



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TRABAJO ACADÉMICO

**“DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES LABORALES EN EL
SERVICIO DE GINECOLOGÍA DEL HOSPITAL GUILLERMO
ALMENARA IRIGOYEN EN EL PERÍODO DE ENERO A JUNIO
DEL 2015”**

Presentado por:

Rosa Liliana Agüero Piana

Trabajo Académico desarrollado para optar el Título de Segunda
Especialidad de Enfermería en Cuidados Quirúrgicos

Docente asesor:

Dra. Juana Maria Marcos Romero

Chincha, Ica, 2015

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado primeramente a Dios por darme la vida y salud, también a mis padres por apoyarme en esta etapa de mi vida.

INDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
INDICE	
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO II: PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	5
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
2.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.5 VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)	7
CAPÍTULO III: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	9
3.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS	9
CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO	10
CAPÍTULO V: MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS	23
CAPÍTULO VI: PRESUPUESTO	26
CAPÍTULO VII: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	28
BIBLIOGRAFÍA	29
ANEXOS	31

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El papel de las enfermeras se ha expandido a lo largo de los años. En un momento, los hospitales fueron Los mayores empleadores de enfermeras. Los consultorios médicos también emplean a una o dos enfermeras. Dependiendo del tamaño de la práctica. Los tiempos han cambiado; más enfermeras están encontrando empleo fuera del hospital ajuste. Son empleados por: instalaciones de enfermería especializada; prácticas privadas; casa agencias sanitarias; oficinas de especialidades como la radiología; líneas directas para seguros y grupos médicos; despachos de abogados para revisar registros médicos; escuelas ya sea como cuidadores o instructores para clases de salud; y empresas farmacéuticas en ventas o investigación. Este estudio se centra en las enfermeras del hospital.

Como con cualquier profesión, la enfermería hospitalaria tiene sus pros y sus contras. En el lado positivo es la flexibilidad. Trabajar en diferentes turnos permite a los padres que trabajan, más tiempo con sus hijos y un ahorro en los costos de cuidado de niños. Mujeres enfermeras que lo deseen tomarse un tiempo para criar una familia puede hacerlo y aun así encontrar puestos de trabajo disponibles cuando decidan para volver al lugar de trabajo. La enfermería es una profesión portátil. Hay hospitales por todas partes el mundo. Las personas que se convierten en enfermeras encuentran satisfacción en el cuidado de las personas. En Además, las muchas facetas diferentes de la enfermería hospitalaria (cuidados intensivos, médicos, quirúrgicos, emergencia, pediátrica) hacen posible que las enfermeras encuentren su nicho.

CAPITULO II: PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los riesgos a los que están expuestos el personal de salud diariamente al desarrollar sus actividades laborales son uno de los principales problemas que afectan el Desempeño dentro de los Centros de Salud donde realizan sus funciones, es importante la identificación de los riesgos e impactos laborales, ya que trabajadores deben comprometerse y sentirse identificados con la función que desarrollan y ofrecen al paciente.

El desempeño del trabajo humano está influenciado por factores tales como la disposición del desempeño, la capacidad y la preparación, y sobre todo los factores externos, como el ambiente del lugar de trabajo. En los lugares de trabajo, el clima Menor, las condiciones en las cuales el personal brinda servicios, deberían cumplir con los requisitos de un lugar de trabajo humano supliendo las necesidades del trabajador.

La calidad del trabajo aumenta en los lugares donde se percibe buen ambiente laboral, reflejándose en el rendimiento de los trabajadores, ya que la incomodidad de los mismos puede reducir su trabajo hasta en un 25 por ciento. Se debe tener en cuenta también los riesgos a los que el personal se encuentra expuesto a diario como os factores estresantes, los compuestos biológicos, tecnológicos y distintos componentes que contribuyan al desequilibrio ecológico. El trabajador del sector salud es fundamental para garantizar el acceso a servicios de salud de calidad, sin trabajadores de la salud no puede haber atención médica.

Es importante establecer las condiciones de trabajo en las que se desarrollan y además determinar los factores relacionados con las condiciones de trabajo que influyen en la productividad del personal de salud para asegurar la calidad de la atención que debe ser continuamente evaluada, para que así se logre modificar herramientas de asistencia sanitaria, encontrar eventos adversos para la elaboración de este trabajo de investigación.

La atención médica está cambiando, se espera tomar medidas para mejorar el ambiente laboral del personal administrativo y el que interactúa a diario directamente con los pacientes, cubriendo las necesidades del personal de salud para realizar las prácticas clínicas de manera más segura, cerciorándose así de brindar una atención de calidad en beneficio del paciente.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación sobre el desempeño laboral y las condiciones laborales en el servicio de ginecoobstetricia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo de ENERO Y JUNIO DEL 2015?

2.2.2 PROBLEMA SECUNDARIOS

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de laborales en relación a las condiciones psicosociales de trabajo en el personal de salud del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo de ENERO Y JUNIO DEL 2015?

¿Cuál es el desempeño laboral según las exigencias ergonómicas en el personal de salud del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo de ENERO Y JUNIO DEL 2015?

- ¿Cuál es la relación del desempeño laboral según las competencias profesionales del personal de salud del servicio de ginecología del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo de ENERO A JUNIO DEL 2015?

2-3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad los sistemas de salud en el Perú, no cumplen con los requerimientos mínimos para brindar integridad necesita una reforma, reestructura, o corrección de algunas deficiencias, necesidades que no son cubiertas por las entidades responsable que son el Ministerio de Salud y el Seguro Social (EsSalud).

LOS trabajadores de la salud están expuestos a una serie de factores estresantes, que van desde la sobrecarga de trabajo, las presiones de tiempo y falta de claridad de estos finalmente conducen a síntomas físicos y psicológicos, ausentismo, y errores médicos. Sin embargo la pronta intervención puede mejorar la calidad de atención de los trabajadores de la salud para con el usuario. Es aquí donde nuestra investigación pretende encontrar la relación que hay entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores de un establecimiento de salud del primer nivel de atención, que tiene mayor cercanía al paciente es el primer contacto de la población con el sistema de salud.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones laborales en el servicio de ginecoobstetricia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el período de ENERO A JUNIO DEL 2015.

2.5 VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICES
Condiciones de trabajo	Aspectos del trabajo con posibles consecuencias para la salud de los trabajadores incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.	Condiciones materiales del trabajo	a. Estabilidad laboral b. Jornada laboral c. Riesgos de ergonomía d. Materiales de trabajo e infraestructura	a. Nombrado Contratado b. 6-12 horas c. Si-No d. Bueno/regular/malo
		Condiciones psicosociales de trabajo	a. Demandas del trabajo b. Factores motivacionales c. Entorno social del trabajo (clima laboral)	a. Funciones adicionales b. Necesidad cubiertas (económicas, seguridad, autorrealización) Sí - No c. Idóneo o no

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Indices
Desempeño laboral	Capacidad personal para lograr sus objetivos laborales	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> a. Calidad de trabajo b. Cooperación y trabajo en equipo c. Organización d. Cumplimiento de objetivos del área 	<ul style="list-style-type: none"> a. Adecuadas/no adecuadas b. Buena/Regular/mala c. Buena/Regular/mala
		Competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> a. Perfil para el cargo b. Años de servicio c. Actitud hacia el trabajo d. Asistencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> a. Si-No b. 0-5/5-10/may 10 c. Buena/Regular/mala d. Faltas: poco-regular-mucho

CAPÍTULO III: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de laborales en relación a las condiciones psicosociales de trabajo en el personal de salud del servicio de ginecobstetricia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo de ENERO A JUNIO DEL 2015.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de laborales en relación a las condiciones psicosociales de trabajo en el personal de salud del servicio de ginecobstetricia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo de ENERO A JUNIO DEL 2015.
- Correlacionar el desempeño laboral según las exigencias ergonómicas en el personal de salud del servicio de ginecobstetricia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo de ENERO A JUNIO DEL 2015.
- Identificar la relación el desempeño laboral según las competencias profesionales del personal de salud del servicio de ginecobstetricia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo de ENERO A JUNIO DEL 2015.

CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El investigador J. Matthew Austin en "Los sistemas de evaluación de hospitales nacionales comparten pocos puntajes comunes y pueden generar confusión en lugar de claridad".

Los intentos por evaluar que los servicios de salud cumplan con los requerimientos de calidad y seguridad en los centros de salud han ido en aumento en los últimos años, debido al aumento del costo de la atención médica, la inflación de precios, el aumento de la estada en los hospitales, la remuneración de los profesionales de la salud, el envejecimiento de la población, la mejora de las tecnologías médicas y los cambios en las prácticas clínicas que acompañan a las nuevas tecnología, todo ello para brindar servicios de salud de calidad a los usuarios. Este trabajo evaluó las características de cada hospital y su rendimiento, como resultado ningún hospital presento alto puntaje según los cuatro sistemas de clasificación presentados en el estudio. Aun así el 10 % de los 844 hospitales evaluados como de alto rendimiento por solo un sistema de clasificación fueron calificados como de alto "desempeño" por cualquiera de los otros sistemas de clasificación.

Zydzianaite Vilma et al. en el trabajo titulado "Mejorar la motivación entre los trabajadores de la salud en las organizaciones privadas de atención de salud: una perspectiva del personal de enfermería"

El objetivo del estudio es explorar las experiencias del personal de enfermería en las organizaciones privadas de atención de salud, en términos de su motivación y satisfacción en el trabajo, la promoción y el abandono del trabajo, la interacción interpersonal en el trabajo y la identificación de áreas para el mejoramiento sostenible de los servicios de atención de salud. El problema de investigación incluye las siguientes preguntas. ¿Cuál es la actitud del personal de enfermería ante los elementos existentes de motivación en las organizaciones privadas de atención de salud? ¿Qué herramientas organizativas deben desarrollarse para mejorar la motivación del personal de enfermería? La muestra está formada por 237 enfermeras practicantes registradas y 30 gerentes de enfermería que trabajan en el sector privado de atención médica. La selección de datos se realizó

mediante encuestas de cuestionamiento; Análisis de datos: estadísticas descriptivas, análisis de correlación y factor (utilizando SPSS para Windows 12.0), El instrumento de investigación incluye 99 elementos cerrados divididos en 11 bloques de evaluación; Cronbach a de cada parte oscila entre 0,68 y 0,85.

Los resultados no mostraron diferencias estadísticas entre los profesionales de enfermería y los ejecutivos sobre lo que los motiva en la organización de atención médica privada como lugar de trabajo y factores iluminados que disminuyen y aumentan la motivación entre las enfermeras. La motivación disminuye cuando las enfermeras no están facultadas para ejercer una actividad autónoma; Las competencias de las enfermeras (profesionales específicas y generales) no se aplican en su valor total, por ejemplo, gerencial, educativo, socio-psicológico, clínico/experiencia; las decisiones no se toman colectivamente; en la organización no existe mecanismo de intercambio de información; Las reuniones de personal no se preparan metódicamente. La motivación aumenta cuando las enfermeras colaboran con los médicos por paridad; La profesión de enfermería es respetada y reconocida como autónoma y valorada por ellos mismos y otros especialistas de atención médica; Entre otros trabajos tendremos al autor Wei - Quan Un, con el trabajo titulado "Violencia en el lugar de trabajo y desempeño laboral entre los trabajadores comunitarios de salud en China: el papel mediador de la calidad de vida" (2016)

El propósito de este estudio fue examinar la prevalencia de la violencia en el lugar de trabajo hacia las enfermeras recién licenciadas y la relación entre la violencia en el lugar de trabajo y los resultados en el trabajo.

Se ha informado que las enfermeras experimentan violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso físico, verbal, sexual y emocional. Un estudio reciente informó que el 66.9% de las enfermeras estaban expuestas a agresiones no físicas, el 36.4% a agresiones físicas, el 39.7% a la intimidación, y el 25% al acoso sexual. Debido a que las enfermeras se comunican y coordinan la atención con sus enfermeras, colegas y otro personal de diferentes orígenes y disciplinas, enfrentan conflictos interpersonales en su práctica diaria, lo que puede llevar a la violencia. En particular, las enfermeras recién licenciadas que hacen la transición de la escuela a la práctica corren un alto riesgo de exposición a la violencia. Experimentar la violencia puede resultar en una disminución de la productividad

y el rendimiento en el trabajo y conducir a la depresión y otros problemas de salud en enfermeras.

La violencia en los hospitales puede ser perpetrada por los pacientes o sus familias, o por colegas. La violencia perpetrada en el lugar de trabajo por sus compañeros se conoce como violencia horizontal, violencia lateral o agresión relacional.

En este estudio se realizó una encuesta en línea de enfermeras registradas recién licenciadas que habían obtenido su licencia en 2012 o 2013 en Corea del Sur y habían estado trabajando durante 5 a 12 meses después de su primer empleo. La muestra consistió en 312 enfermeras que trabajaban en hospitales o clínicas. El Cuestionario Psicosocial II de Copenhague se utilizó para medir la violencia y los resultados del trabajo de enfermería. Se realizaron múltiples análisis de regresión lineal y logística para examinar la relación entre la violencia y los resultados del trabajo.

Donde los resultados fueron que el abuso verbal fue el más frecuente (59.6%), seguido de amenazas de violencia (36.9%), violencia física (27.6%), acoso (25.6%) y acoso sexual (22.4%). Aproximadamente tres cuartas partes de las enfermeras habían experimentado al menos un tipo de violencia. Los principales perpetradores fueron pacientes y enfermeras, aunque la distribución de los perpetradores varió según el tipo de violencia. La intimidación tuvo una relación significativa con los cuatro resultados del trabajo (satisfacción laboral, agotamiento, compromiso con el lugar de trabajo e intención de irse), mientras que el abuso verbal se asoció con todos los resultados del trabajo, excepto la intención de irse. La violencia perpetrada por enfermeras colegas tuvo una relación significativa con los cuatro resultados del trabajo, mientras que la violencia por parte de los médicos tuvo una relación inversa significativa con la satisfacción laboral.

Se concluyó que la violencia en el lugar de trabajo es experimentada por un alto porcentaje de enfermeras recién licenciadas, y está asociada con sus resultados laborales.

Yeon Young (2015) en la investigación "Efectos del servicio integral de enfermería en el desempeño de la enfermería, la satisfacción laboral y la orientación al cliente entre las enfermeras"

Este estudio examinó los efectos del servicio integral de enfermería iniciado por el Ministerio de Salud y Bienestar sobre el desempeño de enfermería, la satisfacción laboral y la orientación al cliente entre las enfermeras. Los participantes eran enfermeras que trabajaban en un hospital en funcionamiento sin paciente en la ciudad de S (Grupo experimental = 57, Grupo de control = 55). Los datos se recopilaron a los 1 y 6 meses después de un programa piloto y se analizaron mediante SPSS utilizando una prueba de Chi-square, una prueba t, una prueba Kolmogorov-Smirnov y ANCOVA.

El grupo experimental mostró un desempeño de enfermería, satisfacción laboral y orientación al cliente significativamente mejor que el grupo de control. Las enfermeras practicantes realizaron tareas activas debido a una mayor autoeficacia y autoeficiencia durante el proceso integral de enfermería, Debido a la mayor autonomía y al aumento del tiempo directo de enfermería con los pacientes. Por lo tanto, será necesario estudiar más de cerca los factores relacionados con el desempeño de enfermería en relación con el proyecto piloto en el futuro. Este hallazgo se puede utilizar para establecer los criterios para sistematizar el servicio integral de enfermería.

Los autores Hongyan Hu et al(2014) en la investigación "Estrés laboral, motivación laboral y sus efectos en la satisfacción laboral en trabajadores comunitarios de salud: una encuesta transversal en China"

Está bien documentado que tanto el estrés laboral como la motivación laboral son determinantes clave de la satisfacción laboral. El objetivo de este estudio fue examinar los niveles de estrés laboral y motivación y su contribución a la satisfacción laboral entre los trabajadores de salud comunitarios en la provincia de Heilongjiang, China.

Un diseño transversal. Donde los participantes fueron 930 trabajadores de salud comunitarios de seis ciudades de la provincia de Heilongjiang.

Se utilizaron procedimientos de muestreo en etapas múltiples para medir el estado socioeconómico y demográfico, el estrés laboral, la motivación laboral y la satisfacción laboral. Se realizó un análisis de regresión logística para evaluar los determinantes clave de la satisfacción laboral.

Hubo diferencias significativas en algunas subescalas de estrés laboral y motivación laboral por algunas de las características socioeconómicas. Los niveles de percepción general de estrés y las puntuaciones en las cinco

subescalas de estrés laboral fueron mayores en los trabajadores insatisfechos en comparación con los trabajadores satisfechos. Sin embargo, los niveles de percepción de la motivación general y las puntuaciones en las subescalas de motivación para el desarrollo profesional, la responsabilidad y el reconocimiento fueron mayores en los encuestados satisfechos en comparación con los encuestados insatisfechos. Los principales determinantes de la satisfacción laboral fueron la ocupación; años; título; ingresos; el desarrollo profesional, y las subescalas de salarios y beneficios del estrés laboral; y el reconocimiento, responsabilidad y subescalas financieras de la motivación laboral.

Los resultados indicaron un margen considerable para mejorar la satisfacción laboral entre los trabajadores de salud comunitarios en la provincia de Heilongjiang en China.

Los gerentes de atención médica y los responsables de la formulación de políticas deben considerar tanto el estrés laboral como la motivación, ya que dos subescalas del estrés laboral y una subescala de la motivación laboral influyeron negativamente en la satisfacción laboral y dos subescalas de la motivación laboral influyeron positivamente en la satisfacción laboral.

El autor Guillermo A. Cañadas-De la Fuente publicó la investigación que tiene por título "Factores de riesgo y prevalencia del síndrome de burnout en la profesión de enfermería."

Donde menciona que el síndrome de burnout está empezando a considerarse como una enfermedad profesional de alta prevalencia en la enfermería en España. Las personas que padecen el síndrome manifiestan importantes problemas de salud. Se necesita más información sobre la prevalencia y los factores de riesgo del agotamiento para prevenir el síndrome y determinar las intervenciones clínicas más adecuadas cuando aparece el trastorno.

En la investigación los niveles de agotamiento fueron evaluados en un grupo de enfermeras. Los objetivos de este estudio fueron estimar la prevalencia del agotamiento, identificar las variables relacionadas con el agotamiento y proponer un perfil de riesgo para este síndrome entre el personal de enfermería.

El estudio se llevó a cabo en centros de salud pública de Andalucía (España). La muestra estuvo conformada por 676 profesionales de enfermería de centros de salud pública. Las variables dependientes fueron las tres dimensiones de Burnout:

agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las variables independientes fueron sociodemográficas, organizativas, variables relacionadas con la personalidad.

Las enfermeras mostraron niveles de agotamiento medio a alto. Hubo diferencias estadísticamente significativas en los niveles de agotamiento asociado con las siguientes variables: edad, sexo, estado civil, tener hijos, nivel de atención médica, tipo de turno de trabajo, áreas de servicio de atención médica y tareas administrativas. El agotamiento también se asoció con variables relacionadas con la personalidad.

Se concluye que la prevalencia de agotamiento entre los profesionales de enfermería es alta. El sexo, la edad, el estado civil, el nivel de atención médica, el turno de trabajo y las áreas de servicios de atención médica predijeron al menos una de las dimensiones del síndrome. El neuroticismo, la amabilidad, la extraversión y la conciencia son rasgos de personalidad que predicen al menos dos de las dimensiones del síndrome de burnout en las enfermeras. Por lo tanto, los factores de personalidad deben considerarse en cualquier teoría de perfiles de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout en la profesión de enfermería.

Aristotelis Koinis (2015) en el artículo que tiene por título "El impacto del entorno laboral de los trabajadores de la salud en su salud mental y emocional. Estrategias de afrontamiento: el caso de un hospital general local"

El estrés en el lugar de trabajo puede influir en el bienestar físico y emocional de los profesionales de la salud al reducir su eficiencia y tener un impacto negativo en su calidad de vida en general. El objetivo del presente estudio fue investigar el impacto que el entorno laboral en un hospital general público local puede tener en la salud mental y emocional de los trabajadores de salud y encontrar estrategias para hacer frente a las consecuencias negativas. El estudio se realizó entre julio de 2010 y octubre de 2010. Nuestra muestra estuvo conformada por 200 profesionales de la salud de 21 a 58 años de edad que trabajaban en un hospital general con 240 camas y la tasa de respuesta fue de 91.36%). Nuestro protocolo de investigación fue aprobado por primera vez por la junta de revisión del hospital. Se utilizó un cuestionario estandarizado que investiga estrategias para enfrentar condiciones estresantes. Se utilizó un cuestionario estandarizado en el presente estudio Estrategias de afrontamiento para eventos estresantes, evaluando las

estrategias que emplean las personas para superar una situación o evento estresante. El cuestionario se probó por primera vez para determinar la validez y confiabilidad que se encontraron satisfactorias (α de Cronbach = 0,862). Se garantizó el anonimato estricto de los participantes. El software SPSS 16.0 se utilizó para el análisis estadístico. El análisis de regresión mostró que la salud emocional de los profesionales de la salud puede verse influida por estrategias para enfrentar eventos estresantes, ya que la reevaluación positiva, el abandono y la búsqueda de apoyo social son factores predisponentes con respecto a los tres primeros factores de calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud Calidad de Vida - BREF. Más específicamente, para el factor de salud física, la «evaluación positiva ($t = 3.370$, $P = 0.001$) y el abandono ($t = -2.564$, $P = 0.011$) son factores predisponentes. Para el modelo de regresión salud mental y espiritualidad¹, la reevaluación positiva ($t = 5.528$, $P = 0.000$) y la búsqueda de apoyo social ($t = -1.991$, $P = 0.048$) también son factores predisponentes, mientras que en relación con las relaciones sociales es La evaluación ($t = 4.289$, $P = 0.000$) es un factor predisponente.

Según nuestros hallazgos, hubo una notable falta de estrategias para el manejo del estrés en el lugar de trabajo, que los participantes generalmente perciben como una falta de interés por parte de la gerencia en relación con su estado emocional. Se determinó que algunos factores importantes para reducir el estrés en el lugar de trabajo son la necesidad de alentar y recompensar moralmente al personal y también brindarles oportunidades de educación continua o continua.

El autor Carlos A Laranjeira en la investigación que tiene por título "Los efectos del estrés percibido y las formas de hacer frente a una muestra de trabajadores de la salud portugueses" donde el objetivo de este estudio es aclarar la asociación entre el estrés percibido en el trabajo y los tipos de estrategias de afrontamiento utilizadas por las enfermeras portuguesas.

El ambiente de trabajo en el cuidado de la salud como fuente de exceso de trabajo y estrés ha sido implicado en la escasez actual de enfermería. Las enfermeras del personal desempeñan un papel fundamental en la creación de entornos de trabajo, pero poco se sabe sobre la naturaleza del trabajo de las enfermeras portuguesas.

Para este estudio se utiliza un diseño descriptivo correlacional y un enfoque transversal.

Un total de 102 enfermeras registradas, en tres hospitales portugueses, fueron seleccionadas. La escala de estrés percibido y el Cuestionario de formas de afrontamiento se utilizan para medir el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, respectivamente.

El 52,2% de los encuestados se reportaron niveles altos de estrés. Los resultados de las situaciones de emergencia (22,8%) y las relaciones de apoyo bajas (18,0%). La estrategia de afrontamiento más que funcionó fue el autocontrol, una solución de problemas planificados y la búsqueda de apoyo social. Las pruebas de correlación de Pearson indican que la puntuación total de la Escala de estrés se ha corregido. La relación de problemas planificados, distanciamiento y evasión, lo que indica que aquellos que ya están más angustiados que los niveles más bajos en las subescalas de afrontamiento que los usuarios.

El estrés en la enfermería puede reducirse mejor mediante la aplicación del enfoque del ciclo de control y las técnicas de evaluación de riesgos. El manejo del estrés de las enfermeras puede mejorar su productividad y calidad de vida.

BASES TEÓRICAS

El desempeño laboral

La definición y medición del desempeño laboral ha sido un tema central en la investigación psicológica y organizativa. Las definiciones han variado de lo general a lo específico y de lo cuantitativo a lo cualitativo. Algunos investigadores han concentrado sus esfuerzos en definir el desempeño laboral en términos de resultados; otros han examinado las conductas de trabajo; otros más han estudiado rasgos personales como la concientización o la orientación del liderazgo como correlatos del desempeño exitoso. Las descripciones cualitativas más generales tienden a usarse para trabajos que son complejos y multifacéticos, como los de los niveles gerenciales, mientras que las descripciones cuantitativas se usan con frecuencia para describir trabajos altamente procesados para los cuales se pueden medir las acciones de los empleados y los resultados resultantes a menudo se cuantifican.

Dimensiones del desempeño laboral

Los psicólogos aplicados han utilizado el análisis del trabajo como un medio primario para comprender las dimensiones del desempeño laboral (McCormick, 1976, 1979). A lo largo de los años, ha habido varios enfoques para el análisis del trabajo, incluido el método del elemento del trabajo (Clark y Prímoff, 1979), el método del incidente crítico (Flanagan, 1954; Latham et al., 1979), el inventario de tareas de la Fuerza Aérea de los EE. UU. (Christal, 1974), y aquellos métodos que se basan en cuestionarios estructurados como el Cuestionario de análisis de posición (McCormick et al., 1972; Cornelius et al., 1979) y el Cuestionario de descripción de la posición ejecutiva desarrollado por Hemphill (1959) para describir Trabajos de nivel directivo en grandes organizaciones. Todos estos métodos comparten ciertos supuestos sobre las buenas prácticas de análisis de trabajo y todos se basan en una variedad de fuentes de información empíricas, incluyendo encuestas de desempeño de tareas, observaciones sistemáticas, entrevistas con los titulares y sus supervisores, revisión de la documentación relacionada con el trabajo y diarios de autoinforme. Los resultados suelen ser descripciones detalladas de tareas laborales, atributos y comportamientos personales, o ambos.

Uno de los métodos más tradicionales utilizados para describir el desempeño laboral es uno de los métodos más tradicionales utilizados para describir el desempeño laboral) es la técnica del incidente crítico (Flanagan, 1954). Este método implica obtener informes de observadores calificados del comportamiento excepcionalmente bueno y malo usado para realizar partes críticas de un trabajo. Los ejemplos resultantes de comportamiento efectivo e ineficaz se utilizan como base para desarrollar escalas basadas en el comportamiento para propósitos de evaluación del desempeño. A lo largo de las décadas de 1950 y 1960, Flanagan y sus colegas aplicaron la técnica de incidentes críticos a la descripción de varios gerentes y trabajos profesionales (por ejemplo, oficiales militares, controladores de tránsito aéreo, capataces y científicos de investigación). El procedimiento para desarrollar medidas de incidentes críticos es sistemático y requiere mucho tiempo. En el caso de los oficiales militares, se recolectaron y analizaron más de 3,000 descripciones de incidentes. Las descripciones generalmente incluyen el contexto, los comportamientos juzgados como efectivos o ineficaces, y posiblemente alguna descripción de los resultados favorables o desfavorables.

DESEMPEÑO EN EL TRABAJO COMO UN CONCEPTO MULTIDIMENSIONAL

Campbell et al. (1973) usaron la técnica multimetodo-multirater para comparar la validez de construcción de las escalas de calificación basadas en el comportamiento con una calificación de cada ejemplo de comportamiento separado de su dimensión (como un enfoque de Escala Estándar Mixta). El concepto y la definición de rendimiento individual han recibido atención considerable investigación en los últimos 15 a 20 años.

Evaluación del rendimiento y motivación

Se cree que la información sobre el desempeño de una persona influye en la motivación del trabajo en una de tres formas. El primero de ellos, expresado formalmente en la teoría de la contingencia, es que proporciona la base para que los individuos formen creencias sobre la conexión causal entre su desempeño y el pago. Dos creencias de contingencia son importantes. El primero de ellos es una creencia sobre el grado de asociación, entre el propio comportamiento de la persona y su desempeño.

En el modelo de Vence (1964) Expectancy X Valence, estas creencias se denominan expectativas y se describen como probabilidades subjetivas con respecto a la medida en que las acciones de la persona se relacionan con su desempeño. La segunda contingencia es la creencia sobre el grado de asociación entre el desempeño y el pago. Esta creencia tiene menos que ver con la persona que en la medida en que la situación premia o no recompensa el desempeño con pago, donde el desempeño se mide por cualquier medio que se utilice en esa 18 configuración. Cuando estas dos contingencias se consideran juntas, como dice la teoría, es posible que la persona establezca creencias sobre el grado de asociación entre sus acciones y el pago, con el desempeño como el enlace mediador entre las dos.

El segundo mecanismo a través del cual se cree que la información de desempeño afecta la motivación en el trabajo es el de la motivación intrínseca. Todas las teorías de motivación intrínseca relacionadas con el desempeño de la tarea (por ejemplo, Deci, 1975; Hackman y Oldham, 1976, 1980) sostienen que las tareas, para ser intrínsecamente motivadoras, deben proporcionar las

condiciones necesarias para que la persona que realiza la tarea tenga una sensación de logro..

Para obtener un sentido de logro, la persona debe tener alguna base para juzgar su propio desempeño. Las evaluaciones de desempeño proporcionan una fuente para saber qué tan bien se hizo el trabajo y para experimentar posteriormente un sentido de logro. Este sentido de logro puede ser un incentivo suficiente para mantener un alto rendimiento durante el período posterior a la recepción de la evaluación.

El tercer mecanismo servido por la evaluación de desempeño es el de encaminar al individuo a los comportamientos específicos que son necesarios para un buen desempeño. La recepción de una evaluación de desempeño positiva le brinda a la persona información que sugiere que cualquier cosa que haya hecho en el pasado en el trabajo fue el tipo de comportamiento que se valora y es probable que se valore en el futuro. Como resultado, la evaluación aumenta la probabilidad de que lo que se hizo en el pasado se repita en el futuro. Asimismo, una evaluación negativa sugiere que las acciones pasadas no fueron apropiadas. Por lo tanto, desde un punto de vista motivacional, la evaluación del desempeño proporciona pistas sobre la dirección en la que deben o no deben dirigirse los esfuerzos futuros.

Las posibilidades motivacionales de la evaluación del desempeño están calificadas por varios factores. Aunque la calificación / evaluación de desempeño se trata como el desempeño del empleado, sigue siendo un juicio de una o más personas sobre el desempeño de otra persona con todas las limitaciones potenciales de cualquier juicio. El empleado es claramente consciente de su carácter y, además, es solo una fuente de evaluación de su desempeño. Greller y Herold (1975)-pidieron a los empleados de varias organizaciones que calificaran cinco tipos de información sobre su propio desempeño como fuentes de información sobre qué tan bien estaban haciendo su trabajo: evaluaciones del desempeño, interacciones informales con sus supervisores, conversaciones con compañeros de trabajo, información específica. Indicadores proporcionados por el trabajo en sí, y sus propios sentimientos personales. De las cinco, valoraciones de rendimiento.

Predictores de las diferencias interindividuales en desempeño laboral

Al considerar las medidas del desempeño laboral individual, hay una tendencia en la literatura a caracterizar algunas medidas como objetivas y otras como subjetivas.

Creemos que esta es una distinción falsa que puede generar demasiada confianza en el primero y una sospecha injustificada sobre el segundo. La medición del desempeño en todos los trabajos, sin importar qué tan estructurados y rutinarios sean, depende del juicio externo sobre cuáles son las dimensiones importantes del trabajo y dónde se encuentra el desempeño del individuo en cada dimensión.

Nuestra discusión en este capítulo evita las distinciones artificiales de objetivo y subjetivo y, en cambio, se centra en el papel del juicio humano en el proceso de evaluación del desempeño.

Inicialmente, los psicólogos aplicados eran optimistas sobre su capacidad para identificar y medir el desempeño laboral. Los análisis de trabajo se utilizaron como base para construir pruebas de selección, para desarrollar programas de capacitación y para determinar las fortalezas y debilidades de los empleados. Sin embargo, muchos de los resultados fueron decepcionantes y, a medida que se adquirió experiencia, los investigadores comenzaron a darse cuenta de que la descripción de las dimensiones constitutivas de un trabajo y la comprensión de sus requisitos de desempeño no era una tarea sencilla.

Variables específicas de la persona

Conceptualización de la capacidad de trabajo percibida

La capacidad de trabajo se refiere a un "equilibrio entre los recursos personales y las características del trabajo", En otras palabras, es un producto tanto del individuo como del entorno laboral (Ilmarinen et al. al., 2008). La salud personal es un componente clave de la capacidad de trabajo; en consecuencia, el índice de Capacidad Laboral, la medida más popular de la capacidad laboral, contiene preguntas que evalúan las enfermedades diagnosticadas junto con el deterioro funcional. Sin embargo, las percepciones subjetivas de la capacidad de trabajo de una persona también constituyen una segunda dimensión importante de la construcción de la capacidad de trabajo. La investigación psicométrica sobre el índice de Capacidad Laboral indica la existencia de estas dos dimensiones, que

pueden denominarse capacidad de trabajo "objetiva" (basada en enfermedades y limitaciones) y "subjetiva" (percibida) (Martus, Jakob, Rose, Seibt, & Freude, 2010; Radkiewicz y Widerszal-Bazyl, 2005), Las percepciones subjetivas de la capacidad de trabajo son más prácticas para que los investigadores midan que la capacidad objetiva de trabajo porque pueden evaluarse sin pedir a los participantes que informen sobre las condiciones crónicas de salud diagnosticadas.

Los factores relacionados con el trabajo comprenden otro nivel, incluidas las condiciones de trabajo, el contenido y las demandas del trabajo, la comunidad y la organización del trabajo y los factores de supervisión y gestión.

Este modelo derivado de forma inductiva integra los resultados de la investigación, pero no proporciona información sobre cómo o por qué estos factores influyen en la capacidad laboral o el retiro de la fuerza laboral, y no se basa en un marco teórico más amplio. Nos basamos en este trabajo anterior para proponer un modelo de antecedentes y resultados de la capacidad de trabajo.

Definimos la capacidad de trabajo percibida como la autopercepción de un individuo o la evaluación de su capacidad para continuar realizando su trabajo. La capacidad de trabajo percibida se deriva de la experiencia individual de varios factores de trabajo, junto con el grado en que él o ella posee recursos personales que facilitan las percepciones positivas de la capacidad de trabajo.

Variables específicas de situación: características y recursos de trabajo

Mientras que las demandas de trabajo pueden invocar evaluaciones estresantes, tensión y disminución de la capacidad de trabajo, los recursos de trabajo pueden contribuir al compromiso laboral, al logro de las metas de trabajo (Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2014) y, proponemos, las percepciones favorables de capacidad de trabajo. Examinamos el apoyo del supervisor y los compañeros de trabajo, junto con la autonomía, cada uno de los cuales se identificó como particularmente importante para el compromiso laboral en un metanálisis reciente (Christian, Garza, & Slaughter, 2011). El apoyo del compañero de trabajo y del supervisor puede ayudar a reforzar la capacidad de los trabajadores para evitar las evaluaciones de estrés mediante disposiciones de apoyo instrumental (ayuda

con las tareas laborales) y / o apoyo socioemocional (proporcionar estímulo o perspectiva). Una gran cantidad de trabajo empírico ha subrayado la importancia del apoyo del supervisor y los compañeros de trabajo en relación con el desempeño y el estrés de los trabajadores (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski y Rhoades, 2002 ; Viswesvaran, Sánchez, y Fisher, 1999).

La autonomía en el trabajo es otro recurso laboral importante (Spector, 1986). Cuando los trabajadores tienen flexibilidad en la forma en que completan o programan su trabajo, pueden realizar su trabajo de manera que se ajuste a sus necesidades personales, maximizando así su capacidad de trabajo percibida. Además, el control en el trabajo probablemente contribuye a las evaluaciones primarias de desafío (versus amenaza), en el sentido de que es más probable que los eventos o situaciones se vean manejables. Weigl, Muller, Hornung, Zacher y Angerer (2013) demostraron que el control del trabajo se relaciona positivamente con la capacidad de trabajo percibida.

Específicamente, los recursos de trabajo ayudan a los trabajadores a enfrentar las evaluaciones de amenazas y, por lo tanto, reducen las tensiones o evitan que ocurran (Lazarus y Folkman, 1984). El apoyo de compañeros de trabajo y supervisores puede ayudar al proporcionar una salida para afrontar las emociones.

La autonomía también puede amortiguar los impactos negativos de las demandas laborales al permitir que un trabajador tome medidas ante una situación estresante, mitigando sus efectos negativos. En la medida en que los recursos laborales puedan amortiguar o mitigar los efectos negativos de las demandas laborales y disminuyan las presiones, se deben mantener las percepciones de la capacidad laboral.

CAPÍTULO V: MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS

5.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de tipo prospectivo, correlacional y transversal. Prospectivo porque se realizará estudio desde una corte de tiempo establecida buscando consecuencias en tiempo futuro, correlacional ya que se busca hallar la relación entre ambas variables y transversal porque se realizará en un tiempo determinado.

El nivel de la investigación es descriptivo.

5.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Cuantitativo porque se basa en técnicas mucho más estructuradas, dado que pueden ser métodos y cuantificados las diferentes unidades o variables.

5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA LA INVESTIGACIÓN

POBLACIÓN

La población para esta investigación estará conformada por 70 participantes que trabajan en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el servicio de Gineco obstetricia.

MUESTRA

El tamaño de la muestra se llegó a determinar por la fórmula de poblaciones finitas ideal para nuestro estudio.

Muestra= población.

6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS E INSTRUMENTO

Para hallar el tamaño de la muestra se utilizará la siguiente fórmula matemática de poblaciones finitas.

$$n = \frac{z^2 pe . qe}{E^2}$$

Si $\frac{n}{N} > 0.10$ $n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$

Donde:

N : Muestra que está sujeta a estudio

Z² : 1.96 (coeficiente de confianza 95%)

pe : 0.5 (probabilidad de ocurrencia)

qe : 0.5 (probabilidad de no ocurrencia)

E² : 0.05 (probabilidad de error debido al muestreo que estima en un 5%)

N : 135 (Tamaño de la población accesible)

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25)}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9609}{0.0025}$$

$$n = 384$$

$$\frac{n}{N} = 1.536 > 0.10$$

Muestra final:

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384}{135}}$$

$$n = 100$$

La muestra corresponde a 100 personal de salud que labora en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el servicio de ginecoobstetricia.

FUENTES:

Se utilizará como fuente primaria la encuesta, la cual será aplicada al personal que labora en el servicio de ginecoobstetrica del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

CAPÍTULO VI: PRESUPUESTO

5.1 PRESUPUESTO

Personal

Recursos Humanos	Cantidad	Duración (meses)	Costo/mes	Costo Total S/.
Asesor	1	3	410	1230
Investigador Responsable	1	3	280	840
Co asesor	1	1	120	120
Total				2190

Bienes

Descripción	Cantidad	Unidad	Costo unitario	Costo Total S/.
Papel bond 80g.	1	Millar	13	13
Tinta impresora	2	Frasco	20	40
Lapiceros	8	Unidad	1.5	12
Lápiz	5	Unidad	1	5
Total				70

Servicios: De igual manera se procederán a la adquisición de algunos servicios para finalizar la tesis, los cuales se detallan a continuación:

Servicios	Costo Total S/.
Fotocopia	100
Internet	90
Empastado	250
Otros (pasaje, etc.)	100
Total	540

Costo total: S/. 2800.00 soles.

CAPÍTULO VII: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	2018					
	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct
Elaboración del Proyecto	X					
Aprobación del Proyecto	X					
Validación del Instrumento		X				
Recolección de Datos		X	X			
Procesamiento de Datos			X	X		
Análisis de Datos				X	X	
Elaboración del Informe Final					X	
Aprobación del Informe						X
Sustentación						X

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ley N° 30222, Ley que modifica la ley 29783, Ley de seguridad y Salud en el Trabajo. 2014.
2. MINSA. Norma Técnica de la calidad de atención en salud. Dirección General de Salud de las Personas, Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Lima, Perú 2004.
3. Zari Rosado et. al. Compliance with health care standards of quality of the Ministry of Public Health of Ecuador (MSP), de mayo a Octubre del 2014. Guayaquil Ecuador .2014.
4. M. Díaz et. al. Subjective well-being: measuring life satisfaction, happiness and health in the Chilean population of the Maule Región. *Universum*, 2007, año 22, vol. 2, pp. 177-193.
5. Decreto supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.
6. Oficina General de Epidemiología. Protocol for the study of knowledge, attitudes and practices of health personnel in the control of nosocomial infections. OGE-RENACE/VIGIA. Lima: Gráfico Bellido, 2000.
7. MINSA. Política Nacional de calidad den salud, documento técnico (R.M. N°. 727-2009/MINSA). Lima, Perú 2009.
8. Williamson, A et. Al. The link between fatigue and safety. *Accident; Analysis and Preventiori*, 43(2), 498-515. doi: 10.1016/j.aap.2009.11.011
9. B Horacio. Fundamentáis of Public Health. Editorial de la Universidad de La Plata, 2007.
10. Organización Mundial de la Salud (OMS). Marco conceptual de la clasificación internacional para la seguridad del paciente. Versión 1.1. Informe técnico definitivo. Ginebra, Suiza: OMS; 2009 Ene.
11. Fajardo D.E. Medical arbitration in México through its commíssions: 15 years of experience. México: SS; 2011.
12. RM N0732-2008/MINSA, que aprueba la NT N° 022-MINSA/DGSP-V.03; "Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica".
13. RM N°546-2011/MINSA, que aprueba la NTS N°021-MINSA/dgsp-v.03: "Norma Técnica de Salud para la Categorización de establecimientos del Sector Salud".

14. Plan Nacional de Gestión de la calidad en Salud - MINSA. Oficina General de Defensoría de la Salud - MiNSA 2007.
15. Anaya J. M. Teacher Satisfaction Evaluation and contributions to its improvement in order to the Quality of Education. Spanish magazine of orientation and psychopedagogy, 27(2), 283. 2010
16. Castro, M. G. A. Degree of Job satisfaction and working conditions: a qualitative exploration. Teaching and research in psychology, 74(1), 105-118.2009
17. Baez, X. Family-Work Role Conflict from the Perspective of Workday Types. *Revista de Psicología*, 74(1), Pag- 113.2011
18. Bobbio, L. Job satisfaction and associated factors in medical and nonmedical care personnel of a national hospital in Lima-Peru. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 133-138.2010
19. Barragán HI. Development, Human Health and Environmental Threats. The Sustainability Crisis. Editorial de la Universidad de La Plata, 2010.

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>P. PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la relación sobre el desempeño laboral y sus condiciones de trabajo en el centro quirúrgico en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el período Enero a Junio del 2015?</p>	<p>O. GENERAL</p> <p>Determinar relación sobre el desempeño laboral y sus condiciones de trabajo en el centro quirúrgico en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el período de Enero a Junio 2015</p>	<p>Existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y sus condiciones de trabajo en el centro quirúrgico.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Condiciones materiales de trabajo</p> <p>Condiciones psicosociales de trabajo</p>	<p>Encuesta</p>	<p>En el presente trabajo académico se va a tener a 100 trabajadores los cuales laboren en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el período de Enero a Junio del 2015</p>
<p>P. SECUNDARIOS</p> <p>¿Cuál es la correlación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo en torno a las condiciones psicosociales del trabajo?</p>	<p>O. ESPECÍFICOS</p> <p>Describir la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo en los trabajadores del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen bajo las condiciones psicosociales del trabajo.</p>	<p>H. SECUNDARIAS</p> <p>Existirá una correlación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Productividad</p> <p>Competencias profesionales</p>		

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>¿Cuál es la correlación entre el desempeño laboral según fuesen las exigencias ergonómicas?</p> <p>¿Cuál es el desempeño laboral según la competencia profesional de los trabajadores?</p>	<p>Correlacionar la relación entre el desempeño laboral como las condiciones de trabajo en los trabajadores del Hospital Guillermo Almenara, según fuesen las exigencias ergonómicas.</p> <p>Identificar la relación entre el desempeño laboral como las condiciones de trabajo en los trabajadores del Hospital Guillermo Almenara, según la competencia profesional de los trabajadores.</p>	<p>Existirá una correlación significativa entre el desempeño laboral como las condiciones de trabajo según fuesen las exigencias ergonómicas.</p> <p>Existirá una correlación significativa entre el desempeño laboral como las condiciones de trabajo según la competencia profesional de los trabajadores.</p>				

2. ENCUESTAS

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	Si	No	A veces
1	El personal de la Institución se preocupa por alcanzar las metas del equipo			
2	Sus compañeros cumplen con los reglamentos, normas, manuales, procedimientos y disposiciones vigentes.			
3	Es la Institución se atiende con prontitud y esmero.			
4	Existe desempeño adecuado y oportuno de las funciones delegadas por la Institución.			
5	Existe por parte de sus compañeros una buena observación, y registro de los signos y síntomas del paciente.			
6	Existe por parte del personal de salud control y seguimiento de las actividades del servicio.			
7	El personal de salud fomenta medidas de bioseguridad en la Institución.			
8	Sus compañeros de trabajo tienen responsabilidad y control de los equipos y materiales a su cargo.			
9	Sus compañeros de trabajo se preocupan por el incremento de las atenciones de su servicio.			
10	Existe planeación por parte de sus compañeros de las actividades oportunamente.			
11	Sus compañeros de trabajo manejan bien las relaciones interpersonales.			
12	Existen canales de comunicación entre los miembros de la Institución.			
13	En su servicio el personal de salud muestra respeto y consideración por el usuario.			
14	El personal de salud se siente motivado para sugerir maneras nuevas y más eficientes de hacer su trabajo.			
15	Existe creatividad por parte del personal en el desarrollo del trabajo.			
16	El personal de la Institución manifiesta siempre una posición positiva ante los problemas.			
17	Sus compañeros aportan en el mejoramiento continuo de la Institución.			
18	El personal de salud busca mejorar los servicios brindados.			
19	El personal de salud se preocupa por la buena atención de los pacientes que llegan al servicio.			
20	Se realiza el trabajo en coordinación con el equipo de salud.			

ENCUESTA SOBRE CONDICIONES LABORALES

N°	ITEMS	Si	No	A veces
	HERRAMIENTAS DE TRABAJO			
1	El personal de la Institución se preocupa por alcanzar las metas del equipo			
2	Sus compañeros cumplen con los reglamentos, normas, manuales, procedimientos y disposiciones vigentes.			
3	Es la Institución se atiende con prontitud y esmero.			
4	Existe desempeño adecuado y oportuno de las funciones delegadas por la Institución.			
5	Existe por parte de sus compañeros una buena observación, y registro de los signos y síntomas del paciente.			
6	Existe por parte del personal de salud control y seguimiento de las actividades del servicio.			
7	El personal de salud fomenta medidas de bioseguridad en la Institución.			
8	Sus compañeros de trabajo tienen responsabilidad y control de los equipos y materiales a su cargo.			
9	Sus compañeros de trabajo se preocupan por el incremento de las atenciones de su servicio.			
10	Existe planeación por parte de sus compañeros de las actividades oportunamente.			
11	Sus compañeros de trabajo manejan bien las relaciones interpersonales.			
12	Existen canales de comunicación entre los miembros de la Institución.			
13	En su servicio el personal de salud muestra respeto y consideración por el usuario.			
14	El personal de salud se siente motivado para sugerir maneras nuevas y más eficientes de hacer su trabajo.			
15	Existe creatividad por parte del personal en el desarrollo del trabajo.			
16	El personal de la Institución manifiesta siempre una posición positiva ante los problemas.			
17	Sus compañeros aportan en el mejoramiento continuo de la Institución.			
18	El personal de salud busca mejorar los servicios brindados.			
19	El personal de salud se preocupa por la buena atención de los pacientes que llegan al servicio.			
20	Se realiza el trabajo en coordinación con el equipo de salud.			

**FORMATO DE VALIDEZ SUBJETIVA DE INSTRUMENTO
DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ESCALA DE OPINIÓN DEL EXPERTO**

APRECIACIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica.		
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima.		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems.		
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles		
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación.		
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.		
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación.		
8	Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.		
9	El instrumento abarca las variables, sub variables e indicadores.		
10	Los ítems permiten contrastar la hipótesis.		

Fecha:/...../.....

NOMBRES Y APELLIDOS

FIRMA DEL EXPERTO