el ejercicio de su profesión, y que contribuya a la satisfacción de las necesidades del individuo, familia y comunidad, en coordinación con estos y con el equipo de salud, donde se exprese la influencia técnica, profesional y ética recibida durante su formación y superación en las alternativas de trabajo que adopte a partir de las transformaciones ocurridas en el entorno que labora (p. 116).

2.3.1.3.2. Dimensiones

- **Relaciones interpersonales**

Se refiere a la comunicación que puede ser buena o asertiva entre dos o más personas y es la entrega de experiencias, conocimientos y logros a través de su desarrollo en el campo de trabajo (Piña, 2005).

- **Experiencia o habilidad práctica**

Corresponde un afrontamiento óptimo y la disposición de las acciones que se requieren del trabajador por parte del empleador (Piña, 2005).

- **Satisfacción laboral**

Piña (2005) lo define como la disposición que tiene el empleado para con su trabajo que por consiguiente se sustenta en creencias y valores que ha desarrollado en el trabajo y también a su experiencia en el trabajo.

2.4. BASES FILOSÓFICAS

El estudio se sustenta filosóficamente en la filosofía de las 9's, donde las cinco primeras según Cantú (2011), corresponde a un método japonés que “tiene por objetivo desarrollar un ambiente de trabajo agradable y eficaz, el cual permita el correcto desempeño de las operaciones diarias, con lo cual se logran los estándares de calidad del producto o servicio” (p. 61), y las otras cuatro se adicionan para el fortalecimiento del compromiso en el trabajo, manteniendo el mismo objetivo planteado en el método original (Bencomo & Lezama, 2010; González et al., 1996; Mogro et al., 2014).

Las 9's lo conforman entonces “un sistema cuyo máximo beneficio se obtiene cuanto trabajan como tal y no de manera aislada” (De Anda y Rosales, 2009, p. 36), adicionando a esto, De Anda y Rosales (2009) menciona que “cuatro de ellas son las que se implementan; las primeras tres se aplican al área física de trabajo y la cuarta directamente en la persona. Las otras cinco vendrían siendo resultado o consecuencia de mantener permanentemente las primeras cuatro” (p. 36), esto

coincide como la clasificación de Cantú (2011) respecto a que una parte de ellas se orienta a la mejora de las condiciones laborales como el área física y los otros en los colaboradores de la instituciones. Bencomo y Lezama (2005) listan a las 9'S tanto en japonés y su traducción al castellano, como sigue:

- Seiri (ordenar o clasificar).
- Seiton (organizar o limpiar).
- Seiso (limpieza o pulcritud).
- Seiketsu (bienestar personal o equilibrio).
- Shitsuke (disciplina).
- Shikari (constancia).
- Shitsukoku (compromiso).
- Seisho (coordinación).
- Seido (estandarización).

De las cuales, según De Anda y Rosales (2009), referenciando a Cantú (2011), las tres primeras se orientan al área física y las cosas, las cuatro que siguen se orientan al trabajador y, las últimas dos se orientan a la organización en forma general. Para un mejor entendimiento de cada una de las 9'S se tiene la descripción de la Unidad Politécnica para el Desarrollo y la Competitividad Empresarial (2007) del Instituto Politécnico Nacional (México) en su escrito "Las 9's": Organización, Orden y Limpieza en tu Empresa", misma que tiene similitud en la descripción en su manual realizada por Cruz (2010).

Según lo dicho en líneas anteriores, Jacho (2014) menciona como beneficios de las 9'S los siguientes:

- "Disminución de errores y desperdicios.
- Se promueve la seguridad y se aporta mejor ambiente laboral.
- Disminución de averías con relación al mantenimiento de equipos.
- Disminución de quejas, lo que genera una mayor confianza.
- Crecimiento corporativo.
- Sentar las bases para la mejora continua" (p. 23).

En resumen, esta filosofía es un apoyo para la mejora del desempeño de las instituciones y tenga implicancias positivas para la competitividad, no obstante es importante indicar que para su sostenimiento en el tiempo “requiere de un compromiso de la dirección para promover sus actividades, ejemplo por parte de los supervisores y apoyo permanente de los jefes de los sitios de trabajo. El apoyo de la dirección con su mirada atenta permanente de la actuación de sus colaboradores, el estímulo y reconocimiento es fundamental para perpetuar el proceso de mejora” (Hirano, 1997, p. 76).

2.5 BASES EPISTEMOLÓGICAS

Es muy habitual encontrar en los gestores de una institución que el pago monetario es la única forma de recompensar al trabajador y es más que no hay más cambios o mejoras al respecto. No obstante, se debe considerar otros tipos de recompensa para el trabajador que finalmente pueden ser más valoradas o apreciadas (Mayurí, 2008).

Varias organizaciones hacen posible programas exitosos de reconocimiento, como la entrega de placas de conmemoración, certificados, asistencia de capacitaciones o incluso días extras de vacaciones entre otros (Mayurí, 2008).

En síntesis se puede indicar que lo más importante para el gestor de las organizaciones es que puede ejercer en forma eficaz las recompensas que dispone y sobre todo tener el conocimiento de que cosas tiene más valor para el trabajador (Mayurí, 2008).

2.6. BASES ANTROPOLÓGICAS

La investigación cultural de las organizaciones y sus climas organizacionales que redundan en el desempeño laboral tienen varias orientaciones, que dependen del enfoque que le da el investigador. Desde la antropología cultural se sustentan en varias teorías vinculadas a las diversidades laborales y comportamientos de las personas en distintas organizaciones, con aportes importantes de las disciplinas de la psicología, administración e ingeniería administrativa (Vergara, 2016).

Vergara (2016) informa que:

La gestión humana en las organizaciones no debe depender solo de las disciplinas mencionadas arriba sino, también de la antropología, la más tradicional de las disciplinas para hablar de cultura y de comportamiento del ser humano en un entorno, en este caso el laboral, y de las circunstancias dadas por el factor del clima laboral y las relaciones de los individuos dentro del espacio de la organización (p. 69).

Según Allaire y Firsirotu (1984) las instituciones corresponden a pequeños grupos que tienen procesos de socialización, como también normas y reglas sociales, que tienen características culturales. “Los antropólogos culturales han presentado diversas teorías complejas sobre la cultura, las cuales se caracterizan por las presuposiciones, hipótesis, axiomas y acentos particulares” (Allaire & Firsirotu, 1984, p. 5).

La cultura corresponde a un referente primordial en el estudio de las organizaciones. En toda organización, primero se debe estudiar la cultura humana para luego hablar de la cultura de la organización, ya que el trabajador es la base de todo comportamiento y labor que genera en el ámbito laboral (Vergara, 2016). En la actualidad existe mucha competencia, aquella organización que tiene ventaja sobre otros competidores puede tomar la delantera en el mercado. Por tanto, el desempeño profesional de los trabajadores es un factor muy importante para alcanzar el éxito que exige la organización (Khan, et al., 2015).

La importancia del desempeño profesional tienen que ser valorada y entendida por los gestores y los esfuerzos sinceros tienen que ponerse en marcha alineados a esta dirección. Finalmente, Meyer (2007), pone en conocimiento las siguientes ventajas para un desempeño profesional más alto:

- (a) La productividad del individuo en los aumentos de trabajo.
- (b) El empleado obtiene satisfacción laboral en el trabajo.
- (c) Los problemas psicológicos de los empleados llegan a bajo nivel.
- (d) Aumento de la participación de los empleados en sus puestos de trabajo.
- (e) Se desarrolla un sentido de compromiso y lealtad

entre los empleados. (f) Los empleados obtienen salarios e incentivos más altos en base a la producción. (g) Calidad y cantidad del aumento de la producción total. (h) Las ventas y las cuotas de mercado de la empresa en el mercado mejoran. (i) El beneficio mejora y eso conduce al progreso del negocio. (j) La buena voluntad de la organización va en alto. (k) Todo esto contribuye al desarrollo de la economía nacional y el nivel de vida de la sociedad en su conjunto (p. 111).

CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis General

Ha: Los factores personales e institucionales están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

Ho: Los factores personales e institucionales no están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Ha₁: Los factores personales como la edad, sexo, estado civil, número de hijos y nivel académico están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

Ho₁: Los factores personales como la edad, sexo, estado civil, número de hijos y nivel académico no están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

Ha₂: Los factores institucionales como ambiente físico, plan de capacitación, reconocimiento al mérito personal, dotación de personal, demanda de atención, disponibilidad de recursos para el trabajo, remuneración y estabilidad laboral están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

H₀₂: Los factores institucionales como ambiente físico, plan de capacitación, reconocimiento al mérito personal, dotación de personal, demanda de atención, disponibilidad de recursos para el trabajo, remuneración y estabilidad laboral no están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE DEPENDIENTE:				
Desempeño profesional	Relaciones interpersonales	Adecuado Regular Inadecuado	Cualitativa	Ordinal
	Experiencia o habilidad práctica	Adecuado Regular Inadecuado	Cualitativa	Ordinal
	Satisfacción laboral	Adecuado Regular Inadecuado	Cualitativa	Ordinal
VARIABLE INDEPENDIENTE:				
Factores personales e institucionales	Factores personales	Edad adulto mayor Sexo femenino Estado civil casado Con 3 a más hijos Con nivel académico de licenciatura	Cualitativa	Nominal
	Factores institucionales	Ambiente físico Plan de capacitación Reconocimiento al mérito personal Dotación de personal Demanda de atención	Cualitativa	Nominal

		Disponibilidad de recursos para el trabajo		
		Remuneración		
		Estabilidad laboral		

3.2.1. VARIABLES

a) Variable Independiente

Factores personales e institucionales.

b) Variable Dependiente

Desempeño profesional.

c) Variable Interviniente

Ninguna.

3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

a) Desempeño profesional.

Se midió a través de un cuestionario de desempeño profesional a partir de la dinámica de sus 3 dimensiones: Relaciones interpersonales, Experiencia o habilidad práctica y Satisfacción laboral.

b) Factores personales e institucionales.

Se evaluó a través de un cuestionario de factores personales como la edad, sexo, estado civil, número de hijos y nivel académico y factores institucionales como ambiente físico, plan de capacitación, reconocimiento al mérito personal, dotación de personal, demanda de atención, disponibilidad de recursos para el trabajo, remuneración y estabilidad laboral.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. ÁMBITO

El estudio se realizó en el Hospital Militar Central Lima.

4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Nivel de estudio

Correspondió al nivel relacional, ya que se estudió la relación entre dos variables.

4.2.2. Tipo de estudio

Estudio observacional, prospectivo y transversal.

4.3. POBLACION Y MUESTRA

4.3.1 Descripción de la población

La población estuvo conformada por la totalidad de las enfermeras que cumplen la función docente en el Hospital Militar Central Lima, siendo el total 51 Licenciadas en Enfermería que realizan esta función en el presente año 2022.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Unidad de Análisis

Enfermeras.

Tamaño de Muestra:

No fue necesario determinar la muestra, ya que se trabajó con toda la población.

Muestreo:

No fue necesario.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Dentro de los criterios de inclusión consideramos:

- Enfermeras con función docente
- Enfermeras con aceptación de consentimiento informado.

Los criterios de exclusión:

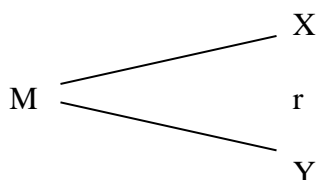
- Enfermeras con permiso temporal.
- Enfermeras con problemas de salud.

Tiempo del estudio:

El periodo de investigación fue durante el año 2022.

4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de estudio fue Correlacional, como se muestra a continuación:



Donde:

M = Población

X = Factores institucionales y personales

y = Desempeño profesional

r = La relación probable entre las variables

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

4.5.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de encuesta.

4.5.2. Instrumentos

a. Cuestionario de factores personales e institucionales.

El cuestionario contempla dos apartados, una de datos de factores personales y la otra de factores institucionales, compuesto por 17 preguntas y que se tomaron las siguientes opciones en escala de Lickert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); este instrumento estuvo constituido por ocho dimensiones: Ambiente físico de trabajo, Plan de capacitación, Reconocimiento al mérito personal, Dotación de personal, Demanda de atención, Disponibilidad de recursos para el trabajo, Remuneración y Estabilidad laboral. Los rangos establecidos fueron:

Factores institucionales

Presente 17 a 51

Ausente 52 a 85

Ambiente físico

Presente 3 a 7

Ausente 8 a 15

Plan de capacitación

Presente 2 a 6

Ausente 7 a 10

Reconocimiento al mérito personal

Presente 3 a 7

Ausente 8 a 15

Dotación de personal

Presente 2 a 6

Ausente 7 a 10

Demanda de atención

Presente 2 a 6

Ausente 7 a 10

Disponibilidad de recursos para el trabajo

Presente 2 a 6

Ausente 7 a 10

Remuneración

Presente 2 a 6

Ausente 7 a 10

Estabilidad laboral

Presente 1 a 3

Ausente 4 a 5

b. Cuestionario de desempeño profesional.

Cuestionario constituido por 20 preguntas, el cual estuvo sustentada en una escala de Likert, que va desde totalmente en desacuerdo (1), en acuerdo (2), ni de acuerdo, ni desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Los rangos establecidos fueron:

Desempeño profesional

Adecuado 74 a 100

Regular 47 a 73

Inadecuado 20 a 46

Relaciones interpersonales

Adecuado 19 a 25

Regular 12 a 18

Inadecuado 5 a 11

Experiencia o habilidad práctica

Adecuado 41 a 55

Regular 26 a 40

Inadecuado 11 a 25

Satisfacción laboral 4

Adecuado 15 a 20

Regular 9 a 14

Inadecuado 4 a 8

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Los dos instrumentos fueron validados por juicio de expertos en el estudio realizado por Herrera, en su estudio sobre Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Confiabilidad de factores Institucionales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	35

La confiabilidad según alfa de Cronbach fue de 0,872 para el instrumento de factores institucionales. Lo que indica que el instrumento presentó un grado de confiabilidad alto, según Herrera (2016).

Confiabilidad de desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

El instrumento de desempeño profesional alcanzo una confiabilidad de 0,864. Lo que indica alta confiabilidad, según Herrera (2016).

4.6. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El protocolo de estudio fue:

- a) Coordinación permanente con los directivos del hospital.
- b) Capacitación presencial a encuestadores para el recojo de datos.
- c) Ejecución de prueba piloto de los instrumentos.
- d) Recolección de datos propiamente dicho en el tiempo programado según cronograma.
- e) Control de calidad de la data.
- f) Proceso de análisis e interpretación de datos.

a) Tabulación

En cuanto a la tabulación de datos consideraron las siguientes fases:

- Revisión de los datos, donde se tuvo en cuenta el control de calidad de los datos, con el fin de poder hacer las correcciones pertinentes.
- Codificación de los datos. Se transformó en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en el instrumento, según las variables del estudio.
- Clasificación de los datos, Se realizó de acuerdo al tipo de variables y sus escalas de medición.
- Presentación de datos. Se presentó los datos en tablas académicas y en gráficos según las variables en estudio.

b) Análisis de datos

Dentro del análisis de datos, se tuvieron en cuenta:

a. Análisis descriptivo

Se consideró el análisis descriptivo por medio del uso de las medidas de frecuencia y porcentajes.

b. Análisis Inferencial.

En cuanto al análisis inferencial, se usó la Prueba de correlaciones de Rho de Spearman, con una confiabilidad de menor de 0,05, para la elección de esta prueba se hizo uno de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. El SPSS 24 fue utilizado para procesar estas informaciones.

4.7. ASPECTOS ÉTICOS

Respecto al cumplimiento de las consideraciones éticas, se empleó un consentimiento informado para la participación de los enfermeros.

CAPITULO V. RESULTADOS

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

5.1.1. Características generales

Tabla 01. Edad en años de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central
Lima, 2022

Edad en años	Frecuencia	%
40 a 46	14	27,5
47 a 53	8	15,7
54 a 61	19	37,3
62 a 69	10	19,6
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

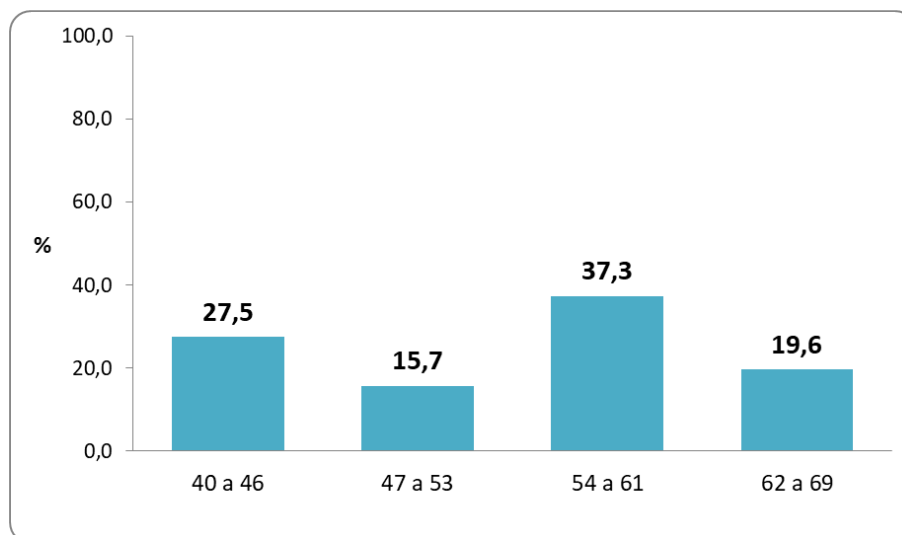


Gráfico 01. Porcentaje de enfermeras según edad en años del Hospital Militar Central Lima, 2022

En cuanto a la edad en años de las enfermeras docentes en estudio se encontró que un gran grupo del 37,3% tuvieron entre 54 a 61 años, seguidos de 40 a 46 años, de 62 a 69 años y pocos de 47 a 53 años.

Tabla 02. Sexo de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	1	2,0
Femenino	50	98,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

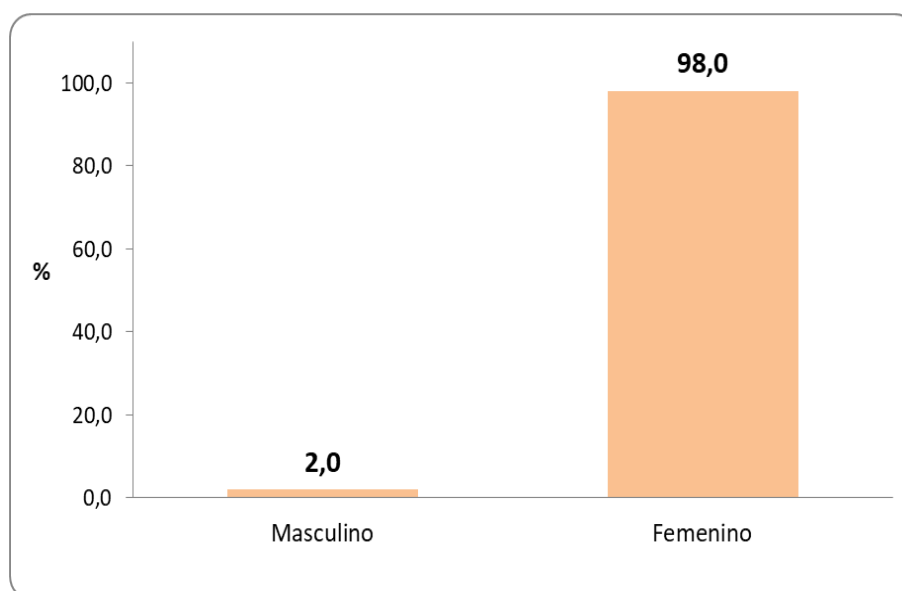


Gráfico 02. Porcentaje de enfermeras según sexo del Hospital Militar Central Lima, 2022

Concerniente al sexo de las enfermeras docentes en estudio se encontró que casi todos fueron de sexo femenino (98,0%) y uno de ellos fue de sexo masculino.

Tabla 03. Estado civil de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central
Lima, 2022

Estado civil	Frecuencia	%
Casado	34	66,7
Conviviente	2	3,9
Soltero	12	23,5
Divorciado	1	2,0
Viudo	2	3,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

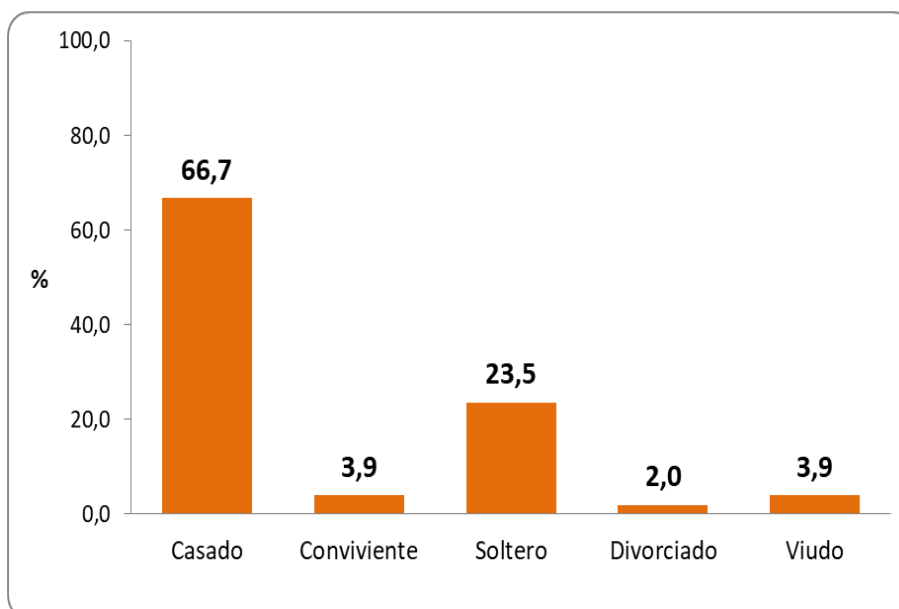


Gráfico 03. Porcentaje de enfermeras según estado civil del Hospital Militar
Central Lima, 2022

Respecto al estado civil de las enfermeras docentes en estudio se encontró que la mayoría fueron casados, seguidos de soltero y otros tuvieron la condición e conviviente, viudo y divorciado.

Tabla 04. Número de hijos de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Número de hijos	Frecuencia	%
0	10	19,6
1	7	13,7
2	21	41,2
3	12	23,5
4	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

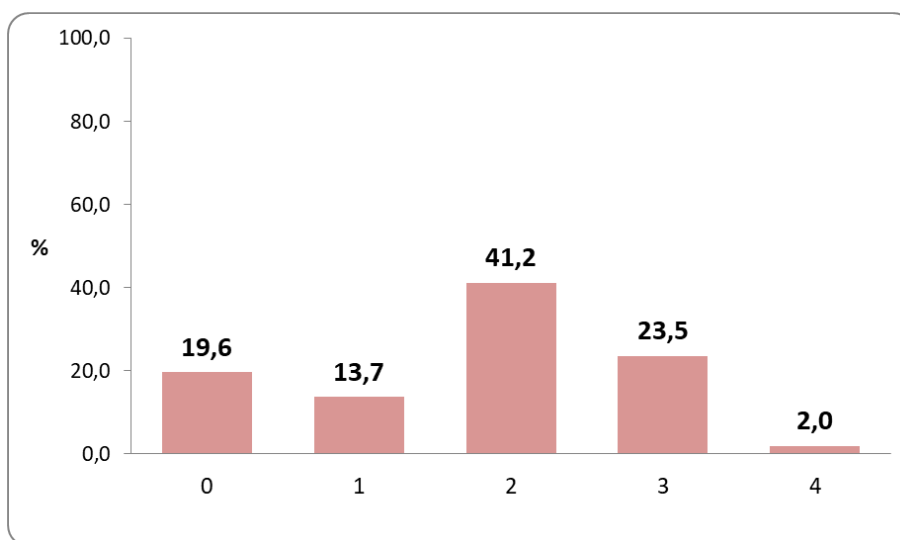


Gráfico 04. Porcentaje de enfermeras según número de hijos del Hospital Militar Central Lima, 2022

De acuerdo al número de hijos de las enfermeras docentes en estudio se encontró que la mayoría del 41,2% tuvieron 2 hijos, seguidos del 23,5% con 3 hijos, el 19,6% cero hijos, el 13,7% con un hijo y uno de ellos tuvo 4 hijos.

Tabla 05. Grado de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Grado	Frecuencia	%
Licenciado	24	47,1
Maestría	25	49,0
Doctorado	2	3,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

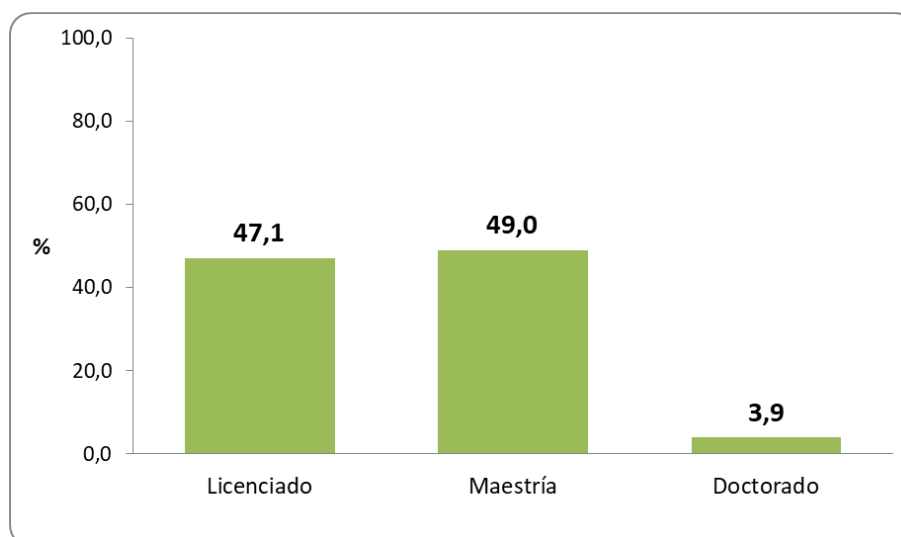


Gráfico 05. Porcentaje de enfermeras según grado del Hospital Militar Central Lima, 2022

Con respecto al grado de las enfermeras docentes en estudio se encontró que la mayoría del 49,0% tuvieron la maestría, seguidos de licenciatura y dos de ellos alcanzaron el doctorado.

Tabla 06. Universidad que laboran las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Universidad	Frecuencia	%
Alas Peruanas	10	19,6
Autónoma de Ica	13	25,5
Cayetano Heredia	1	2,0
César Vallejo	10	19,6
Franklin Roosevelt	1	2,0
María Auxiliadora	2	3,9
Norbert Wiener	5	9,8
San Juan Bautista	2	3,9
UMA	2	3,9
UNAC	2	3,9
UPIG	2	3,9
UPN	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

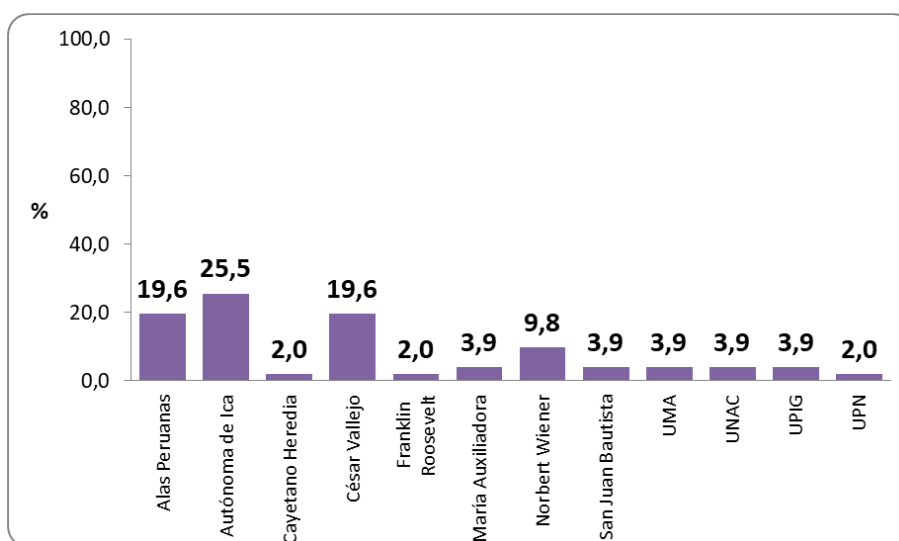


Gráfico 06. Porcentaje de enfermeras según universidad del Hospital Militar Central Lima, 2022

Respecto al tipo de universidad, se encontró que la mayoría laboraban también en la Universidad Autónoma de Ica, seguidos de las universidades de Alas Peruanas y César Vallejo.

5.1.2. Características de factores personales

Tabla 07. Factor personal de edad adulto mayor de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Edad adulto mayor	Frecuencia	%
Presente	16	31,4
Ausente	35	68,6
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

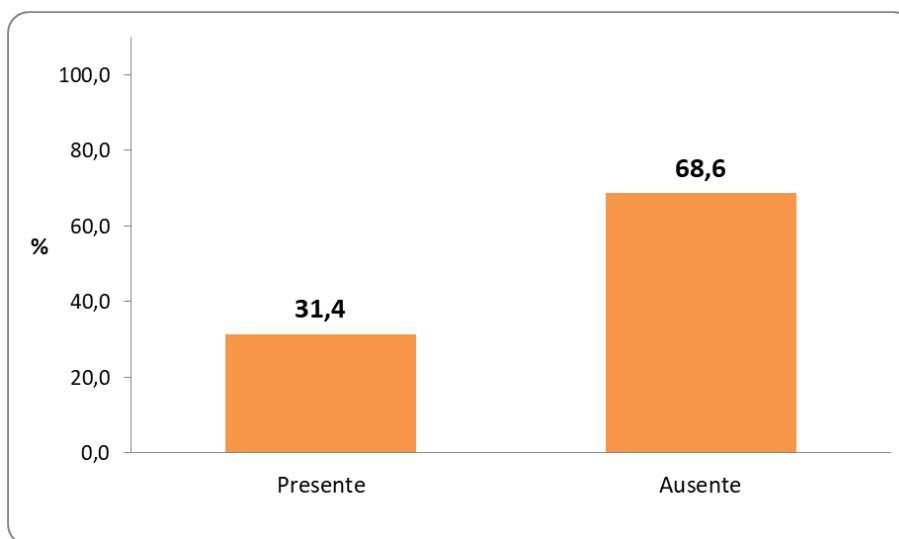


Gráfico 07. Porcentaje de enfermeras según factor personal de edad adulto mayor del Hospital Militar Central Lima, 2022

En cuanto al factor personal de edad adulto mayor de las enfermeras docentes en estudio se encontró que el 31,4% tuvieron este factor y sin embargo, el 68,6% estuvo ausente.

Tabla 08. Factor personal de sexo femenino de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Sexo femenino	Frecuencia	%
Presente	50	98,0
Ausente	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

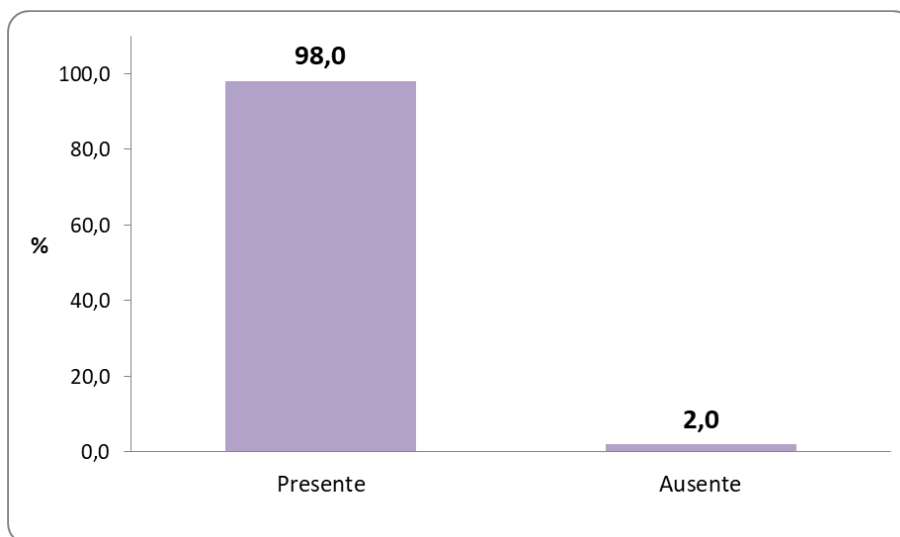


Gráfico 08. Porcentaje de enfermeras según factor personal de sexo femenino del Hospital Militar Central Lima, 2022

Respecto al factor personal de sexo femenino de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que la mayoría del 98,0% estuvo presente este factor y en el 2,0% estuvo ausente.

Tabla 09. Factor personal de estado civil casado de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Estado civil casado	Frecuencia	%
Presente	34	66,7
Ausente	17	33,3
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

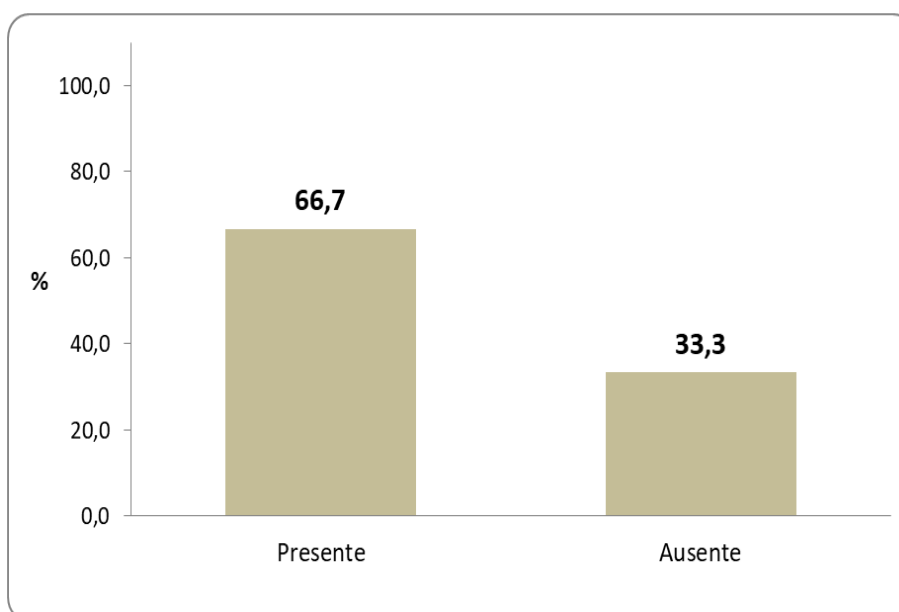


Gráfico 09. Porcentaje de enfermeras según factor personal de estado civil casado del Hospital Militar Central Lima, 2022

Concerniente al factor personal de estado civil casado de las enfermeras docentes en estudio se encontró que la mayoría del 66,7% estuvo presente este factor y en el 33,3% ausente.

Tabla 10. Factor personal de tres a más hijos de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Tres a más hijos	Frecuencia	%
Presente	13	25,5
Ausente	38	74,5
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

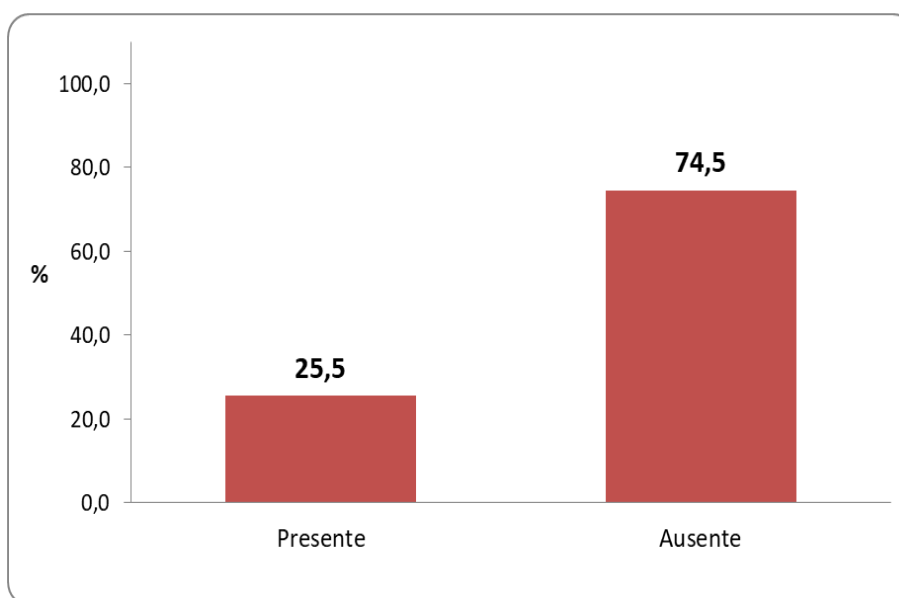


Gráfico 10. Porcentaje de enfermeras según factor personal de tres a más hijos del Hospital Militar Central Lima, 2022

Con respecto al factor personal de tres a más hijos de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que el 25,5% tuvieron este factor y sin embargo, el 74,5% estuvo ausente.

Tabla 11. Factor personal de nivel académico de licenciatura de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Nivel académico de licenciatura	Frecuencia	%
Presente	24	47,1
Ausente	27	52,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

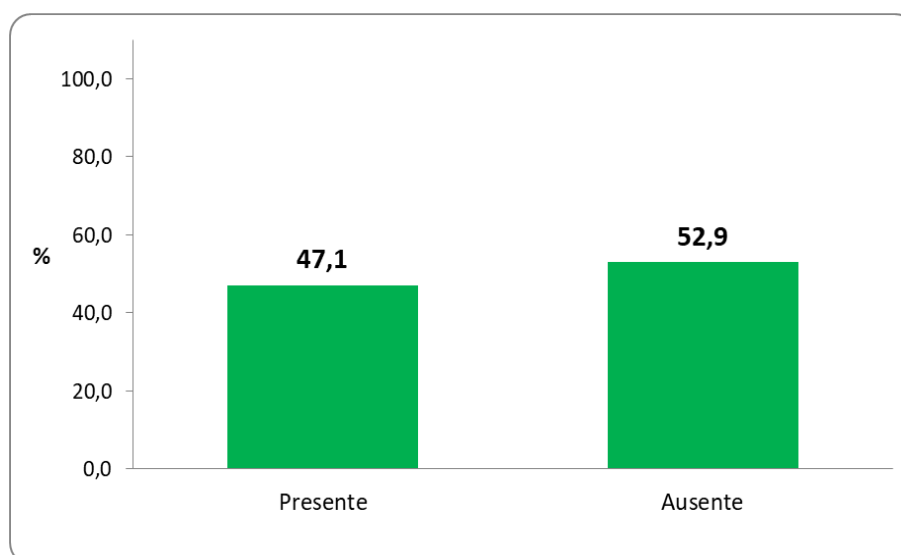


Gráfico 11. Porcentaje de enfermeras según factor personal de nivel académico de licenciatura del Hospital Militar Central Lima, 2022

En lo que respecta al factor personal de nivel académico de licenciatura de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que el 47,1% tuvieron este factor y sin embargo, el 52,9% estuvo ausente.

5.1.3. Características de factores institucionales

Tabla 12. Factor institucional en la dimensión ambiente físico de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factor institucional en la dimensión ambiente físico	Frecuencia	%
Presente	0	0,0
Ausente	51	100,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

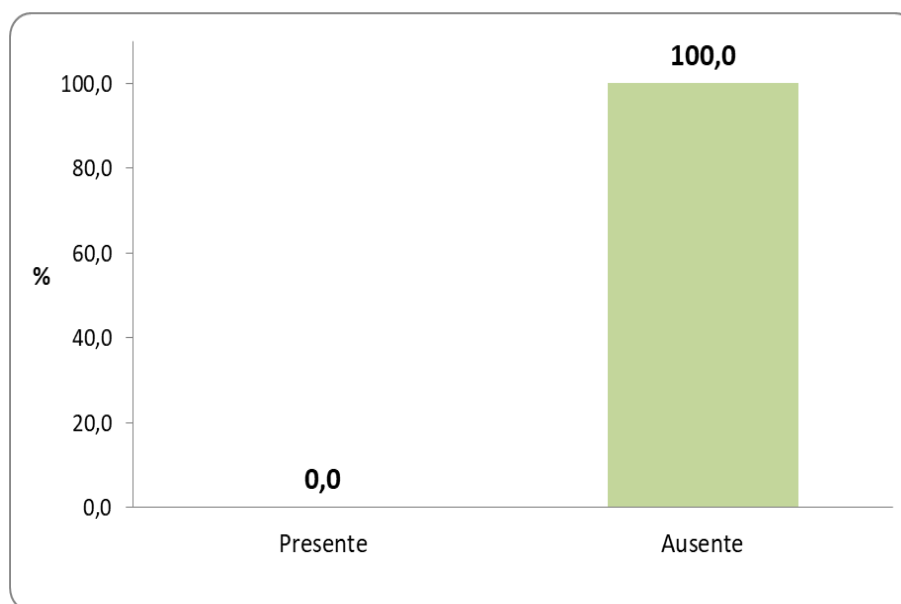


Gráfico 12. Porcentaje de enfermeras según factor institucional en la dimensión ambiente físico del Hospital Militar Central Lima, 2022

Respecto al factor institucional en la dimensión ambiente físico de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que el 100,0% presentaron ausencia de este factor.

Tabla 13. Factor institucional en la dimensión plan de capacitación de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factor institucional en la dimensión plan de capacitación	Frecuencia	%
Presente	3	5,9
Ausente	48	94,1
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

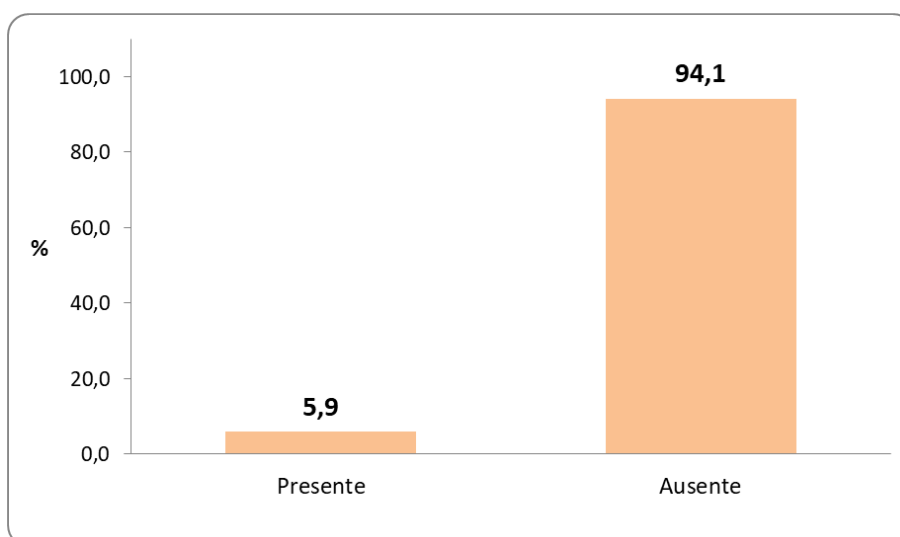


Gráfico 13. Porcentaje de enfermeras según factor institucional en la dimensión plan de capacitación del Hospital Militar Central Lima, 2022

En lo que respecta al factor institucional en la dimensión plan de capacitación, el 5,9% presentaron este factor y la mayoría del 94,1% tuvieron ausencia de este factor.

Tabla 14. Factor institucional en la dimensión reconocimiento al mérito personal de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factor institucional en la dimensión reconocimiento al mérito personal	Frecuencia	%
Presente	11	21,6
Ausente	40	78,4
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

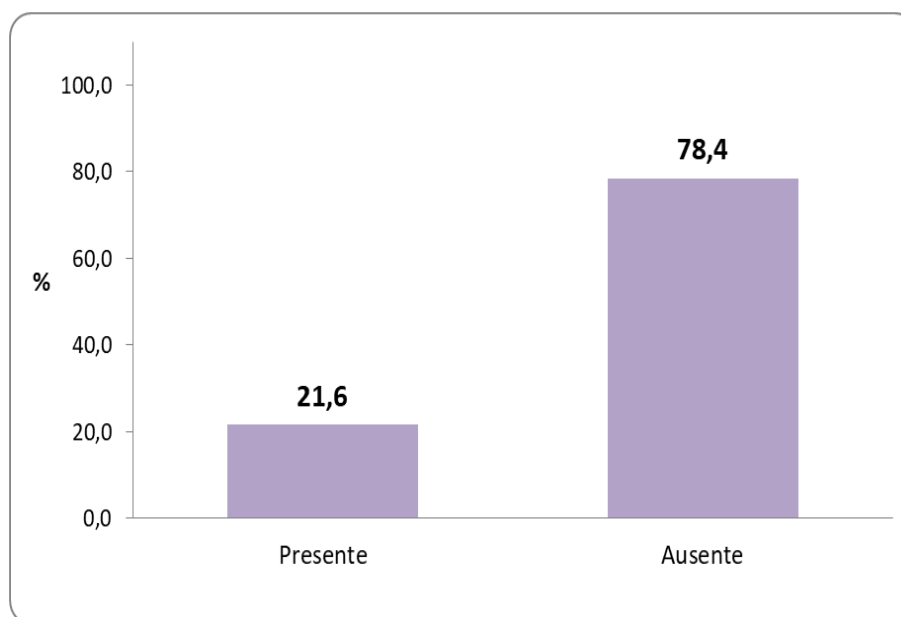


Gráfico 14. Porcentaje de enfermeras según factor institucional en la dimensión reconocimiento al mérito personal del Hospital Militar Central Lima, 2022

Con respecto al factor institucional en la dimensión reconocimiento al mérito personal de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que el 21,6% presentaron este factor y la mayoría del 78,4% tuvieron ausencia de este factor.

Tabla 15. Factor institucional en la dimensión dotación de personal de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factor institucional en la dimensión dotación de personal	Frecuencia	%
Presente	24	47,1
Ausente	27	52,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

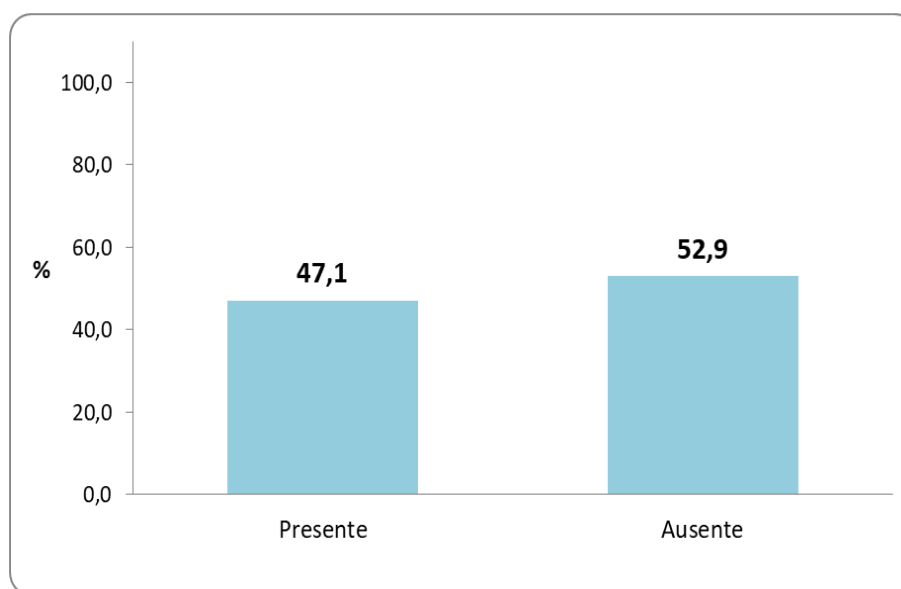


Gráfico 15. Porcentaje de enfermeras según factor institucional en la dimensión dotación de personal del Hospital Militar Central Lima, 2022

Respecto al factor institucional en la dimensión dotación de personal, el 47,1% presentaron este factor y la mayoría del 52,9% tuvieron ausencia de este factor.

Tabla 16. Factor institucional en la dimensión demanda de atención de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factor institucional en la dimensión demanda de atención	Frecuencia	%
Presente	11	21,6
Ausente	40	78,4
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

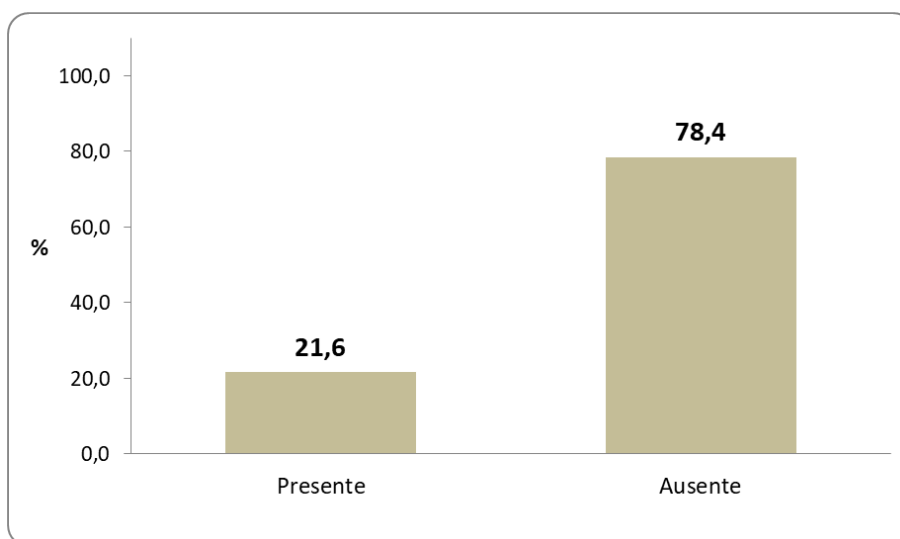


Gráfico 16. Porcentaje de enfermeras según factor institucional en la dimensión demanda de atención del Hospital Militar Central Lima, 2022

En razón al factor institucional en la dimensión demanda de atención, el 21,6% presentaron este factor y la mayoría del 78,4% tuvieron ausencia de este factor.

Tabla 17. Factor institucional en la dimensión disponibilidad de recursos para el trabajo de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factor institucional en la dimensión		
disponibilidad de recursos para el	Frecuencia	%
trabajo		
Presente	12	23,5
Ausente	39	76,5
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

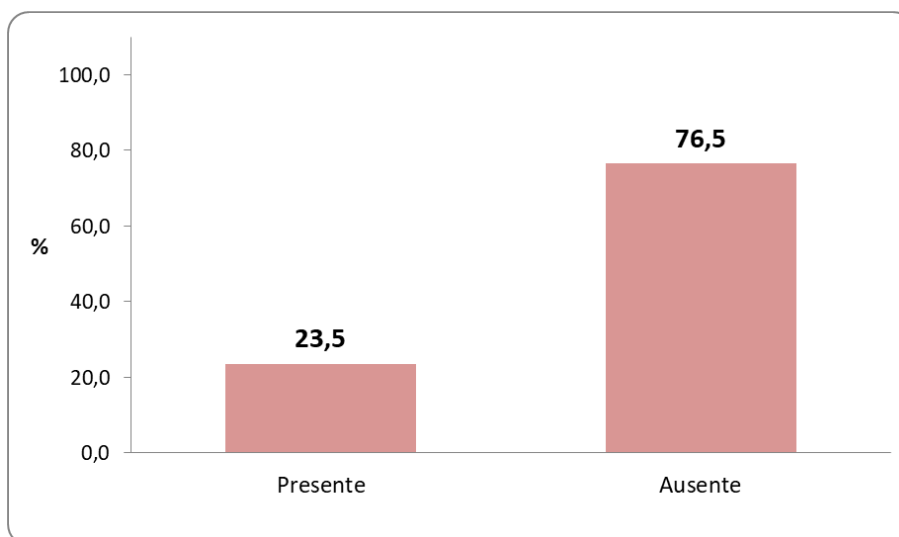


Gráfico 17. Porcentaje de enfermeras según factor institucional en la dimensión disponibilidad de recursos para el trabajo del Hospital Militar Central Lima, 2022

Con respecto al factor institucional en la dimensión disponibilidad de recursos para el trabajo de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que el 23,5% presentaron este factor y la mayoría del 76,5% tuvieron ausencia de este factor.

Tabla 18. Factor institucional en la dimensión remuneración de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factor institucional en la dimensión remuneración	Frecuencia	%
Presente	28	54,9
Ausente	23	45,1
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

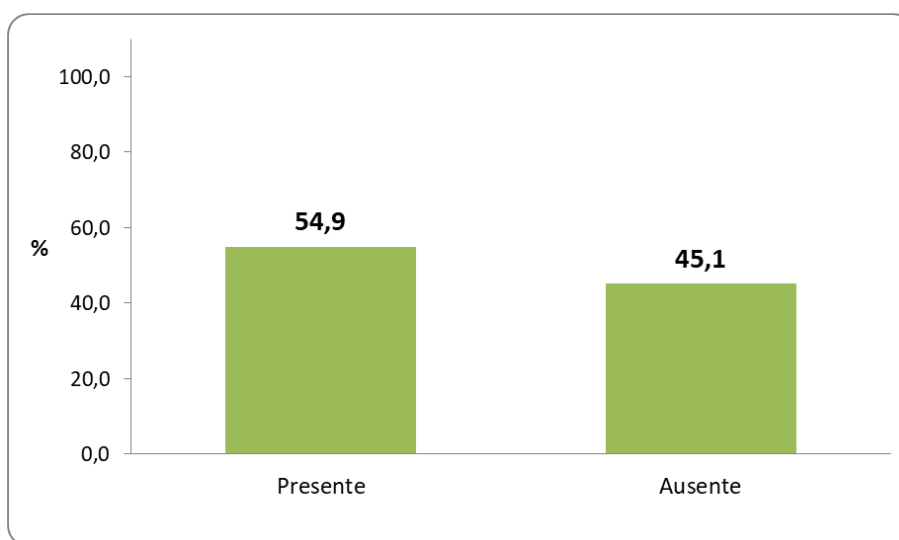


Gráfico 18. Porcentaje de enfermeras según factor institucional en la dimensión remuneración del Hospital Militar Central Lima, 2022

Concerniente al factor institucional en la dimensión remuneración de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que el 54,9% presentaron este factor y el 45,1% tuvieron ausencia de este factor.

Tabla 19. Factor institucional en la dimensión estabilidad laboral de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factor institucional en la dimensión estabilidad laboral	Frecuencia	%
Presente	37	72,5
Ausente	14	27,5
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

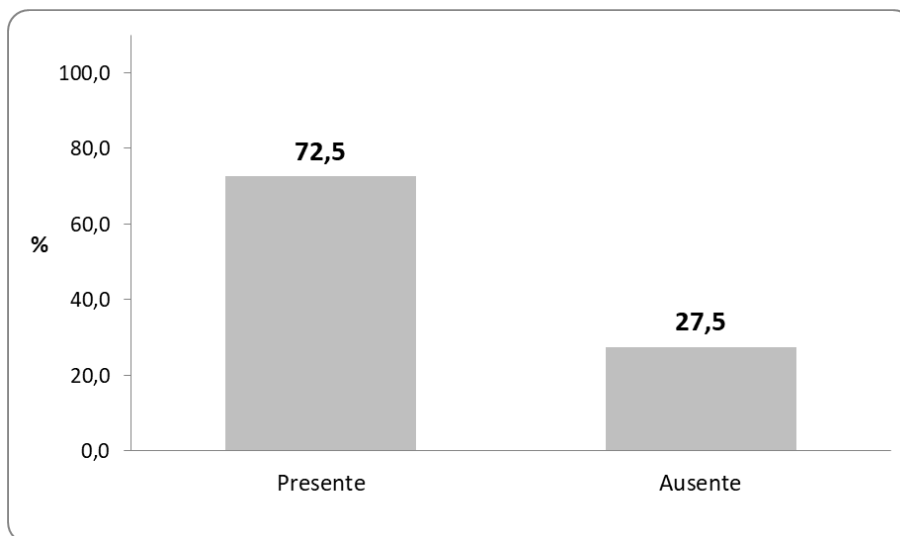


Gráfico 19. Porcentaje de enfermeras según factor institucional en la dimensión estabilidad laboral del Hospital Militar Central Lima, 2022

En lo que respecta al factor institucional en la dimensión estabilidad laboral, la mayoría del 72,5% presentaron este factor y el 27,5% tuvieron ausencia de este factor.

Tabla 20. Factores institucionales de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Factores institucionales	Frecuencia	%
Presente	4	7,8
Ausente	47	92,2
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

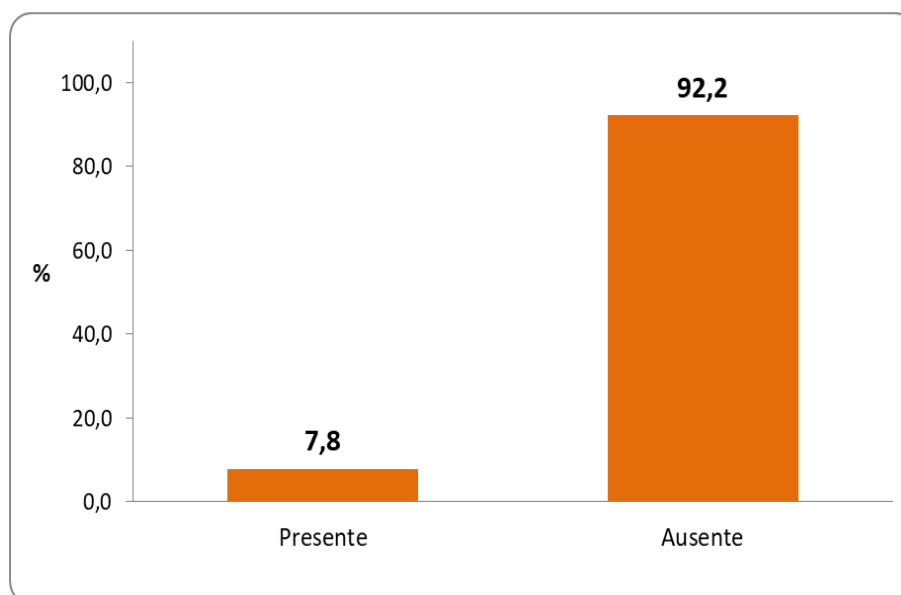


Gráfico 20. Porcentaje de enfermeras según factores institucionales del Hospital Militar Central Lima, 2022

En general, respecto al factores institucionales de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que el 7,8% presentaron este factor y la mayoría del 92,2% tuvieron ausencia de este factor.

5.1.4. Características de desempeño profesional

Tabla 21. Desempeño profesional en la dimensión relaciones interpersonales de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Relaciones interpersonales	Frecuencia	%
Adecuado	48	94,1
Regular	3	5,9
Inadecuado	0	0,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

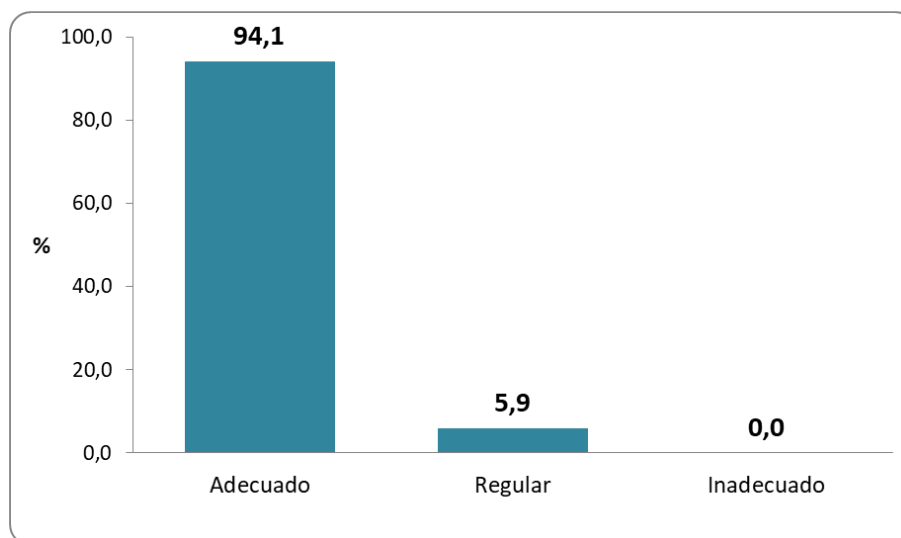


Gráfico 21. Porcentaje de enfermeras según desempeño profesional en la dimensión relaciones interpersonales del Hospital Militar Central Lima, 2022

Respecto al desempeño profesional en la dimensión relaciones interpersonales, un gran porcentaje del 94,1% mostraron desempeño adecuado y el 5,9% tuvieron desempeño regular.

Tabla 22. Desempeño profesional en la dimensión experiencia o habilidad práctica de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Experiencia o habilidad práctica	Frecuencia	%
Adecuado	51	100,0
Regular	0	0,0
Inadecuado	0	0,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

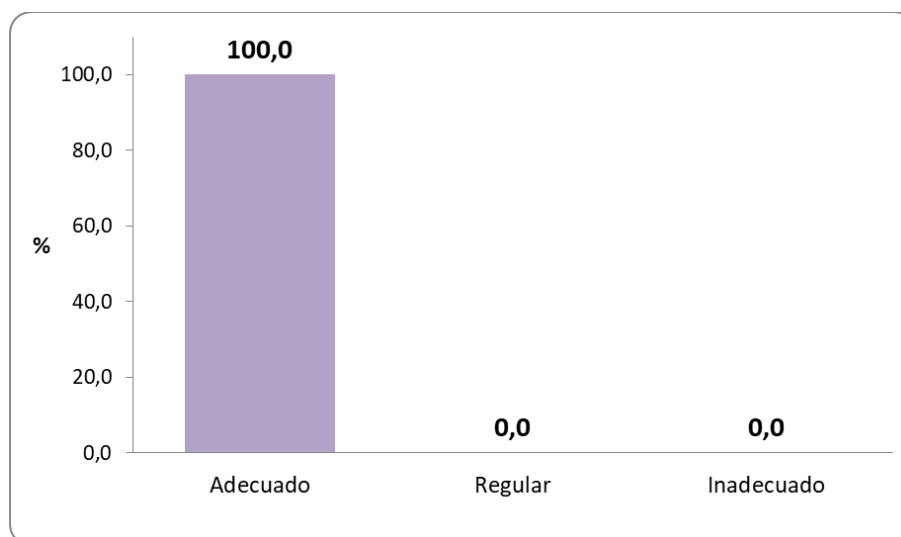


Gráfico 22. Porcentaje de enfermeras según desempeño profesional en la dimensión experiencia o habilidad práctica del Hospital Militar Central Lima, 2022

Con respecto al desempeño profesional en la dimensión experiencia o habilidad práctica de las enfermeras docentes en estudio, se encontró que todos tuvieron un desempeño adecuado.

Tabla 23. Desempeño profesional en la dimensión satisfacción laboral de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Satisfacción laboral	Frecuencia	%
Adecuado	36	70,6
Regular	15	29,4
Inadecuado	0	0,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

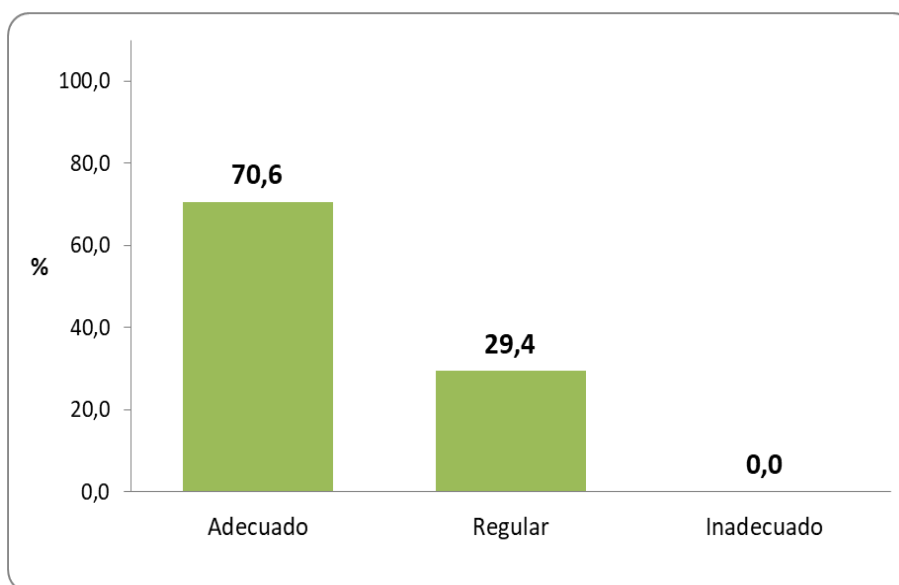


Gráfico 23. Porcentaje de enfermeras según desempeño profesional en la dimensión satisfacción laboral del Hospital Militar Central Lima, 2022

En razón al desempeño profesional en la dimensión satisfacción laboral, la mayoría del 70,6% tuvieron desempeño adecuado y el 29,4% tuvieron desempeño regular.

Tabla 24. Desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Desempeño profesional	Frecuencia	%
Adecuado	49	96,1
Regular	2	3,9
Inadecuado	0	0,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario.

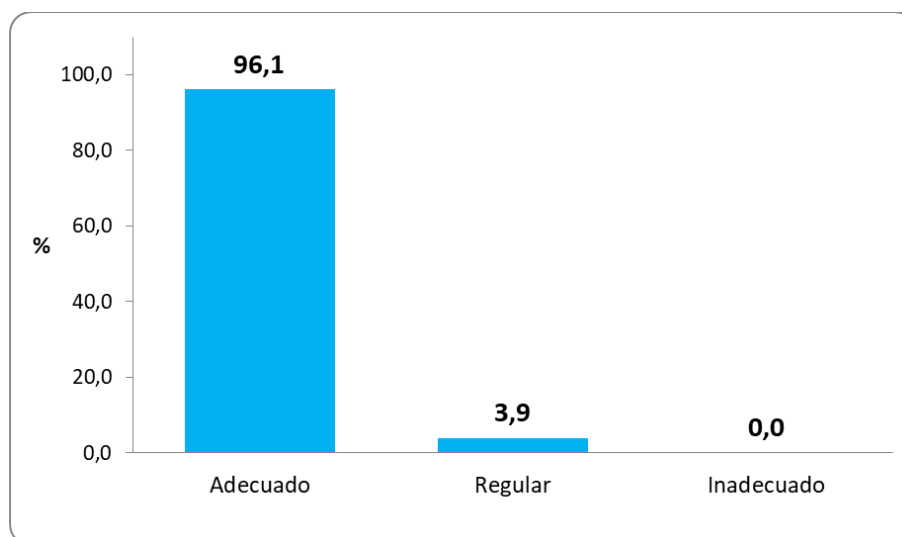


Gráfico 24. Porcentaje de enfermeras según desempeño profesional del Hospital Militar Central Lima, 2022

En global, respecto al desempeño profesional, la mayoría del 96,1% tuvieron desempeño adecuado y el 3,9% tuvieron desempeño regular.

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 25. Relación entre los factores personales de edad adulto mayor y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Edad adulto mayor	Desempeño profesional				Total		Prueba Chi Cuadrado	Significancia
	Adecuado		Regular		N°	%		
	N°	%	N°	%				
Presente	14	27,5	2	3,9	16	31,4	4,55	0,033
Ausente	35	68,6	0	0,0	35	68,6		
Total	49	96,1	2	3,9	51	100,0		

Fuente: Cuestionario.

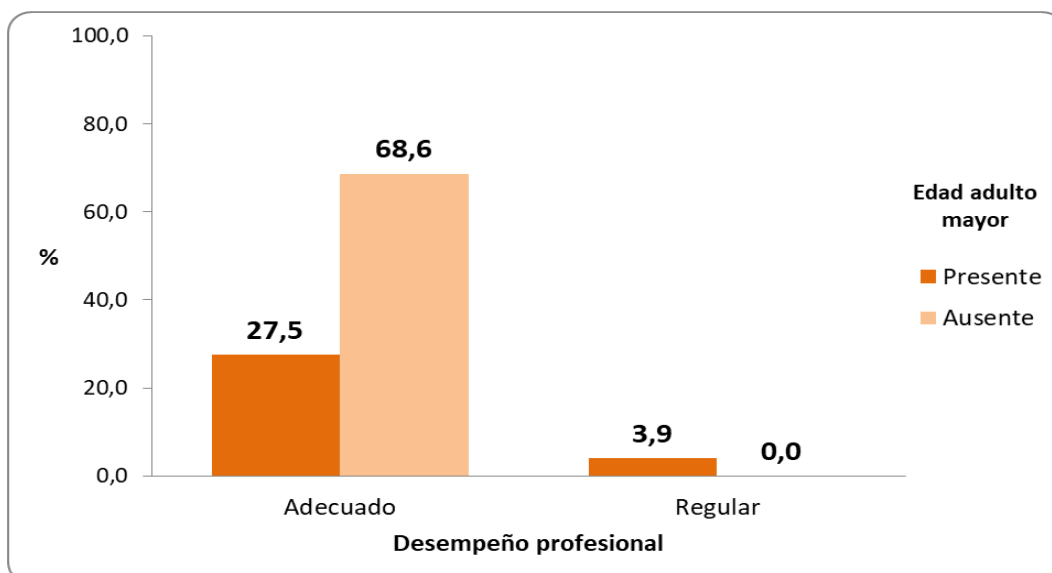


Gráfico 25. Porcentaje de enfermeras según factores personales de edad adulto mayor y el desempeño profesional del Hospital Militar Central Lima, 2022

En concordancia a la relación entre los factores personales de edad adulto mayor y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, observamos que mediante la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente con $p=0,033$; es decir los factores personales de edad adulto mayor se relaciona

significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 26. Relación entre los factores personales de sexo femenino y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Sexo femenino	Desempeño profesional				Total		Prueba Chi Cuadrado	Significancia
	Adecuado		Regular		N°	%		
	N°	%	N°	%				
Presente	48	94,1	2	3,9	50	98,0		
Ausente	1	2,0	0	0,0	1	2,0	0,04	0,838
Total	49	96,1	2	3,9	51	100,0		

Fuente: Cuestionario.

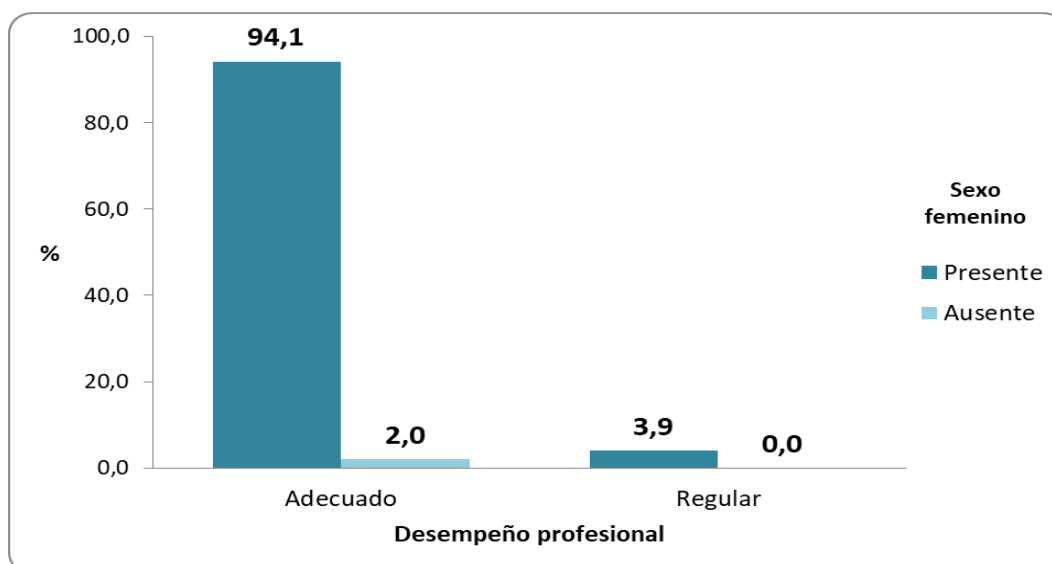


Gráfico 26. Porcentaje de enfermeras según factores personales de sexo femenino y el desempeño profesional del Hospital Militar Central Lima, 2022

Con respecto a la relación entre los factores personales de sexo femenino y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, observamos que

mediante la Prueba de Chi cuadrado no resultó significativo estadísticamente, debido a que el valor de p fue mayor a 0,05 ($p=0,838$); es decir los factores personales de sexo femenino no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 27. Relación entre los factores personales de estado civil casado y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Estado civil casado	Desempeño profesional				Total		Prueba Chi Cuadrado	Significancia
	Adecuado		Regular		N°	%		
	N°	%	N°	%				
Presente	32	62,7	2	3,9	34	66,7	1,04	0,308
Ausente	17	33,3	0	0,0	17	33,3		
Total	49	96,1	2	3,9	51	100,0		

Fuente: Cuestionario.

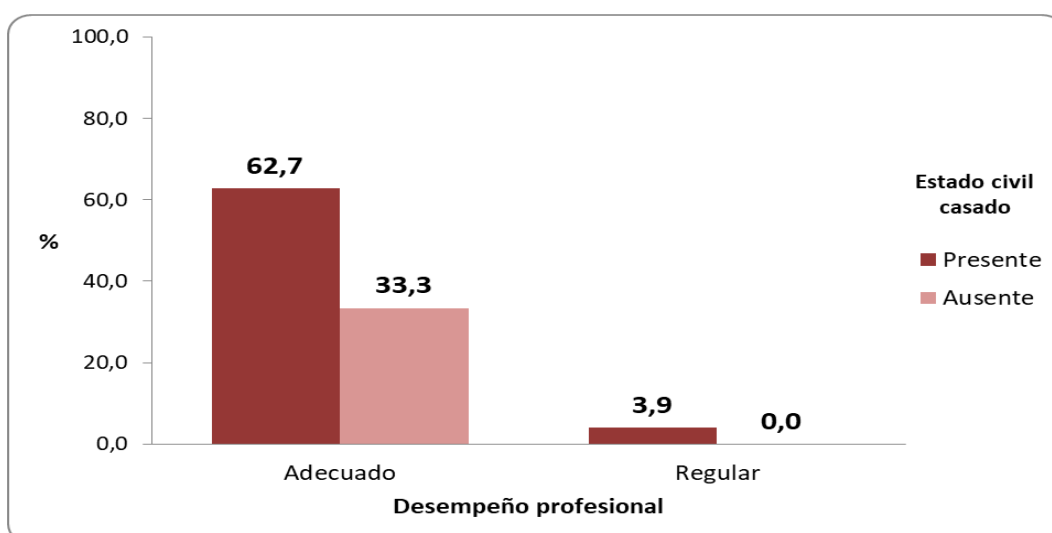


Gráfico 27. Porcentaje de enfermeras según factores personales de estado civil casado y el desempeño profesional del Hospital Militar Central Lima, 2022

Respecto a la relación entre los factores personales de estado civil casado y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, observamos que mediante la Prueba de Chi cuadrado no resultó significativo estadísticamente, debido a que el valor de p fue mayor a 0,05 ($p=0,308$); es decir los factores personales de estado civil casado no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 28. Relación entre los factores personales de tres a más hijos y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Tres a más hijos	Desempeño profesional				Total		Prueba Chi Cuadrado	Significancia
	Adecuado		Regular		N°	%		
	N°	%	N°	%				
Presente	12	23,5	1	2,0	13	25,5	0,66	0,417
Ausente	37	72,5	1	2,0	38	74,5		
Total	49	96,1	2	3,9	51	100,0		

Fuente: Cuestionario.

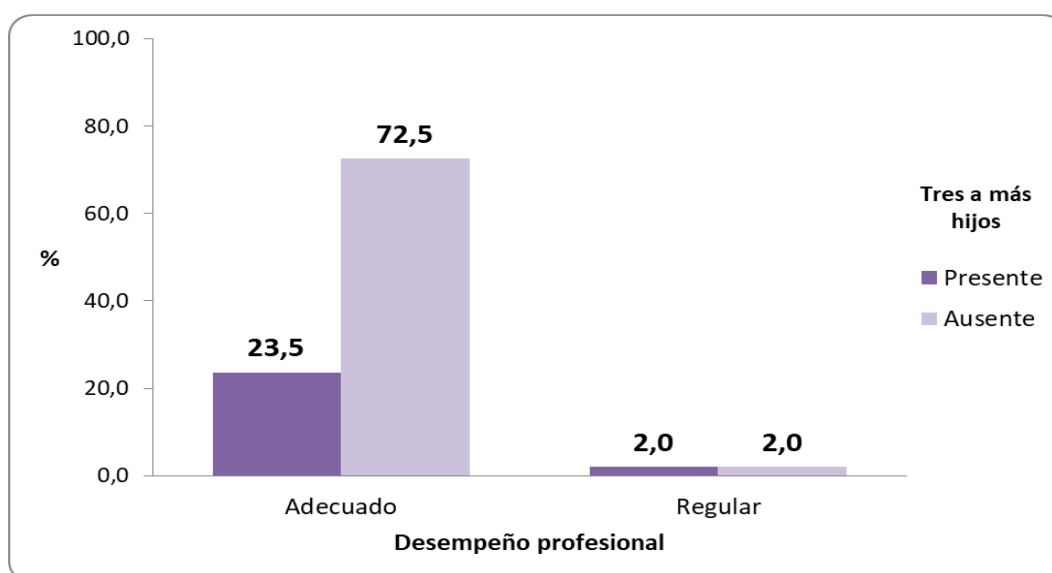


Gráfico 28. Porcentaje de enfermeras según factores personales de tres a más hijos y el desempeño profesional del Hospital Militar Central Lima, 2022

En razón a la relación entre los factores personales de tres a más hijos y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, observamos que mediante la Prueba de Chi cuadrado no resultó significativo estadísticamente, debido a que el valor de p fue mayor a 0,05 ($p=0,417$); es decir los factores personales de tres a más hijos no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 29. Relación entre los factores personales de nivel académico de licenciatura y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Nivel académico de licenciatura	Desempeño profesional				Total		Prueba Chi Cuadrado	Significancia
	Adecuado		Regular		N°	%		
	N°	%	N°	%				
Presente	23	45,1	1	2,0	24	47,1		
Ausente	26	51,0	1	2,0	27	52,9	0,01	0,932
Total	49	96,1	2	3,9	51	100,0		

Fuente: Cuestionario.

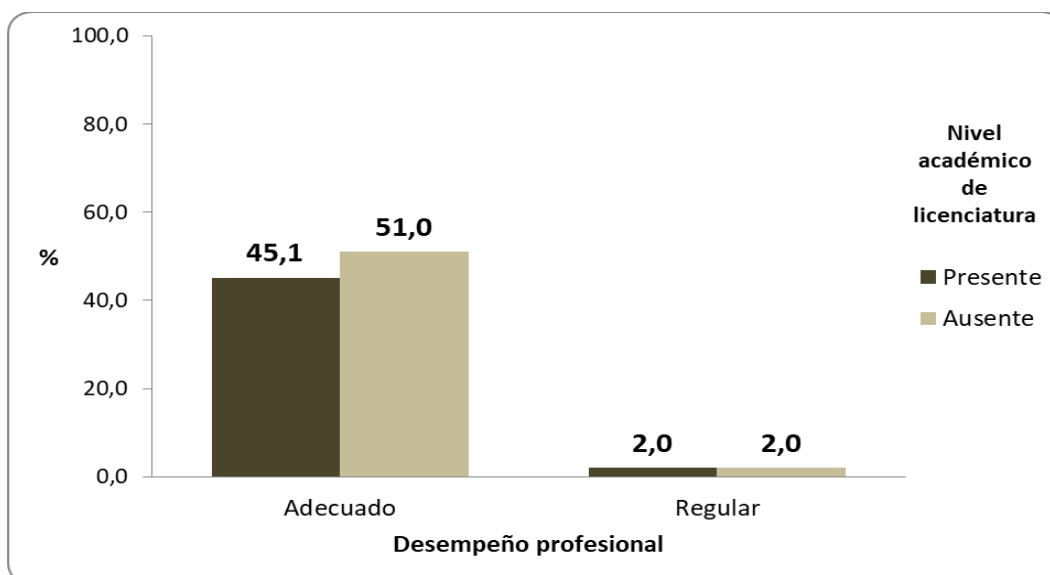


Gráfico 29. Porcentaje de enfermeras según factores personales de nivel académico de licenciatura y el desempeño profesional del Hospital Militar Central Lima, 2022

Referente a la relación entre los factores personales de nivel académico y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, observamos que mediante la Prueba de Chi cuadrado no resultó significativo estadísticamente, debido a que el valor de p fue mayor a 0,05 ($p=0,932$); es decir los factores personales de nivel académico no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 30. Relación entre los factores institucionales en la dimensión ambiente físico y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factor institucional en la dimensión ambiente físico	-0,42	0,002

Fuente: Cuestionario.

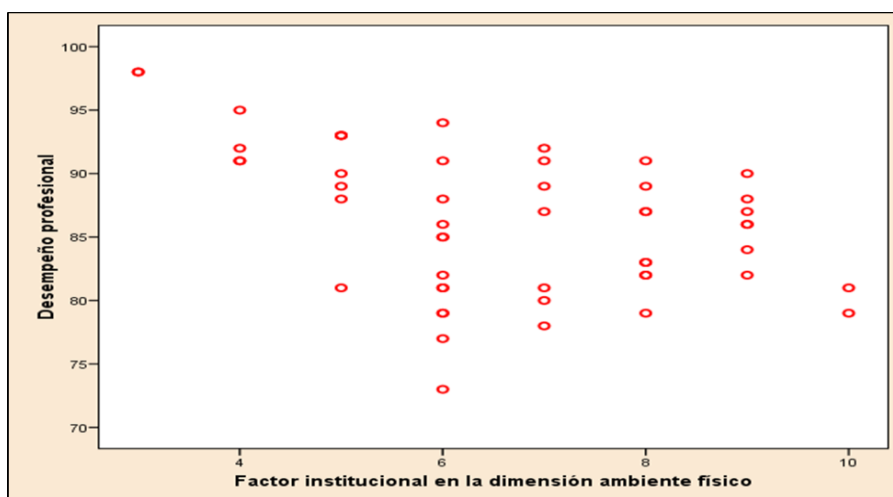


Gráfico 30. Dispersión de puntos entre los factores institucionales en la dimensión ambiente físico y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Concerniente a la relación entre los factores institucionales en la dimensión ambiente físico y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,42$ y una $p=0,002$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente. Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales en la dimensión ambiente físico decrece por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 31. Relación entre los factores institucionales en la dimensión plan de capacitación y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factor institucional en la dimensión plan de capacitación	$-0,47$	0,001

Fuente: Cuestionario.

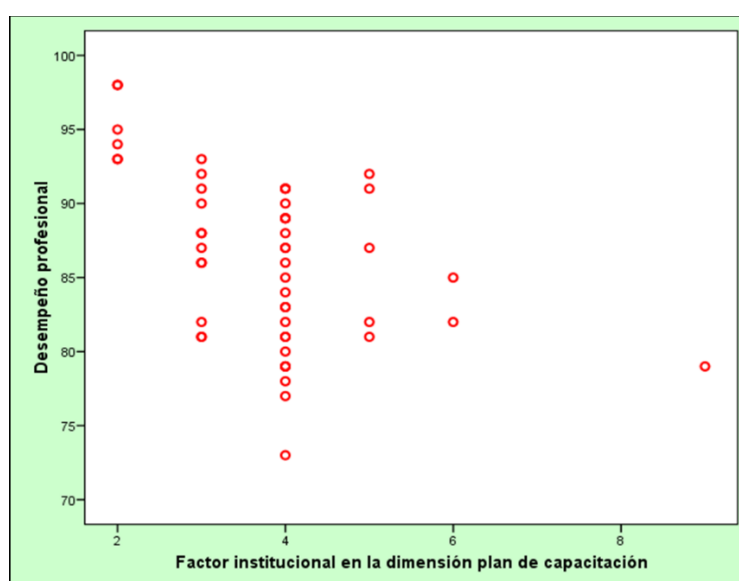


Gráfico 31. Dispersión de puntos entre los factores institucionales en la dimensión plan de capacitación y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Referente a la relación entre los factores institucionales en la dimensión plan de capacitación y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,47$ y una $p=0,001$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales en la dimensión plan de capacitación decrece por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 32. Relación entre los factores institucionales en la dimensión reconocimiento al mérito personal y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factor institucional en la dimensión reconocimiento al mérito personal	$-0,42$	0,002

Fuente: Cuestionario.

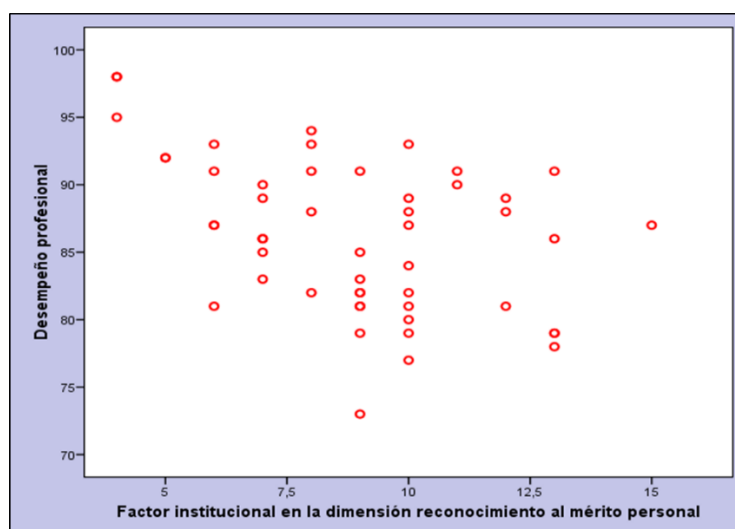


Gráfico 32. Dispersión de puntos entre los factores institucionales en la dimensión reconocimiento al mérito personal y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Respecto a la relación entre los factores institucionales en la dimensión reconocimiento al mérito personal y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,42$ y una $p=0,002$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales en la dimensión reconocimiento al mérito personal decrece por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 33. Relación entre los factores institucionales en la dimensión dotación de personal y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factor institucional en la dimensión dotación de personal	$-0,50$	0,000

Fuente: Cuestionario.

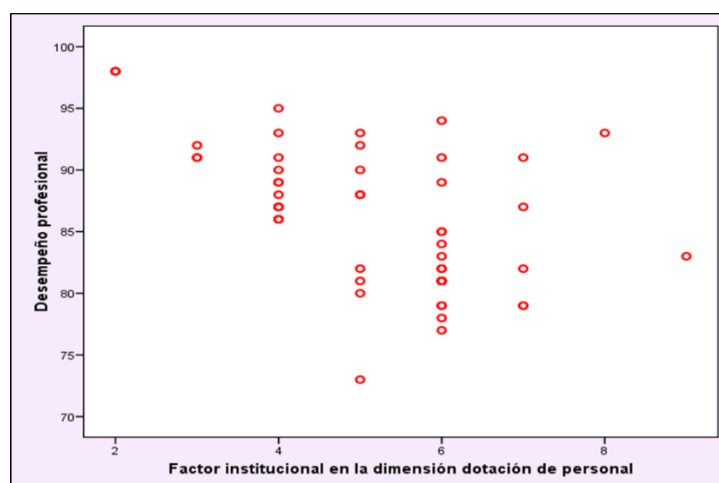


Gráfico 33. Dispersión de puntos entre los factores institucionales en la dimensión dotación de personal y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

En lo que respecta a la relación entre los factores institucionales en la dimensión dotación de personal y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,50$ y una $p=0,000$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales en la dimensión dotación de personal decrece por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 34. Relación entre los factores institucionales en la dimensión demanda de atención y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factor institucional en la dimensión demanda de atención	-0,43	0,002

Fuente: Cuestionario.

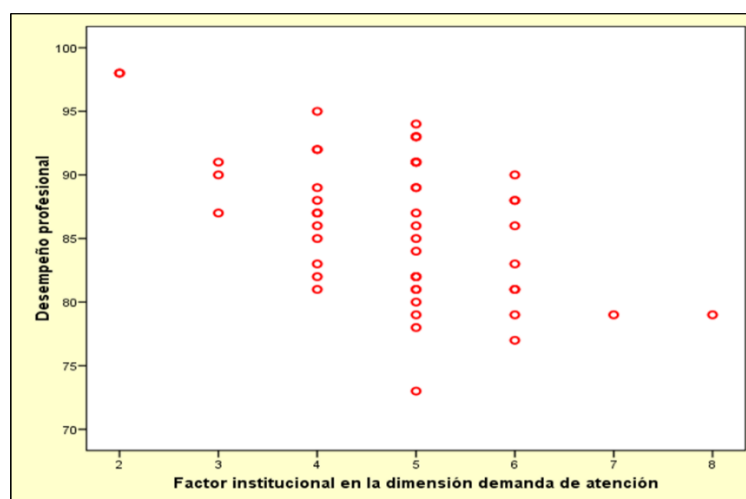


Gráfico 34. Dispersión de puntos entre los factores institucionales en la dimensión demanda de atención y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Referente a la relación entre los factores institucionales en la dimensión demanda de atención y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,43$ y una $p=0,002$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente. Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales en la dimensión demanda de atención decrece por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 35. Relación entre los factores institucionales en la dimensión disponibilidad de recursos para el trabajo y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factor institucional en la dimensión disponibilidad de recursos para el trabajo	$-0,57$	0,000

Fuente: Cuestionario.

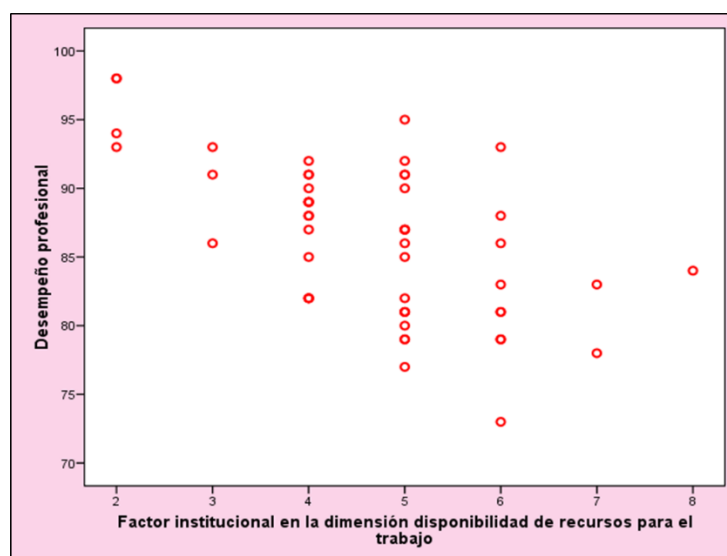


Gráfico 35. Dispersión de puntos entre los factores institucionales en la dimensión disponibilidad de recursos para el trabajo y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Relativo a la relación entre los factores institucionales en la dimensión disponibilidad de recursos para el trabajo y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,57$ y una $p=0,000$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales en la dimensión disponibilidad de recursos para el trabajo decrece por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 36. Relación entre los factores institucionales en la dimensión remuneración y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factor institucional en la dimensión remuneración	-0,45	0,001

Fuente: Cuestionario.

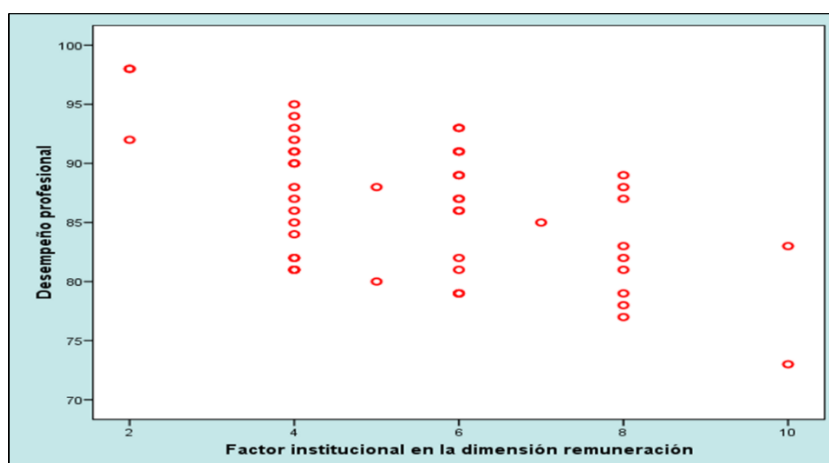


Gráfico 36. Dispersión de puntos entre los factores institucionales en la dimensión remuneración y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Concerniente a la relación entre los factores institucionales en la dimensión remuneración y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,45$ y una $p=0,001$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales en la dimensión remuneración decrece por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 37. Relación entre los factores institucionales en la dimensión estabilidad laboral y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factor institucional en la dimensión estabilidad laboral	$-0,32$	$0,022$

Fuente: Cuestionario.

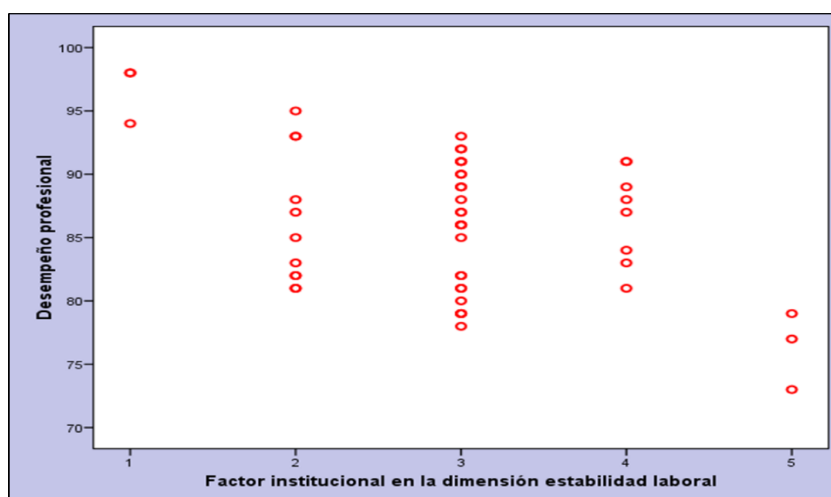


Gráfico 37. Dispersión de puntos entre los factores institucionales en la dimensión estabilidad laboral y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Con respecto a la relación entre los factores institucionales en la dimensión estabilidad laboral y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,32$ y una $p=0,022$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales en la dimensión estabilidad laboral decrece por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

Tabla 38. Relación entre los factores institucionales y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

VARIABLES	Desempeño profesional	
	Rho de Spearman	Significancia
Factores institucionales	-0,71	0,000

Fuente: Cuestionario.

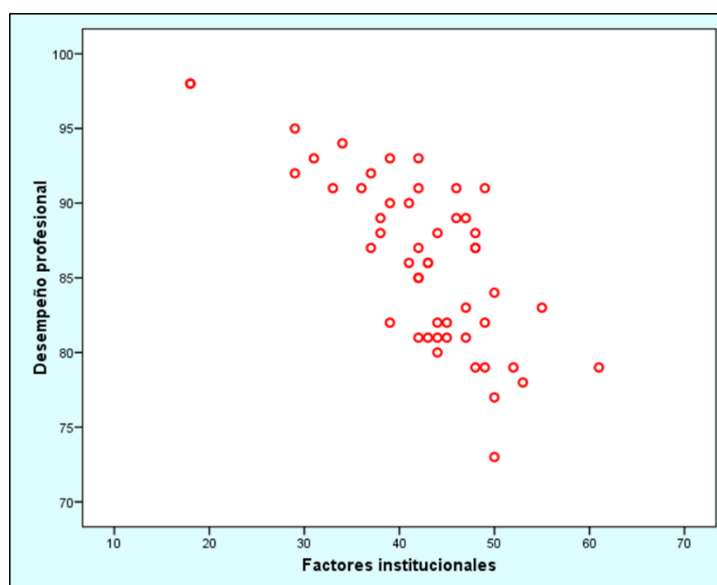


Gráfico 38. Dispersión de puntos entre los factores institucionales y el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima, 2022

Y, concerniente a la relación entre los factores institucionales y el desempeño profesional de las enfermeras docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de -0,71 y una $p=0,000$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras los factores institucionales decrecen por otro lado se incrementa el desempeño profesional de las enfermeras docentes del Hospital Militar Central Lima.

5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación, definitivamente el resultado más importante recae en confirmar una correlación negativa estadísticamente significativa entre los factores institucionales y el desempeño profesional, con $p=0,000$. Asimismo, el factor personal de edad adulto mayor se relaciona con el desempeño profesional, con $p=0,033$.

Estos resultados concuerdan con lo expresado en la investigación de Cancha y Yauri (2019) quienes concluyen que el desempeño en el trabajo de los enfermeros de un hospital e Huaraz es dependiente sobre todos de factores como sociales y demográficos, de tipo organizacional y criterios de motivación.

Quintana (2021) informa que los factores como: el tiempo de servicio menor a 5 años, no obtener el título de la especialidad, la falta de disponibilidad de equipos para realizar el trabajo con los pacientes, trabajo sobrecargado, desmotivación, y no estar ubicado en el puesto de trabajo de acuerdo con su especialidad, la falta de capacitación promovida por la institución, la presión laboral de la jefa de enfermeras, y el no brindar facilidades en el horario están asociados con el bajo desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

Hijar et al (2014) reportan que más del 50% de los trabajadores poseen factores institucionales de forma adecuada y a la vez desempeño profesional adecuado, logrando hallar relación significativa entre estas variables.

Alvarado y Pinduisaca (2019) ponen de manifiesto que existe influencia negativa de varios factores como de tipo motivacional, carga exagerada en el trabajo o escasa capacitación y el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería.

Por su parte, Espirilla (2021) informan que los factores de motivación se correlacionan positivamente con la variable desempeño profesional, con $p=0,0005$.

Caruajulca y Chávez (2022) concluyen la existencia de correlación significativa y positiva entre el factor motivacional y el desempeño en el trabajo de los enfermeros de un hospital de Cajamarca.

Padin (2022) afirma una relación directa y positiva entre el factor motivacional y el desempeño profesional de enfermeras que laboran en UCI de un hospital de Cusco.

Aguilar (2022) reporta en sus resultados que hubo correlación significativa en el factor psicosocial y el desempeño profesional, esto gracias a la prueba de correlaciones de Spearman.

Vergara y Bartolo (2018) concluyen la existencia de factores extrínsecos e intrínsecos, que son determinantes en el desempeño laboral del personal asistencial en el contexto laboral de la institución en estudio, resaltándose la determinación mayoritaria de los factores extrínsecos, entre ellos las condiciones higiénicas en un 85.3%, mientras que de los factores intrínsecos se destaca favorablemente la identidad con la labor asistencial en 95,6%.

Por otra parte, Espinoza (2021) concluye no hay correlación significativa entre el factor institucional y el desempeño profesional de los enfermeros en estudio.

De lo expuesto, el Consejo Internacional de Enfermeras (2015), reafirma que la enfermería corresponde a una disciplina con funciones de los cuidados autónomos y en equipo, brindada a todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, incluida la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de las personas enfermas, discapacitadas y moribundas, cuyas funciones esenciales son la defensa, el fomento de un entorno de trabajo seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los usuarios y los sistemas de salud, y la formación.

Finalmente, estas condiciones sobre todo los factores institucionales pueden ser cambiadas y sean factores protectores a través de una gestión eficaz y prácticas de organización eficiente que fortalezcan a la profesión de enfermería (McHugh & Ma, 2014).

5.4. APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación aporta información muy valiosa sobre los determinantes conocidos como personales y a la vez institucionales que influyen en el desempeño profesional del personal de enfermería.

Lo expuesto apoya a establecer los criterios y cómo se desarrollan dichos aspectos en la actividad diaria de los profesores, en este sentido, cobra importancia la necesidad de conducir investigaciones sobre desempeño profesional docente con el propósito básico de tomar medidas preventivas o correctivas en los casos que así lo requieran permitiendo la implementación de programas de capacitación de desarrollo personal y profesional, los cuales pueden ser tomados como referencia para posteriores aplicaciones en los diferentes instituciones de nuestro país, sobre todo a nivel del sector salud.

CONCLUSIONES

Se concluyen:

- Los factores personales que se asocia al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima fue la edad, con $p=0,033$.
- Asimismo, los factores institucionales están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, con $p=0,000$.
- Y, los factores institucionales como ambiente físico, el reconocimiento, remuneración, estabilidad, plan de capacitación, dotación de personal, demanda de atención y disponibilidad de recursos están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, todas con $p<0,05$.

SUGERENCIAS

Se sugieren:

- Continuar diseñando estudios de investigación sobre los determinantes del desempeño profesional con la metodología explicativa.
- Mejorar las condiciones de trabajo en el centro laboral para que se pueda garantizar un buen desempeño profesional.
- Llevar a cabo capacitaciones en forma periódica para que el profesional de enfermería brinde una atención de calidad.
- Monitorear a través de evaluaciones en forma periódica y su retroalimentación para conocer el desempeño profesional, que luego ayudaría a generar estrategias para la mejora de su desempeño.
- Realizar premiaciones y reconocimientos teniendo en cuenta sus logros y competencias para que se sientan motivados y con ello estaríamos alcanzando una atención de calidad a los pacientes.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2022). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.
- Allaire, Y., & Firsirotu, M. (1984). *Theories of organizational culture*. Montreal: Egos.
- Alvarado, C.G., & Pinduisaca, E.L. (2019). Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del periodo mayo – agosto 2019. Universidad de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador.
- Anglade, C. (2006). Características de las anotaciones de enfermería y factores personales e institucionales asociados a su elaboración en el hospital nacional “Dos de Mayo”. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Enfermería). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/990/Anglade_v c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Telos: Rev. Estud. Interdisc. Cienc. Soc.*, 18(2), 250-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5655392>
- Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Sexta edic. Editorial Trillas, México.
- Awases, M. (2006). *Factors Affecting Performance of Profesional Nurses in Namibia*. [Tesis Doctoral]. Sudafrica. Universidad de Sudafrica.
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bencomo, M., & Lezama, R. (2005). La filosofía de las 9 s como herramienta para la calidad del servicio al cliente. *Prisma*, 1(1). 1-9.
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Revista universidad y sociedad*, 12(3). Retrieved from

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_abstract&tlng=en

- Camarena, Y. (2013) Desempeño Profesional, Satisfacción y Condiciones Laborales de Egresados de la Facultad De Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia). Recuperado de <//C:/Users/CLIENTE - P C % 20MEDIC/Downloads/originales323.pdf>
- Cancha, J.E., & Yauri, T.S. (2019). Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo", Huaraz – Perú.
- Cantú, H. (2011). Desarrollo de una cultura de calidad. McGraw-Hill; Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Caruajulca, J.J., & Chávez, L.E. (2022). Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú.
- Chiavenato, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Conceptos Jurídicos. (2020). Estado civil: definición, clasificación e inscripción [Internet]. [cited 2020 Oct 3]. Available from: <https://www.conceptosjuridicos.com/estado-civil/>
- Consejo Internacional de Enfermeras (2015). La definición de enfermería. Suiza. Recuperado de <https://temasdeenfermeria.com.ar/consejo-internacional-deenfermeras/>
- Coronel, F.R. (2019). Desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Alberto Sabogal. Retos de transformación social. Opuntia Brava, 11(3). DOI: <http://doi.org/10.35195/ob.v11i3.810>

- Cruz, J. (2010). Manual para la Implementación Sostenible de las 5S. Editora de Revistas.
- Cruz, M.L., Chaves, M.Y., Barcellos, R., Almeida da Silva, L., De Oliveira I., & Jorge, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Rev. Cubana. Enfermer.*, 26(1), 52-64.
- De Anda, J., & Rosales, O. (2009). Kaizen basado en 9S's Aplicado en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes. *Conciencia Tecnológica*, (38), 35-38.
- ESAN. (2020). La importancia de la capacitación en la empresa | Recursos Humanos | Apuntes empresariales | ESAN [Internet]. [cited 2022 Oct 3]. Available from: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- Espinosa A, A., Gibert L, M. D. P., & Oria S, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería Nursing professionals' performance. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1), 11.
- Espinoza, L.E. (2021). Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote - 2021. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote – Perú.
- Espirilla, E. (2021). Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- ESSALUD. (2020). Reporte Breve N°36, Obesidad como factor de riesgo de COVID-19, IETSI-ESSALUD.
- Furnham, A. (2000). *Psicología Organizacional: "El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones"*. Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres.
- Gallup. (2020). Reconocimiento de empleados: bajo costo, alto impacto [Internet]. [cited 2022 Oct 4]. Available from: <https://www.gallup.com/workplace/236441/employee-recognition-low-cost-high-impact.aspx>
- Gómez, L. R. (2003). *Administración*. McGraw-Hill, México.
- González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.

- Harbour, J. L. (1999). "Fundamentos de Medición del Desempeño en la Empresa". Ed. Panorama, México.
- Hijar, R., López, R., & Reyna, J. (2014). Factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales \ de enfermería en el Hospital de Ventanilla, noviembre – 2014. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería). Universidad Nacional del Callao, Lima. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/1579>
- Hirano, H. (1997). Cinco pilares de la fábrica visual. Productivity Press.
- Jacho, J. (2014). Propuesta de aplicación de la metodología de las 9”S” en la microempresa Providersa [tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/8882/1/CD-5957.pdf>
- Manos, A. (2007). The Benefits of Kaizen and Kaizen Events. *Quality Progress*, 40(2), 47-48.
- Jiménez, A., & Cheverría, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte De Enfermería*, 32(2), 177–191. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191
- Khan, N., Qureshi, M., Rasli, A., & Ahmad, A. (2015). The Impact of Multiple Organizational Climates on Performance of Public Sector Organizations: Evidences from Pakistan. *International Journal of Economics and Financial*, 15(1), 276-282. Recuperado de <https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/view/1358>
- León, A (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Primera ed. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Mayurí, J.V. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- McHugh, M., & Ma, C. (2014). Wage, Work Environment, and Staffing: Effects on Nurse Outcomes. *Policy Polit Nurs Pract*. 15 (0). 72 – 80. doi:10.1177/1527154414546868
- Meyer, J. (2007). Reflections on Institutional Theories of Organizations. En, *The sage hndbookof organizational institutionalism*. (pp. 788-809). Recuperado de http://scripts.mit.edu/~cwheat/ess/papers/Meyer_6.pdf

- MINSA. (2020). Dirección General de Epidemiología. Situación epidemiológica del COVID-19 en el Perú. [Diapositivas]. Lima: 2020. 22
- Mogro Z. A. E., Jácome, A. y Paúl, A. (2014). Implementación de la Metodología de las 9'S de Calidad en el Laboratorio de Rectificación de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE [Bachelor's thesis, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Extensión Latacunga].: <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/9128>
- Montenegro, A., & Abdón, I. G. (2007). Evaluación del desempeño docente fundamentos modelos e instrumentos. Magisterio, Colombia.
- Muñoz, M. E., & Robles, R. E. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 3(16). Recuperado a partir de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/159>
- Olusegun, E. & Olusoji, J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*. 14 (1). 71 – 92. Recuperado de: DOI 10.1108/RAMJ-01-2020-0002
- OMS. (2020). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. [cited 2020 Oct 4]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/detail/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. [Internet]. Ginebra. [Consultado el 27 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Padin, V. (2022). Relación entre factores motivacionales y desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del Cusco, 2022. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Palací, F.J. (2005). *Psicología de la organización* Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia *Espacios Públicos*, 17 (39), 159 – 188.
- Piña, C. (2005). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica psiquiatra (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis

- Potosí, San Luis, México. Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3062/4/MAE1SBD00501.pdf>
- Portugal, M. (2017). Factores institucionales que influyen en la calidad de atención a las madres de recién nacidos hospitalizados. Servicio de Neonatología Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa enero 2017. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Arequipa: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20467/portugal_pm.pdf?sequence=1
- Quintana, D. (2021). Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado, Lima.
- Ramírez, G. L. (2020). Estudio comparativo del nivel académico de los estudiantes de bachillerato intensivo y bachillerato general unificado. *Conrado*, 16(73), 377-384. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000200377&lng=es&tlng=es
- Ruiz, J. K, Silva, N. G, & Vanga, M. G. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43), 417-441. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006&lng=es&tlng=es
- Salcedo, I. (2020). Factores institucionales y el desempeño de tecnólogos médicos de laboratorio clínico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima 2019. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41940/Salcedo_RIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z, & Sarbakhsh., P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover

- intention: A cross-Sectional study. *Nurs Midwifery Stud.* 7 (3). 133-140.
Recuperado de: DOI: 10.4103/2322-1488.235640
- Sopla, V., & Gonzales, E. (2019). Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 1(2), 69-74. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20182.336>
- Stoner, A.F. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Stoner, J.A. (1996). *Administración*. sexta ed. Pearson Educación, México.
- SUNAT. (2017). *Contribuciones a Essalud y SUNAT*. Lima: SUNAT. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/436834/Cartilla_Contribuciones_a_Essalud_y_ONP.pdf
- Tejada, P.A., & Gómez, V. (2009). Factores psicosociales y laborales asociados al Burnout de psiquiatras en Colombia. *Rev. Colomb. Psiquiatr.*, 38 (1), 488-512.
- Ticahuanca, F. I., & Mamani, B. R. (2021). A theoretical approach to job performance. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1). https://doi.org/https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916
- Tuyisenge, M. (2017). *Exploration of Factors Influencing Nurses’ Performance in the Care of Hemodialysis Patients at Selected Nephrology Units in Rwanda*. Master of science in nursing/ nephrology. University of Ruanda. Recuperado de: <http://dr.ur.ac.rw/bitstream/handle/123456789/406/TUYISENGE%20M.%20Jeanne.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Unidad Politécnica para el Desarrollo y la Competitividad Empresarial (2007). *Las 9”S”: Organización, orden y limpieza en tu empresa*. Instituto Politécnico Nacional.
- Vergara, L.E., & Bartolo, V.M. (2018). Factores determinantes en el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Regional II – 2 “Jamo” Tumbes 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes – Perú.
- Vergara, N.A. (2016). *La antropología, la cultura y el clima organizacional. La pertinencia de la antropología en los estudios de las organizaciones y los grupos laborales*. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín-Colombia.


- Villafane, S.E. (2022). Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbet Wiener, Lima-Perú.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Vroom, V. H. (2005). On the origins of expectancy theory. En: Smith, K. G. y Hitt, M. A. (Eds.), *Great minds in management: the process of theory development*. Oxford: Oxford University Press.
- Yahya, I., & Ghazi, O. (2018). Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. [Internet] *Iris Journal of Nursing & Care*, 11(1), 1 - 12. Recuperado de <https://irispublishers.com/ijnc/pdf/IJNC.MS.ID.000503.pdf>
- Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157–164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO: TIPO, NIVEL Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION
<p>Problema General ¿Cuáles son los factores institucionales y personales asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022? - ¿Cuáles son los factores institucionales asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022? - ¿Cuáles son los factores personales asociados al</p>	<p>Objetivo General Determinar los factores institucionales y personales asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos - Identificar el nivel de desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022. - Establecer los factores institucionales asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022. - Establecer los factores personales asociados al</p>	<p>Hipótesis general Hipótesis Alterna: Los factores institucionales y personales presentan asociación estadística significativa con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Nula: Los factores institucionales y personales no presentan asociación estadística significativa con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: H1: Los factores institucionales están asociados significativamente con el desempeño profesional de las</p>	<p>Variable 1: Factores Institucionales y Personales Condiciones que se relacionan con los procesos de nivel administrativo u operacional, que delimita, contribuye y dirige una determinada actividad la cual es llevada a cabo por el personal de salud.</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral Definición Operacional: El actuar de la persona en el cumplimiento de sus objetivos, el cual constituye un trabajo realizado de manera mayormente individual.</p>	<p>Tipo de la investigación Según Hernández S. et al. (2018), el estudio será: - Según la manipulación de las variables en estudio, el estudio será de tipo observacional. - Según planificación y toma o recolección de los datos, el estudio será de tipo retrospectivo, ya que los datos se recolectarán de hechos pasados. - Según el número de ocasiones en que se medirán las variables; el estudio será de tipo transversal, debido a que se realizará el estudio de cada una de las variables simultáneamente en un solo tiempo definido. - Según el número de variables de interés el estudio será relacional, debido a que las variables factores personales e institucionales se relacionaran con el desempeño profesional de las enfermeras docentes.</p> <p>Diseño de la investigación</p>	<p>Población, muestra y muestreo La población estará conformada por la totalidad de las enfermeras que cumplen la función docente en el Hospital Militar Central Lima, siendo el total 51 Licenciadas en Enfermería que realizan en el presente año 2022.</p> <p>Muestra De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2018), el “diseño de la muestra en lo posible debe ser de tipo probabilístico, por tanto, de la población total de enfermeras docentes del Hospital Militar Central se seleccionará una muestra representativa y para la estimación del tamaño de la muestra se utilizará una fórmula para una proporción”.</p>	<p>Ficha técnica del instrumento factores institucionales y personales Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autora: Espinoza Mendoza L. Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote – 202110 Año: 2021. Forma de administración: Cuestionario de 17 ítems, que presentó las siguientes opciones en escala de Lickert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); el cuestionario está constituido por 8</p>

<p>desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022?</p>	<p>desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.</p>	<p>enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.</p> <p>H2: Los factores personales están asociados significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.</p>		<p>El presente estudio se desarrollará en el marco del diseño cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal por que ocurre en un tiempo y lugar determinado y se realizará una sola medición de las variables en estudio.</p> <p>4.2 Diseño de investigación</p> <p>Diseño Gráfico del Estudio</p>  <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra de Enfermeras Docentes del Hospital Militar Central X = Factores Institucionales y Personales Y = Desempeño profesional r = Probable correlación de variables</p> <p>4.3 Población</p> <p>La población estará conformada por la totalidad de las enfermeras que cumplen la función docente en el Hospital Militar Central Lima, siendo el total 89 Licenciadas en Enfermería que realizan en el presente año 2022.</p>	<p>Para obtener el tamaño muestral se utilizó la siguiente formula:</p> $M = \frac{s^2 \cdot U \cdot p \cdot q}{(e)^2 (U - 1) + s^2 \cdot p \cdot q}$ <p>U = 51 Enfermeras Docentes del Hospital Militar Central p = 50% Proporción de la distribución de la variable X. q = 50% Diferencia proporción variable Y N.C. = 95.5 Nivel de confianza e = ± 5 Error máximo aceptable</p> <p>n = 46 Para calcular el tamaño muestral se hizo uso del Programa EPIDAT versión 4.2 cuya licencia es de la Organización Panamericana de la Salud y de uso libre.</p> <p>Muestreo: La asignación de las unidades de estudios a la muestra será por muestreo aleatorio</p>	<p>dimensiones: Ambiente físico de trabajo (3 ítems: 1,2,3), Plan de capacitación (2 ítems: 4,5), Reconocimiento al mérito personal (3 ítems: 6,7,8), Dotación de personal (2 ítems: 9,10), Demanda de atención (2 ítems: 11,12), Disponibilidad de recursos para el trabajo (2 ítems: 13,14), Remuneración (2 ítems: 15,16) y Estabilidad laboral (1 ítems: 17).</p> <p>Ficha técnica del instrumento que mide la variable desempeño laboral. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autora: Adaptación del cuestionario de Castillo A. Año: 2016. Forma de administración: Cuestionario de 20</p>
--	--	--	--	---	---	---

					simple y se hará uso de la tabla de números aleatorios del Programa EPIDAT 4.2.	preguntas aplicado de forma personal y en un determinado momento, en un tiempo de administración 15 minutos. Los rangos establecidos fueron: Niveles Rango Inadecuado 20 – 50 Regular 51 – 70 Adecuado 71 – 100
--	--	--	--	--	---	--



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Posgrado



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

**TÍTULO: FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES ASOCIADOS
AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DOCENTES EN
EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL LIMA, 2022**

OBJETIVO:

Determinar los factores institucionales y personales asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022

INVESTIGADOR: CHAVEZ MENDEZ ANDREA

Consentimiento / Participación voluntaria

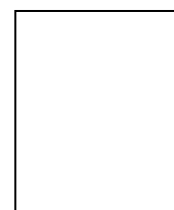
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03

INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

INSTRUCCIONES:

Sr (a). Gracias por su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, es anónima.

El presente tiene como objetivo determinar los Factores institucionales y personales asociados al desempeño profesional de las enfermeras docentes en el Hospital Militar Central Lima, 2022.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado, donde 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre). Marque la respuesta que usted considere correcta.

N°	FACTORES INSTITUCIONALES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
AMBIENTE FISICO						
1.	Cuento con un ambiente tranquilo y cómodo para realizar mi trabajo.					
2.	La temperatura de mi área de trabajo me hace sentir incómodo durante la jornada laboral.					
3.	La iluminación de mi área de trabajo es la adecuada para cumplir con mis actividades.					
PLAN DE CAPACITACIÓN						
4.	Actualmente mi servicio cuenta con un plan de capacitación continua.					
5.	Asisto a las capacitaciones que se brindan.					

RECONOCIMIENTO AL MÉRITO PERSONAL						
6.	Recibo algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive un mejor cumplimiento de mi labor.					
7.	El reconocimiento que recibo en mi servicio influye en el desempeño de mis labores.					
8.	Considero que la correcta ejecución de mi trabajo debe ser reconocida por la jefa del servicio.					
DOTACIÓN DE PERSONAL						
9.	El personal de enfermería es suficiente para la demanda de pacientes.					
10.	Cuento con el tiempo suficiente para realizar correctamente mis funciones.					
DEMANDA DE ATENCIÓN						
11.	El número de pacientes asignados me permite el cumplimiento adecuado de todas mis funciones.					
12.	Tengo sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.					
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO						
13.	Cuento con el EPP adecuado para la atención de pacientes.					
14.	Los materiales y equipos son adecuados para brindar atención a los pacientes.					
REMUNERACIÓN						
15.	Mi salario y beneficios son razonables.					
16.	Mi remuneración es adecuada <u>en relación al</u> trabajo que realizo.					
ESTABILIDAD LABORAL						
17.	Se siente seguro de su permanencia en su puesto de trabajo.					

Factores Personales

Edad en años cumplidos:

Sexo: M () F ()

Estado civil: Casado () Conviviente () Soltero () Divorciado () Viudo ()

Número de hijos: 1 hijo () 2 hijos () 3 hijos () Mas de 3 hijos ()

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?					
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?					
3	Su relación con el equipo de salud es cortés?					
4	El ambiente donde trabaja es cálido?					
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?					
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?					
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño?					
8	La competencia profesional se mide por los años de experiencia?					
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?					
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?					
11	Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?					
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder?					
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?					
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones?					
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?					
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.					
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?					
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?					

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ANEXO 04 VALIDACIÓN POR JUECES

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<p style="text-align: center;">SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES

VALIDACIÓN

Nombre del experto: Dra. Reinoso Huerta María Guima **Especialidad:** Mg.en Educación, Docencia y Gestión Educativa. Dra en Gestión Pública y Gobernabilidad

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AMBIENTE FISICO	Cuento con un ambiente tranquilo y cómodo para realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	La temperatura de mi área de trabajo me hace sentir incómodo durante la jornada laboral.	4	4	4	4
	La iluminación de mi área de trabajo es la adecuada para cumplir con mis actividades.	4	4	4	4
PLAN DE CAPACITACION	Actualmente mi servicio cuenta con un plan de capacitación continua.	4	4	4	4
	Asisto a las capacitaciones que se brindan.	4	4	4	4
RECONOCIMIENTO AL MERITO PERSONAL	Recibo algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive un mejor cumplimiento de mi labor.	4	4	4	4
	El reconocimiento que recibo en mi servicio influye en el desempeño de mis labores.	4	4	4	4
	Considero que la correcta ejecución de mi trabajo debe ser reconocida por la jefa del servicio.	4	4	4	4
DOTACION DE PERSONAL	El personal de enfermería es suficiente para la demanda de pacientes.	4	4	4	4
	Cuento con el tiempo suficiente para realizar correctamente mis funciones.	4	4	4	4
DEMANDA DE ATENCION	El número de pacientes asignados me permite el cumplimiento adecuado de todas mis funciones.	4	4	4	4
	Tengo sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.	4	4	4	4

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO	Cuento con el EPP adecuado para la atención de pacientes.	4	4	4	4
	Los materiales y equipos son adecuados para brindar atención a los pacientes.	4	4	4	4
REMUNERACION	Mi salario y beneficios son razonables.	4	4	4	4
	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	4	4	4
ESTABILIDAD LABORAL	Me siento seguro de la permanencia en mi puesto de trabajo.	4	4	4	4
FACTORES PERSONALES	Edad	4	4	4	4
	Sexo	4	4	4	4
	Estado civil	4	4	4	4
	Número de hijos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (X) NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello



Mg en Educación, Docencia y Gestión Educativa
Dra en Gestión Pública y Gobernabilidad

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

VALIDACIÓN

Nombre del experto: Dra. Reinoso Huerta María Guima **Especialidad:** Mg en Educación, Docencia y Gestión Educativa. Dra en Gestión Pública y Gobernabilidad

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	4	4	4	4
¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	4	4	4	4
¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	4	4	4	4
¿El ambiente donde trabaja es cálido?	4	4	4	4
¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	4	4	4	4
¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	4	4	4	4
¿Considera importante los grados o títulos profesionales para su desempeño?	4	4	4	4
¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	4	4	4	4
¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	4	4	4	4
¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	4	4	4	4
¿Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente?	4	4	4	4
¿Esta Ud. Calificado para asumir roles de líder?	4	4	4	4
¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	4	4	4	4

¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	4	4	4	4
¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	4	4	4	4
¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	4	4	4	4
¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	4	4	4	4
¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello



Mg en Educación, Docencia y Gestión Educativa
Dra en Gestión Pública y Gobernabilidad

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<p>SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES

VALIDACIÓN

Nombre del experto: Carmen Rocío Herquinio Vega

Especialidad: Dra. en Educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AMBIENTE FISICO	Cuento con un ambiente tranquilo y cómodo para realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	La temperatura de mi área de trabajo me hace sentir incómodo durante la jornada laboral.	4	4	4	4
	La iluminación de mi área de trabajo es la adecuada para cumplir con mis actividades.	4	4	4	4
PLAN DE CAPACITACION	Actualmente mi servicio cuenta con un plan de capacitación continua.	4	4	4	4
	Asisto a las capacitaciones que se brindan.	4	4	4	4
RECONOCIMIENTO AL MERITO PERSONAL	Recibo algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive un mejor cumplimiento de mi labor.	4	4	4	4
	El reconocimiento que recibo en mi servicio influye en el desempeño de mis labores.	4	4	4	4
	Considero que la correcta ejecución de mi trabajo debe ser reconocida por la jefa del servicio.	4	4	4	4
DOTACION DE PERSONAL	El personal de enfermería es suficiente para la demanda de pacientes.	4	4	4	4
	Cuento con el tiempo suficiente para realizar correctamente mis funciones.	4	4	4	4
DEMANDA DE ATENCION	El número de pacientes asignados me permite el cumplimiento adecuado de todas mis funciones.	4	4	4	4
	Tengo sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.	4	4	4	4

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO	Cuento con el EPP adecuado para la atención de pacientes.	4	4	4	4
	Los materiales y equipos son adecuados para brindar atención a los pacientes.	4	4	4	4
REMUNERACION	Mi salario y beneficios son razonables.	4	4	4	4
	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	4	4	4
ESTABILIDAD LABORAL	Me siento seguro de la permanencia en mi puesto de trabajo.	4	4	4	4
FACTORES PERSONALES	Edad	4	4	4	4
	Sexo	4	4	4	4
	Estado civil	4	4	4	4
	Número de hijos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



Carmen Rocio Herquinio Vega
Dra. en Educación

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

VALIDACIÓN

Nombre del experto: Carmen Rocío Herquinio Vega

Especialidad: Dra. en Educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	4	4	4	4
¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	4	4	4	4
¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	4	4	4	4
¿El ambiente donde trabaja es cálido?	4	4	4	4
¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	4	4	4	4
¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	4	4	4	4
¿Considera importante los grados o títulos profesionales para su desempeño?	4	4	4	4
¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	4	4	4	4
¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	4	4	4	4
¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	4	4	4	4
¿Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente?	4	4	4	4
¿Esta Ud. Calificado para asumir roles de líder?	4	4	4	4

¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	4	4	4	4
¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	4	4	4	4
¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	4	4	4	4
¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	4	4	4	4
¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	4	4	4	4
¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



Carmen Rocío Herquinio Vega
Dra. en Educación

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<p>SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES

VALIDACIÓN

Nombre del experto: Inés Solís Macedo

Especialidad: Dra en Gestión Pública y Gobernabilidad

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AMBIENTE FISICO	Cuento con un ambiente tranquilo y cómodo para realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	La temperatura de mi área de trabajo me hace sentir incómodo durante la jornada laboral.	4	4	4	4
	La iluminación de mi área de trabajo es la adecuada para cumplir con mis actividades.	4	4	4	4
PLAN DE CAPACITACION	Actualmente mi servicio cuenta con un plan de capacitación continua.	4	4	4	4
	Asisto a las capacitaciones que se brindan.	4	4	4	4
RECONOCIMIENTO AL MERITO PERSONAL	Recibo algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive un mejor cumplimiento de mi labor.	4	4	4	4
	El reconocimiento que recibo en mi servicio influye en el desempeño de mis labores.	4	4	4	4
	Considero que la correcta ejecución de mi trabajo debe ser reconocida por la jefa del servicio.	4	4	4	4
DOTACION DE PERSONAL	El personal de enfermería es suficiente para la demanda de pacientes.	4	4	4	4
	Cuento con el tiempo suficiente para realizar correctamente mis funciones.	4	4	4	4
DEMANDA DE ATENCION	El número de pacientes asignados me permite el cumplimiento adecuado de todas mis funciones.	4	4	4	4
	Tengo sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.	4	4	4	4

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO	Cuento con el EPP adecuado para la atención de pacientes.	4	4	4	4
	Los materiales y equipos son adecuados para brindar atención a los pacientes.	4	4	4	4
REMUNERACION	Mi salario y beneficios son razonables.	4	4	4	4
	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	4	4	4
ESTABILIDAD LABORAL	Me siento seguro de la permanencia en mi puesto de trabajo.	4	4	4	4
FACTORES PERSONALES	Edad	4	4	4	4
	Sexo	4	4	4	4
	Estado civil	4	4	4	4
	Número de hijos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x)

NO ()

Firma y Sello



Inés Solís Macedo
Dra en Gestión Pública y Gobernabilidad

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**VALIDACIÓN**

Nombre del experto: Inés Solís Macedo

Especialidad: Dra en Gestión Pública y Gobernabilidad

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	4	4	4	4
¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	4	4	4	4
¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	4	4	4	4
¿El ambiente donde trabaja es cálido?	4	4	4	4
¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	4	4	4	4
¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	4	4	4	4
¿Considera importante los grados o títulos profesionales para su desempeño?	4	4	4	4
¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	4	4	4	4
¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	4	4	4	4
¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	4	4	4	4
¿Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente?	4	4	4	4
¿Esta Ud. Calificado para asumir roles de líder?	4	4	4	4
¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	4	4	4	4

¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	4	4	4	4
¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	4	4	4	4
¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	4	4	4	4
¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	4	4	4	4
¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



Inés Solís Macedo
Dra en Gestión Pública y Gobernabilidad

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<p>SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES

VALIDACIÓN

Nombre del experto: Dra Juana Marcos Romero

Especialidad: Mg en Administración y Gestión Servicios Salud. Dra en Salud Pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AMBIENTE FISICO	Cuento con un ambiente tranquilo y cómodo para realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	La temperatura de mi área de trabajo me hace sentir incómodo durante la jornada laboral.	4	4	4	4
	La iluminación de mi área de trabajo es la adecuada para cumplir con mis actividades.	4	4	4	4
PLAN DE CAPACITACION	Actualmente mi servicio cuenta con un plan de capacitación continua.	4	4	3	4
	Asisto a las capacitaciones que se brindan.	4	4	4	4
RECONOCIMIENTO AL MERITO PERSONAL	Recibo algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive un mejor cumplimiento de mi labor.	4	4	4	4
	El reconocimiento que recibo en mi servicio influye en el desempeño de mis labores.	4	4	4	4
	Considero que la correcta ejecución de mi trabajo debe ser reconocida por la jefa del servicio.	4	4	4	4
DOTACION DE PERSONAL	El personal de enfermería es suficiente para la demanda de pacientes.	4	4	4	4
	Cuento con el tiempo suficiente para realizar correctamente mis funciones.	4	4	4	4
DEMANDA DE ATENCION	El número de pacientes asignados me permite el cumplimiento adecuado de todas mis funciones.	4	4	0	4
	Tengo sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.	4	4	3	4

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO	Cuento con el EPP adecuado para la atención de pacientes.	4	4	4	4
	Los materiales y equipos son adecuados para brindar atención a los pacientes.	4	4	4	4
REMUNERACION	Mi salario y beneficios son razonables.	4	4	4	4
	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	3	3	4
ESTABILIDAD LABORAL	Me siento seguro de la permanencia en mi puesto de trabajo.	4	4	4	4
FACTORES PERSONALES	Edad	4	4	4	4
	Sexo	4	4	4	4
	Estado civil	4	4	4	4
	Número de hijos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



 Juana Marcos Romero
 Mg en Administración y Gestión Servicios Salud
 Dra. en Salud Pública

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

VALIDACIÓN

Nombre del experto: Dra Juana Marcos Romero

Especialidad: Mg en Administración y Gestión Servicios Salud. Dra en Salud Pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	4	4	3	4
¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	4	4	4	4
¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	4	3	3	4
¿El ambiente donde trabaja es cálido?	4	4	4	4
¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	4	4	4	4
¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	4	4	4	4
¿Considera importante los grados o títulos profesionales para su desempeño?	3	3	4	3
¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	3	3	4	4
¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	4	4	4	4
¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	4	4	4	4
¿Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente?	4	4	4	4
¿Esta Ud. Calificado para asumir roles de líder?	4	4	4	4
¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	4	4	4	4

¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	4	4	4	4
¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	4	4	4	4
¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	4	4	4	4
¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	4	4	4	4
¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



 Juana Marcos Romero
 Mg en Administración y Gestión Servicios Salud
 Dra. en Salud Pública

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<p>SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES

VALIDACIÓN

Nombre del experto: Dra Juana Marcos Romero

Especialidad: Mg en Administración y Gestión Servicios Salud. Dra en Salud Pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AMBIENTE FISICO	Cuento con un ambiente tranquilo y cómodo para realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	La temperatura de mi área de trabajo me hace sentir incómodo durante la jornada laboral.	4	4	4	4
	La iluminación de mi área de trabajo es la adecuada para cumplir con mis actividades.	4	4	4	4
PLAN DE CAPACITACION	Actualmente mi servicio cuenta con un plan de capacitación continua.	4	4	3	4
	Asisto a las capacitaciones que se brindan.	4	4	4	4
RECONOCIMIENTO AL MERITO PERSONAL	Recibo algún tipo de estímulo o reconocimiento que motive un mejor cumplimiento de mi labor.	4	4	4	4
	El reconocimiento que recibo en mi servicio influye en el desempeño de mis labores.	4	4	4	4
	Considero que la correcta ejecución de mi trabajo debe ser reconocida por la jefa del servicio.	4	4	4	4
DOTACION DE PERSONAL	El personal de enfermería es suficiente para la demanda de pacientes.	4	4	4	4
	Cuento con el tiempo suficiente para realizar correctamente mis funciones.	4	4	4	4
DEMANDA DE ATENCION	El número de pacientes asignados me permite el cumplimiento adecuado de todas mis funciones.	4	4	0	4
	Tengo sobrecarga de pacientes que limitan el cuidado adecuado.	4	4	3	4

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA EL TRABAJO	Cuento con el EPP adecuado para la atención de pacientes.	4	4	4	4
	Los materiales y equipos son adecuados para brindar atención a los pacientes.	4	4	4	4
REMUNERACION	Mi salario y beneficios son razonables.	4	4	4	4
	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	3	3	4
ESTABILIDAD LABORAL	Me siento seguro de la permanencia en mi puesto de trabajo.	4	4	4	4
FACTORES PERSONALES	Edad	4	4	4	4
	Sexo	4	4	4	4
	Estado civil	4	4	4	4
	Número de hijos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



 Juana Marcos Romero
 Mg en Administración y Gestión Servicios Salud
 Dra. en Salud Pública

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**VALIDACIÓN**

Nombre del experto: Dra Juana Marcos Romero

Especialidad: Mg en Administración y Gestión Servicios Salud. Dra en Salud Pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	4	4	3	4
¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	4	4	4	4
¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	4	3	3	4
¿El ambiente donde trabaja es cálido?	4	4	4	4
¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	4	4	4	4
¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	4	4	4	4
¿Considera importante los grados o títulos profesionales para su desempeño?	3	3	4	3
¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	3	3	4	4
¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	4	4	4	4
¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	4	4	4	4
¿Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente?	4	4	4	4
¿Esta Ud. Calificado para asumir roles de líder?	4	4	4	4
¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	4	4	4	4

¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	4	4	4	4
¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	4	4	4	4
¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	4	4	4	4
¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	4	4	4	4
¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	4	4	4	4
¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



 Juana Marcos Romero
 Mg en Administración y Gestión Servicios Salud
 Dra. en Salud Pública

NOTA BIOGRÁFICA

ANDREA CHAVEZ MENDEZ

Nació en la ciudad de Comandante Noel, provincia de Casma, Ancash el 17 de octubre de 1959 en el domicilio Calle Lima S/N, distrito de Comandante Noel, Hija de Don Julio Chavez García y Doña Marcelina Mendez Páucar, con Domicilio en Calle Lima S/N Comandante Noel - Provincia de Casma y Departamento de Ancash.

SUS ESTUDIOS:

Escolaridad: Primaria: Escuela 88105 “Juan Noel Lastra S/N de comandante Noel”; Secundaria: Centro Base Mixto “Mariscal Luzuriaga” de Casma.

Estudio Superior: Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima – Facultad de Medicina “Hipólito Unanue”, Obteniendo el título de Licenciada en Enfermería, luego realizo estudios de posgrado en la Universidad Inca Garcilaso De La Vega de Lima obteniendo el Grado de Maestro en Administración.

Formación Profesional: Realizó Practicas Pre Profesionales en el Hospital Militar Central desde el día 15 de enero de 1996 hasta el día 15 de julio de 1996; Ingresó a laboral en el Hospital Militar Central con el cargo de Licenciada en Enfermería a partir del día 1 de enero del 2001 hasta la actualidad. En el 2008 ocupo cargo jefatural por concurso, fue asignada a la unidad hospitalaria de Medicina A-3-1, en el 2017 ocupo cargo de jefa de Departamento de Enfermería del Hospital Militar Central por concurso y culminó el primero de marzo del 2020. Lima con el Cargo de jefa de Capacitación del Departamento de Enfermería a partir del día 12 de junio del 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las **19:30h**, del día miércoles **30 DE AGOSTO DE 2023**; la aspirante al **Grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Doña Andrea CHAVEZ MENDEZ**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **“FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DOCENTES EN EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL LIMA, 2022”** ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO	Secretaria
Dr. Hilarion Delermimo PAUCAR COZ	Vocal
Dr. Jose Wenceslao CONDEZO MARTEL	Vocal
Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO (Resolución N° 03780-2022-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Doctorando la Nota de..... Dieciocho (18)
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:00 horas del 30 de agosto de 2023.

 PRESIDENTE DNI N° <u>04005637</u>	 SECRETARIO DNI N° <u>22486930</u>
 VOCAL DNI N° <u>22719856</u>	 VOCAL DNI N° <u>22651202</u>
	 VOCAL DNI N° <u>22408286</u>

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03181-2023-UNHEVAL/EPG-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DOCENTES EN EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL LIMA, 2022”**, realizado por la Doctorando en Ciencias de la Educación, **Andrea CHAVEZ MENDEZ**, cuenta con un **índice de similitud del 13%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 29 de agosto de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DOCENTES EN EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL LIMA, 2022

AUTOR

ANDREA CHAVEZ MENDEZ

RECuento DE PALABRAS

12397 Words

RECuento DE CARACTERES

70173 Characters

RECuento DE PÁGINAS

96 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.2MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 29, 2023 5:56 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 29, 2023 5:57 PM GMT-5

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	X
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	---

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del programa de estudio	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Grado que otorga	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

2. DATOS DEL AUTOR(ES): (INGRESE TODOS LOS DATOS REQUERIDOS COMPLETOS)

Apellidos y nombres:	CHAVEZ MENDEZ, ANDREA							
Tipo de documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	PASAPORTE		C.E.		NRO. DE CELULAR:	999266504
Nro. de Documento:	09100939					Correo Electrónico:	Andrea_101059@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
Apellidos y Nombres:	PORTOCARRERO MERINO, EWER			ORCID ID: 0000-0003-3920-2999
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	Nro. de documento: 41532365

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA, AMANCIO RICARDO
Secretario:	ROJAS BRAVO, VIOLETA BENIGNA
Vocal:	PAUCAR COZ, HILARION DELERMINO
Vocal:	CONDEZO MARTEL, JOSE WENCESLAO
Vocal:	VILLAR CARBAJAL, ENIT IDA
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
“FACTORES INSTITUCIONALES Y PERSONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DOCENTES EN EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL LIMA, 2022”
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	DESEMPEÑO LABORAL	FACTORES PERSONALES	FACTORES INSTITUCIONALES

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	----	----	-------------------------------------



Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>
--	----------------------

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
Apellidos y Nombres:	CHAVEZ MENDEZ, ANDREA	Huella Digital
DNI:	09100939	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 18/09/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.