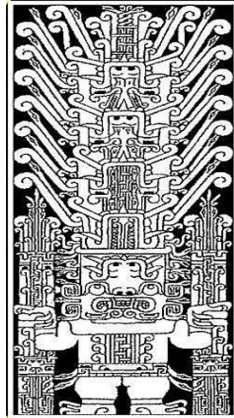


**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**

**FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS**



**FACTORES PERSONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE NEUROCIRUGIA DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO SAN BORJA, AGOSTO-  
NOVIEMBRE 2017**

**PERSONAL FACTORS THAT INFLUENCE THE WORK PERFORMANCE OF THE  
NURSING STAFF IN THE NEUROSURGERY SERVICE OF THE NATIONAL  
INSTITUTE OF CHILD HEALTH SAN BORJA, AUGUST-NOVEMBER 2017**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL LICENCIADA EN ENFERMERIA**

**AUTORA:**

**LOBO PARRAGA BRISAIDA KARINA**

**ASESORA**

**MG. LUCY BECERRA MEDINA**

**LIMA-PERU**

**2018**



### **Dedicatoria**

A mis padres, por su inmenso amor, comprensión y apoyo incondicional que me brindan en mi vida profesional. A mis hermanas por motivar mi superación.

A mis compañeras de trabajo y de la universidad por su apoyo y comprensión en los momentos que lo necesite.



## Agradecimientos

A mis maestros de la Escuela de Pre Grado de la Universidad Nacional Federico Villareal que me ofrecieron la oportunidad de realizarme profesionalmente.

A mi Asesor, por su apoyo constante, por dedicarme su tiempo para realizar el presente trabajo y brindarme su afecto, confianza y amistad.

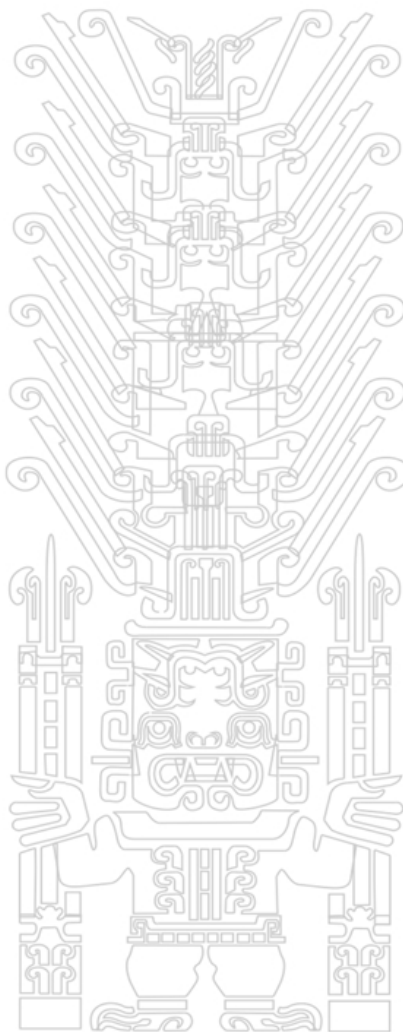
A mis familiares, preocupados para alcanzar esta meta. Mi deuda es personal de cariño e intelectual, por sus apreciados consejos, que me dieron en todo el desarrollo del presente trabajo.

Estoy eternamente agradecido a todos ellos.

## INDICE

Caratula.....	i
Dedicatória.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introduccion.....	8
Antecedentes.....	12
Antecedentes nacionales.....	12
Antecedentes internacionales.....	14
Marco teorico.....	17
Problema.....	32
Planteamiento del problema.....	32
Justificacion.....	34
Formulacion del problema.....	35
Objetivo.....	35
Hipotesis.....	36
Metodo.....	37
1. Participantes.....	37
Población.....	37
Muestra.....	37
2. Instrumentos.....	38
Materiales.....	38
Tipo y diseño de investigacion.....	38
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3. Proceso.....	39
Proceso de recolección datos.....	39
Resultados.....	40
Resultados de la Variable Desempeño Laboral Resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial.....	40
Resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial.....	46

Resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial.....	52
Resultados de la Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal .....	59
Discusion .....	74
Conclusiones.....	78
Recomendaciones .....	79
Referencias.....	87
Anexos.....	94



## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo investigar la relación que se da entre los factores personales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, 2017, dicho estudio empleo el tipo de investigación básica, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra de la investigación se plasmó en una muestra censal, lo que para el estudio se ha considerado un total de 40 profesionales del servicio de neurocirugía.

A la luz de los resultados, entre los hallazgos se halló que existe correlación significativa de **0.726** "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 304) entre las variables: factores personales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017, con un nivel de confianza del 95%, así también, correlación significativa entre las dimensiones de los factores personales que comprende a las dimensiones gestión, personalidad y productividad asistencial como también en el bienestar personal con el desempeño laboral. El estudio concluye que hay relación positiva media entre los factores personales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, 2017.

**Palabras clave:** Capacitación y entrenamiento, productividad, desempeño, bienestar personal.

## ABSTRACT

The present work has as objective the relationship that occurs between the personal factors and the work performance of the nursing staff in the neurosurgery service of the National Institute of Child Health San Borja, 2017, said study work the basic research type, with a non-experimental, descriptive, correlational and transversal design. The sample of the investigation was reflected in a census sample, which for the study has seen a total of 40 professionals of the neurosurgery service.

In light of the results, among the findings it was found that there is a statistically significant correlation of 0.726 "average positive correlation" according to (Hernández, Fernández and Baptista, 2014, p. 304) among the variables: personal factors and work performance of the nursing staff of the neurosurgery service of the National Institute of Child Health, San Borja 2017, with a confidence level of 95%, also, significant correlation between the characteristics of the personal factors that comprise the management, personality and productivity measures as well as in personal well-being with work performance. The study concludes that there is a positive relationship between personal factors and the work performance of nurses in the neurosurgery service of the National Institute of Child Health San Borja, 2017.

Keyword: Training and training, productivity, performance, personal well-being.

## INTRODUCCION

El personal de enfermería deben prestar un óptimo servicio de Neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, para ello además de los conocimientos teóricos y prácticos que deben poseer, de tener una elevada autoestima, deben contar con un equilibrio mental y físico que le permita ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la práctica diaria de atención a los pacientes. Particularmente las enfermeras por su constante relación con los enfermos están sometidas a una recarga traumática derivada a la confrontación repetida y dolorosa con el sufrimiento humano y la muerte.

Como también está asociada a la ansiedad y a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, puede desembocar en determinadas conductas y respuestas emocionales que pueden tener implicaciones en su capacidad para brindar atención sanitaria adecuada, sobre su bienestar emocional y su vida particular.

Las enfermeras se ven potenciadas por la responsabilidad que tienen en la efectividad de los resultados de las diferentes intervenciones, las órdenes que reciben de los médicos y las respuestas oportunas y efectivas que tienen que dar a los mismos, la calidad y cantidad de materiales especializados y específicos que tienen que manejar y las previsiones que tienen que tomar para ello.

Las enfermeras están sometidas a situaciones que pudieran causar estrés, como son: la responsabilidad del trabajo, espacio inadecuado o insuficiente para las labores a realiza, ausencia de personal médico en situaciones de urgencia, ambigüedad en la asignación de

las funciones de enfermería, falta de personal para atender adecuadamente el servicio, sobre carga de trabajo, críticas constantes por parte de otros profesionales de la salud, falta de comunicación entre las compañeras de trabajo sobre los problemas del servicio, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes, rotación permanente por diferentes servicios.

El ambiente laboral es de suma importancia para la salud mental de los y las trabajadores en cualquier disciplina, incluyendo a los profesionales en salud. A esto, se debe añadir la satisfacción de las necesidades individuales o calidad de vida laboral, la satisfacción de las necesidades personales promueve la salud mental de los individuos y la calidad de su trabajo. Cuando la calidad de vida en el trabajo es deficiente se origina comportamientos desajustados como el ausentismo, pesimismo, malas relaciones interpersonales, dificultad para realizar las tareas, cumplimiento estricto del mínimo de tareas, cansancio y aumento de las conductas de riesgo.

Otro aspecto que se debe analizar en el ambiente laboral es la dinámica de las tareas. A menudo, el trabajo es interrumpido por interferencias con otro tipo de tareas como atender el teléfono o trámites administrativos, lo cual influye negativamente en el ritmo habitual de trabajo y obliga a un esfuerzo mayor al tener que reemprenderlo continuamente. Además, el equipo de salud suele incluir entre sus labores actividades que no le corresponden, incrementando su carga física y mental, del profesional de enfermería.

En relación con el horario de trabajo, la atención en salud es un servicio que se extiende 24 horas por día y cada día del año. Para cumplir con este horario, es necesario distribuir la

jornada en turnos de mañana, tarde y noche. Tales jornadas de trabajo pueden tener repercusiones sobre la salud de las personas, atribuibles principalmente a tres tipos de factores la modificación de los ritmos circadianos, la alteración del sueño y las repercusiones sobre la vida familiar y social.

Se debe considerar que las condiciones del ambiente durante el día, tales como luz, ruido, calor, factores sociales, entre otros, dificultan la posibilidad de tener un sueño reparador, algunas de las repercusiones de la deficiencia del sueño en los enfermeros, tienen repercusiones coordinadas sobre el bienestar, ofreciendo ascender a circunstancias de estrés y agotamiento constante, que normalmente se convierten en modificaciones de los marcos relacionados con la ansiedad y el estómago.

Al analizar las condiciones de la jornada de trabajo, se debe considerar "...no sólo la capacidad de rendimiento de la persona, su gasto energético al realizar la tarea, y su posibilidad de recuperación, sino también las necesidades de su vida personal, familiar y social." Estas necesidades personales, familiares y sociales, pueden ser alteradas por el trabajo distribuido en turnos.

El desgaste del personal refieren un alto nivel de cansancio emocional, puede considerarse como el inicio del síndrome del desgaste profesional y puede derivar en otros dos componentes del Burnout: la despersonalización y la baja realización personal.

El desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales, también stress conductas que afectan la labor como, la despersonalización

lleva aparejadas actitudes frías, désépotas o cínícas hacia los compañeros de trabajo o los usuarios de la sanidad.

Unas de las preguntas que nos surgen en cuanto a la bibliografía es por qué muchos los profesionales de la salud toman ansiolíticos o antidepresivos, por qué los más jóvenes son los más afectados por el desgaste.

#### ❖ **ROLES DE ENFERMERIA**

- **Proveedor de cuidados:** los cuidados al cliente involucran los aspectos físicos y psicológicos. Pueden ser para clientes completamente dependiente, parcialmente dependientes o simplemente brindar material educativo y apoyo promoviendo así el bienestar del cliente.
- **Comunicación:** uno de los deberes principales en la enfermería es servir como intermediario entre el equipo interdisciplinario, cliente y familia para tomar en cuenta las necesidades básicas del cliente y poder satisfacerlas debidamente.
- **Educador:** el enfermero y la enfermera ejercen como educadores de la salud por medio de material educativo, charlas, clínicas de salud y promoviendo que los clientes tengan como meta la expansión de sus conocimientos para bienestar biopsicosocial.
- **Defensor:** este rol de enfermería se conoce popularmente como el rol de abogado. Promueve los derechos y deseos del cliente en el ambiente clínico. Asegurándose que cada uno de los estándares establecidos para el bienestar del cliente sean cumplidos.

- **Consejero:** en este rol brinda apoyo emocional al cliente y familia para ayudar a lidiar con estrés, ansiedad, modificación de hábitos y conducta e influyendo en la toma de decisiones para así promover salud mental.
- **Agente de cambio:** ayuda al cliente a modificar conducta y hacer cambios que promueven la salud del cliente.
- **Líder:** el líder ejecuta como motivador promoviendo establecer y llevar a cabo metas tanto a corto a largo plazo.
- **Investigador:** las enfermeras/os investigan en el área clínica para promover el cuidado del cliente

## ANTECEDENTES

### Antecedentes nacionales

Cabrera Toro, Analy; Ezeta Navarrete, Yosselin Romina; en el año 2016 Perú realizaron un estudio “Factores Personales E Institucionales Que Influyen En La Exposición Ocupacional De Accidentes Punzocortantes En Los Profesionales De Enfermería Del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque – 2016”. El objetivo del estudio es determinar los factores personales e institucionales que influyen en la exposición ocupacional de accidentes punzocortantes en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque – 2016. El método empleado fue cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La población lo constituyeron 40 profesionales de enfermería de los diferentes servicios del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario que permitió medir los factores personales e institucionales y la

exposición ocupacional de accidentes punzocortantes. Los resultados fueron: Factores personales predomino tiempo de servicio con la categoría 25 – 32 años de servicio con un 27.5% y medidas de auto cuidado con la categoría siempre con un 60%; en factores institucionales predomino infraestructura con categoría ruido con un 60%, lentes y gafas protectoras con un 35%, capacitación al personal con la categoría nunca con un 60% y normatividad con las categorías que si está disponible 60% pero no lo ha leído 60%. Por conclusión hay más predominio de factores institucionales sobre los factores personales. (Cabrera Toro & Ezeta Navarrete, 2016, pág. 8)

Reynaga Utani, Yolanda; en el año 2015 Perú realizaron un estudio “Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal En El Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas, 2015”. El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral; es decir, la motivación es la iniciativa para el proceso de desempeño laboral del personal. Con el fin de investigar al personal en su desempeño laboral en el sector hospital. El trabajo de investigación es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. Como conclusión, la motivación interviene directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

Regalado Olivares, Nely; en el año 2014 Ica - Perú realizó un estudio “Factores Personales E Institucionales Que Influyen En El Llenado De Notas De Enfermería Del Servicio De Emergencia-Hospital Ramos Guardia Huaraz-2014”. El objetivo de este trabajo es “Conocer a través de un estudio descriptivo no analítico y transversal, los factores que influyen en el proceso de su formación lo cuales nos dirán como adquiere competencias en las dimensiones del ser, hacer y pensar para brindar atención integral al individuo, familia y comunidad incorporando herramientas técnicas, así como, valores personales que evidencien su compromiso de ayuda en la identificación de necesidades y/o problemas, ejecución y evaluación de un plan de cuidados”. El tipo de estudio es cuantitativo del tipo descriptivo correlacional no analítico y transversal. La población de estudio estará compuesta por los registros de enfermería realizados mensualmente en el servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia 2014. Así mismo, la población informante de enfermeras está compuesta por las 26 que laboran en el mismo servicio de emergencia. (REGALADO OLIVARES NELY ROSARIO, 2014, pág. 4)

### **Antecedentes internacionales**

Sum Mazariegos, Monica Ivette; en el 2015 realizaron un estudio “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”. El objetivo durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir

el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que el desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas. (SUM MAZARIEGOS, 2015, pág. 13)

Rodríguez, Y.; Alvarado A.; Pineda J.; Rodríguez R.; Puerta de García M.; en el año 2014 Chihuahua – México realizaron este estudio “Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario Dr. Antonio María Pineda” La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario "Dr. Antonio María Pineda" de Barquisimeto, de tipo descriptivo con un diseño de campo. La población y muestra estuvo conformada por cincuenta y siete (57) sujetos a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por veinticuatro preguntas cerradas, con cuatro alternativas de respuesta en escala de Lickert. Dicho cuestionario fue sometido a validez por juicio de expertos. Los resultados evidenciaron que el factor motivador mayor es el amor a la labor que realizan, aspecto que contribuye positivamente en el desempeño, sin embargo, este último queda limitado por el ambiente en que se desenvuelve carente de las necesidades

básicas y con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública. Estos resultados permiten afirmar que se deben implementar estrategias que incrementen los factores motivadores que le permitan desempeñarse en un ambiente adecuado, situación que influye en la actitud motivacional del personal de enfermería y redundando en una prestación de servicio de alta calidad al individuo, familia y comunidad. **Se concluye** Que los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos se encuentran afectados en forma negativa, ya que las necesidades jerárquicas según Maslow, no se encuentran satisfechas, sin embargo como aspecto positivo el personal tiene un alto compromiso en el desempeño laboral. (Leiva Quispe, 2014, pág. 12)

Enríquez Loredó P.C.; en el 2014 México realizaron un estudio sobre “motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México” periodo 2014. **El objetivo** El grado de motivación ¿es producto del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México? **La investigación** fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909. **Resultados** Como resultado se observó que el grado de motivación es producto del nivel de desempeño de los empleados. **Conclusiones** Con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado de

motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una auto percepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente. (Enriquez Loredó, 2014, pág. 12)

## **MARCO TEORICO**

### **FACTORES PERSONALES**

Los factores personales visto en la perspectiva del desempeño laboral, son muy importantes hoy en día puesto que se mide de acuerdo al rendimiento de cada trabajador o colaborador, por lo cual los factores se dividen en:

- \*Falta de conocimiento o de capacidad para desarrollar el trabajo que se tiene encomendado.
- \*Falta de motivación o motivación inadecuada.
- \*Tratar de ahorrar tiempo o esfuerzo y/o evitar incomodidades.
- \*Lograr la atención de los demás, expresar hostilidades.
- \*Existencia de problemas o discapacidades físicas o mentales.

### **EL SÍNDROME DE BURNOUT**

Se define como respuesta al stress laboral crónico que afecta a aquellas personas cuyo trabajo tiene como centro ayudar y apoyar a otros; generando en el profesional síntomas que van desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta relaciones

conflictivas interpersonales. El Síndrome de Burnout puede ser bien manejados por todos aquellos que trabajan en el ámbito de la salud si fuesen informados y prevenidos sobre el mismo, también enseñándoles como tolerar o deshacerse de todas aquellas situaciones que generan emociones encontradas con uno mismo o con las diversas personas (directivos, colegas, personal de enfermería, familiares, amigos, etc.) que tratan diariamente y por último, y no por ello menos importante, contamos con suficientes armas terapéuticas para tratarlo.

Considerando que el Síndrome de Burnout es un proceso multicausal y altamente complejo se proponen diversas causas, entre ellas cabe destacar: aburrimiento y stress, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento. (Maria Noelia Vanessa Thomaé, Elio Adrian Ayala, Marina Soledad Sphan, 2006)

A todo ello colaboran:

- ✓ Inadecuada formación profesional; por ejemplo excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en actividades prácticas, falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional, escasa información sobre el funcionamiento de las organizaciones en la que se va a desarrollar el trabajo.
- ✓ Factores laborales o profesionales: condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo. La relación cuasi díada médico paciente que tiene como centro un momento afectivo en el cual aparecen la transferencia y la contratransferencia, relaciones disarmónicas con compañeros y/o con superiores, excesiva presión y control ejercida por auditores, contadores,

administradores y a veces por los mismos dueños de las organizaciones de donde ejercen su labor los diferentes profesionales de la salud. Como trabajador y productor el médico se convirtió en mano de obra barata sin relaciones laborales legalmente establecida y asediada por la sombra de la mala praxis (Juez Eugenio Zaffaroni)

- ✓ Factores sociales: como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico.
- ✓ Factores ambientales: cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos.

**Según Horacio Cairo, los factores desencadenantes del Síndrome de Burnout, son:**

1. La falta de percepción de capacidad para desarrollar el trabajo.
2. El exceso de trabajo, la falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas laborales.
3. El conflicto de rol, y la incompatibilidad entre las tareas y conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol.
4. La ambigüedad del rol, incertidumbre o falta de información sobre aspectos relacionados con el trabajo (evaluación, funciones, objetivos o metas, procedimientos, etc.)
5. La falta de equidad o justicia organizacional.
6. Las relaciones tensas y/o conflictivas con los usuarios/clientes de la organización.

7. Los impedimentos por parte de la dirección o del superior para que pueda desarrollar su trabajo.

## **DESEMPEÑO LABORAL**

### **Definición**

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un procedimiento para decidir qué tan efectiva ha sido una asociación (o un individuo o proceso) para llevar a cabo sus ejercicios y metas de trabajo. Como regla general, a nivel autoritario, la estimación de la ejecución del trabajo proporciona una evaluación de la satisfacción de los objetivos clave a nivel individual. (Robbins, Stephen, P., & Coulter, M., 2013)

El desempeño laboral se define como aquellas acciones o comportamientos observados en el personal u equipo de salud que son importantes para los objetivos de la asociación, y que se pueden ajustar en los requisitos previos de las capacidades de cada individuo y su nivel de compromiso del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja.

La ejecución competente también se caracteriza como la conducta genuina de los especialistas en administraciones de bienestar, tanto en la solicitud experta y especializada, como en las conexiones relacionales y la conducta social, incluidas las habilidades especializadas y la inspiración individual.

Campbell Mc Cloy, Opler y Sager 1993 descubrió que la idea de ejecución todavía no se comprende de manera efectiva, estableció que la ejecución debe reconocerse desde la adecuación. (Rodríguez Ortiz, Jenny K, 2013)

El Desempeño es sinónimo de conducta, es lo que los individuos hacen como regla general y pueden ser observados, la ejecución incorpora las actividades que son

esenciales para comprender los objetivos de la asociación y se puede estimar en cuanto a lo que cada individuo realmente hace, es decir, el nivel de su compromiso

El nivel de ejecución de los trabajadores en la realización de su trabajo y las capacidades sociales trae consigo la naturaleza de una administración de bienestar.

La conducta laboral del representante se puede ordenar por las tres "P": Pericia (capacidad), Productividad (lo que se ha logrado) y características Personales (cómo se ha logrado, la conducta).

La ejecución de los trabajadores es la base para construir la viabilidad y el logro de una organización en la presente instancia de administraciones de bienestar, por lo tanto hay un entusiasmo constante para mejorar la ejecución del personal de bienestar a través de proyectos persistentes de preparación y mejora.

Las instituciones de salud deben contar con sistemas de Evaluación del desempeño que permitan verificar si los empleados están cumpliendo correctamente con sus funciones o por el contrario sí tienen debilidades que requieran tomar medidas correctivas, más aún en el personal de enfermería quienes realizan una serie de cuidados y atención a los asegurados y beneficiarios del instituto nacional de salud del niño san Borja.

La evaluación del desempeño Profesional permite determinar las necesidades individuales de cada trabajador, e identifica necesidades grupales. Es un sistema auxiliar y metódico para medir, evaluar e impactar las cualidades, prácticas y resultados identificados con el trabajo, y además el nivel de absentismo escolar, teniendo en cuenta el objetivo final de encontrar en qué medida el trabajador es rentable y en la eventualidad que puede mejorar su ejecución futura.

Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren demás información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.(Robbins, S., Judge, T. , 2009)

### **Desempeño de las tareas**

Alude a la satisfacción de los compromisos y obligaciones que se suman a la generación de una empresa decente o de administración para realizar emprendimientos gerenciales.

### **Ciencia del derecho cívico**

Alude a las actividades que se suman a la condición mental de la asociación, por ejemplo, ofrecer asistencia a otros, independientemente de si no se les pide que ayuden a objetivos jerárquicos, acercarse a los socios con deferencia, hacer recomendaciones productivas y decir cosas positivas y decir cosas positivas con respecto al lugar de empleo

### **Ausencia de eficiencia**

Esto incorpora las actividades que efectivamente dañan a la asociación, tales prácticas incorporan el robo, el daño a la propiedad de la organización, actuar enérgicamente con los socios y faltar de vez en cuando.

### **Objetivos de la evaluación de desempeño**

La evaluación de desempeño tiene algunos objetivos, uno de los cuales es ayudar a establecer opciones de recursos humanos, asnos, intercambios y rechazos. Las percepciones también reconocen las necesidades de preparación y avance ya que

distinguen con precisión las aptitudes y habilidades de los especialistas para quienes se pueden producir proyectos correctivos.

### **¿Qué se evalúa?**

Los criterios elegidos por la administración para calificar el desempeño de un compañero de equipo tendrán numerosos impactos en la conducta del último mencionado, los tres arreglos de criterios más normales son los efectos posteriores de la asignación individual.

### **Resultados de las tareas individuales**

Las razones para existir son más esenciales que los métodos, en ese punto la organización debería evaluar los efectos secundarios de los ejercicios del trabajador, por ejemplo, la suma entregada por el colega, el desperdicio creado y el costo por unidad de generación a cuenta de un administrador de la planta La combinación de adecuación en la ejecución de las tareas cruciales de la posición.

### **Conductas**

En algunas condiciones es difícil atribuir resultados particulares a las actividades y prácticas de las personas que tienen posiciones de advertencia o apoyo, o que ocupan puestos cuyas tareas de trabajo vienen a enmarcar una parte de un esfuerzo colectivo, ahora es difícil de distinguir. La atribución de cada uno de sus individuos, en ese punto se evalúa la conducta del representante. Esas prácticas que se evalúan no están realmente restringidas a aquellas que se identifican directamente con la eficiencia singular.

### **Cualidades**

Las cualidades de cada individuo son las que tienen menos conexión con el desempeño del trabajo; más de las veces, tener una disposición decente puede

aparecer en la confianza de los asociados en sí mismas y, a lo largo de estas líneas, demostrar que pueden ser confiables, dentro de su región de trabajo, exhibición dentro de la asociación, encuentro ya que podría estar relacionado o no con las consecuencias positivas de la tarea, pero es incorrecto pasar por alto la forma en que las organizaciones todavía utilizan este tipo de riesgo para evaluar la ejecución del trabajo.

### **Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados**

Aamodt (2010) explica el primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño.(Aamodt, M., 2010)

Este grado es de la más extrema importancia ya que los procedimientos distintivos de la ejecución topográfica son adecuados para unos pocos propósitos aún para nadie más. Por ejemplo, una técnica de evaluación de la ejecución, la escala de decisión restringida, es brillante para decidir la remuneración, sin embargo espantosa para la preparación. Además, la utilización de la evaluación de 360 grados es un excelente punto de acceso para mejorar la ejecución del trabajador, pero no es adecuado para decidir los incrementos salariales.

### **Proporcionar capacitación a los empleados**

Aamodt (2010) definen que el uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar y así poder proporcionar capacitación sobre las actividades que se necesitan reforzar. Incluso si la capacitación de los empleados debe ser un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño, la cual es recomendable realizar dos veces al año, para reunirse con los empleados y hablar de sus fortalezas

y debilidades. Sin embargo no se debe olvidar lo más importante que es establecer el momento para determinar cómo se pueden corregir estas últimas.(Aamodt, M., 2010)

### **Determinar los incrementos salariales**

Aamodt (2010) refiere que el valor de un puesto se determina mediante diferentes factores, un grado de responsabilidad y el nivel de formación requerido para desempeñarlos. Sin embargo, la diferencia en la compensación entre dos sujetos con el mismo puesto es una función tanto de la permanencia de los mismos en el desempeño laboral. En algunas circunstancias no sería justo pagar a un empleado con desempeño deficiente la misma cantidad que a uno que hace su trabajo de forma excelente. Por lo tanto, una importante razón para evaluar el desempeño de los empleados es proporcionar una base justa sobre la cual establecer el incremento salarial.(Aamodt, M., 2010)

Si los resultados de la evaluación del desempeño se usaran para fijar incrementos salariales, quizá se necesite un formato numérico en vez de un narrativo.

### **La toma de decisiones para ascenso**

Aamodt (2010) define que la otra razón para evaluar el desempeño consiste en determinar que empleados serán ascendidos. Aunque pareciera justo ascender solo al mejor empleado, esto no sucede a menudo. Las políticas en algunas organizaciones es ascender a los empleados con mayor antigüedad. Esto es cierto especialmente en organizaciones cuyos empleados pertenecen a sindicatos. Aun si parece justo promover empleados con base en el desempeño en su pertenencia en el puesto, quizá no siempre sea una acción inteligente. El mejor empleado en un nivel no siempre lo es en el siguiente.(Aamodt, M., 2010)

### **Toma de decisión para despido**

Tristemente, dar sugerencias, orientación y preparación a los trabajadores generalmente no mejora la ejecución o disminuye los problemas de enseñanza. Los sistemas de administración de ejecución de esto no son fructíferos, los efectos de una auditoría pueden demostrar que la mejor estrategia es rechazar al trabajador sénior. Esto es particularmente válido en asociaciones cuyos trabajadores tienen un lugar con asociaciones. Independientemente de si parece ser razonable para los representantes anticipados en vista del desempeño en su posición, en general, puede no ser una actividad inteligente. El mejor representante en un nivel generalmente no es el siguiente.

### **Toma de decisión para despido**

Insatisfactoriamente es dar críticas, orientación y preparación a los representantes cuando generalmente no mejora el desempeño o disminuye los problemas de enseñanza. Los métodos de administración de ejecución de esto no son fructíferos, las consecuencias de una auditoría pueden mostrar que la mejor estrategia es terminar al representante.

### **Métodos de evaluación de desempeño**

Dessler y Verela (2011) exponen que en la evaluación de desempeño se utilizan distintos métodos, en muchas de las empresas los que están a cargos de sus colaboradores se preguntan cómo se realiza una evaluación de desempeño de un trabajador y cuáles son las técnicas específicas de evaluación y dentro de ellas se encuentran.(Dessler, G., Verela, R. , 2011)

### **Ensayos críticos**

Consiste en redactar una representación de las fortalezas, debilidades, desempeño previo y potencial del colaborador, así como hacer sugerencias para que esto mejore la transcripción de dicho documento, ya que no necesita formatos complejos o una capacitación extensa. Sin embargo, es posible que con estos métodos la evaluación sea conveniente y esté dominada por las habilidades de redacción del evaluador, así como por el nivel de desempeño real del empleado. También es difícil ocupar los documentos escritos para diferentes empleados, ya que no hay una clave de calificación estandarizada.

### **Incidentes críticos**

Los incidentes críticos concentran la atención, la evaluación es la diferencia entre hacer un trabajo de manera positiva y un trabajo sin él, por lo tanto, el evaluador será responsable de relatar las acciones del trabajador y esencialmente si fueron eficientes o ineficientes en una situación dada, por lo que debe mencionar solo los procedimientos específicos a través de una lista de incidentes críticos de este tipo, y proponen un amplio conjunto de ejemplos que sirven para mostrar a los empleados los comportamientos deseables y al mismo tiempo para identificar a aquellos que necesitan mejorar sus fortalezas.

### **Escala grafica de calificación**

Este es uno de los métodos de evaluación más antiguos y extendidos. El evaluador considera un conjunto de factores de desempeño, que son la cantidad y la calidad del trabajo, la profundidad del conocimiento, la cooperación, el refuerzo y la iniciativa, que se clasificarán por medio de escalas graduales..

### **Escala de calificación basada en el comportamiento**

Esto combina síntesis fundamentales de los métodos de calificación para incidentes críticos y escalas gráficas. El evaluador califica al personal basado en reactivos situados a lo largo de un proceso continuo; Los reactivos son ejemplos de comportamientos reales en el trabajo, y no listas de características o representaciones generales.

### **Comparación forzada**

Las comparaciones forzadas valúan al empleado en la empresa, con respecto al desempeño de otro u otros colegas. Dado que es importante conocer un instrumento de medición relativa, más que absoluta. Las dos comparaciones más comúnmente utilizadas son la clasificación de grupo y la clasificación individual.

### **Beneficios de la evaluación de desempeño**

Chiavenato (2007) explica que un programa de evaluación del desempeño se ha planteado, coordinado y entendido bien, ya que trae beneficios a corto mediano y largo plazo los principales beneficiarios son.(Chiavenato, I. , 2007)

### **Beneficios para el gerente**

Es importante evaluar el rendimiento y el comportamiento de los empleados, en función de factores de evaluación y, esencialmente, contar con un sistema de medición capaz de contrarrestar la imparcialidad.

### **Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados**

Tener comunicación con sus empleados, con el objetivo de hacerles saber que la evaluación de desempeño es un sistema objetivo, que les permite cómo es su desempeño.

### **Beneficios para el subordinado**

- Conoce las reglas del juego y cuáles son las formas de conducta y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Sepa cuáles son las expectativas de su jefe con respecto a su desempeño, de acuerdo con su evaluación, cuáles son sus fortalezas y debilidades.
- Conoce las medidas del jefe y lleva a aumentar su desempeño y las que el empleado mismo debe asumir por sí mismo (correcta, mayor entrega, más esmero en el trabajo, cursos por su cuenta, etc.).
- Hacer una autoevaluación y un examen personal sobre su progreso y registro personal.

### **Beneficios para la organización**

Los beneficios que se descubren en el potencial humano se evalúa, en el mediano y largo plazo, también define cuál es la contribución de cada empleado.

Identifica a los empleados que necesitan ser consolidados y desarrollados en ciertas áreas de sus actividades y selecciona a los empleados en los aspectos de (promociones, evolución y mejora personal) con el impulso a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

### **Nuevas tendencias de la evaluación de desempeño**

Chiavenato (2007) refiere que la era de la información trajo dinamismo, cambio y competitividad. En ese entorno, la única alternativa de supervivencia que tiene las empresas es buscar la excelencia sustentada. Esta es la base de la rentabilidad. Una de sus efectos fue la reducción de los niveles jerárquicos debido a las prácticas del adelgazamiento, la cual disminuyó notablemente la distancia entre jefes y subordinados.(Chiavenato, I. , 2007)

Este enfoque, a la luz del hecho de que la cadena de mando fue compactada, llevó inevitablemente consigo nuevos patrones en la evaluación de la ejecución humana, tanto en el campo de la ejecución individual como en la reunión que surge de la colaboración. Con esto, los confusos procedimientos organizados y formalizados de evaluación de ejecución están en descuido, en este momento las victorias de ejecución están en descuido, a partir de ahora ganar el esfuerzo por un desarrollo subjetivo de individuos, en esta circunstancia específica, los patrones fundamentales de evaluación de ejecución son:

- Los marcadores generalmente se eligen y seleccionan con diversos criterios de evaluación, esto depende de si son para subvenciones, compensación variable, apoyo en los resultados, avances, etc.
- Es problemático que un puntero solitario sea adaptable y esté lo suficientemente diseminado como para servir mejor de manera similar para varios criterios. En consecuencia, la necesidad de reconocer los marcadores adecuados para cumplir con cada criterio particular.
- Los punteros se pueden elegir juntos para evitar refinamientos concebibles y abstenerse de dañar otros criterios de evaluación.
- La evaluación de la ejecución como un componente coordinado de los ensayos de recursos humanos, hoy las asociaciones intentan distinguir las habilidades y aptitudes que estarán a cargo y estarán a cargo de la última consecuencia general de sus unidades especializadas.

### **Aplicaciones de la evaluación del desempeño**

Chiavenato (2009) aclara que la evaluación del desempeño tiene varias aplicaciones y propósitos. (Chiavenato, I., 2009)

### **Proceso para sumar a las personas**

La evaluación de desempeño es un instrumento que se completa como contribución para el inventario de aptitudes, teniendo en cuenta el objetivo final de fabricar el banco de habilidades y la organización de recursos humanos. Establece la base de datos para la inscripción y la elección, ya que demuestra las cualidades y los ejercicios adecuados de los nuevos trabajadores que serán tratados posteriormente por la última consecuencia de sus unidades especializadas.

### **Proceso para colocar a las personas**

Este procedimiento proporciona datos con respecto a la manera en que las personas consideran la manera en que los individuos se coordinan y se relacionan con sus puestos, tareas y habilidades.

### **Procesos para recompensar a las personas**

Demuestran si las personas tienen un nivel de inspiración y, mientras tanto, siéntase impulsado y compensado por la asociación. Ayudan a que esto haga que la asociación elija quién debe obtener recompensas, por ejemplo, incrementos o avances salariales, o elegir quién de las personas debe aislarse de la asociación.

### **Procesos para desarrollar a las personas**

Indican las cualidades y deficiencias de cada individuo, ya que como representantes requieren preparación o preparación y las consecuencias de los programas de preparación. Fomentan la conexión de advertencia entre el compañero de equipo y el administrador e instan a los supervisores a observar la conducta de los subordinados, ya que esto mejorará.

## PROBLEMA

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A la luz de los cambios sociales y de la evolución de las situaciones laborales, como la globalización, el aumento de la competencia y las cambiantes relaciones en el trabajo que influyen en la vida del profesional que laboran en salud, dan paso al problema del desgaste o estrés laboral durante los últimos 25 años. 1 Mucho de esto se evidencia día a día en el ámbito personal y se intenta presentar al Desempeño Laboral como un cambiante producto en cuanto a diferentes factores.

En el instituto nacional de salud del niño san Borja, en el servicio de hospitalización de neurocirugía tiene como función de atender las enfermedades del sistema nervioso central, es decir, las que comprometen al cráneo, el encéfalo, y también la columna vertebral y la médula espinal. También el tratamiento de los tumores del sistema nervioso. El funcionamiento de este servicio debe ser centralizado. Este servicio cuenta con 35 camas lo cual solo están habilitadas 25 camas está dividida por etapas (lactante, preescolar, escolar) los pacientes que son atendidos en el servicio de neurocirugía provienen de emergencia, o de consultorio externo y de otras especialidades y de ahí se derivan a las siguientes rutas para su ingreso.

En el servicio de hospitalización neurocirugía tienen actividades asistenciales, dentro de las cuales, el objetivo es verificar que los conocimientos sean aplicados de manera correcta para la atención de los pacientes, que los recursos tecnológicos sean óptimamente utilizados y que la atención al paciente sea de un trato digno, con calidad y calidez humana. Para evaluar si todos los procesos de atención son ejecutados correctamente de manera adecuada, se realizan reuniones cada mes con

todo el personal asistencial. Sin embargo, en muchas ocasiones, el personal encargado de la atención no mantiene la comunicación requerida o no entablan relaciones favorables para que intercambien información o analicen las deficiencias. Es éste solo un ejemplo de cómo la diferencia de “pensamientos, ideas, costumbres, comportamientos, autoridad, años de experiencia laboral, etc.” pueden conllevar a la alteración de las relaciones sociales y generar conflictos o tensión del ambiente al momento de realizar cualquier actividad. Y no solo eso, sino que altera el desempeño laboral porque genera malestar laboral sobre los demás trabajadores del servicio; evidenciándose ello, al momento de realizar los roles de enfermería y técnicos de enfermería porque se tiene como referencia no coincidir en el mismo día o en el mismo turno, aquel personal que no aplica o conlleva relaciones interpersonales favorables.

Hay diversas fuentes que afectan el rendimiento: como la recarga laboral, la falta de comunicación, el entorno laboral, la excesiva responsabilidad que conlleva su trabajo, las emociones, los propios pacientes y familiares y, los conflictos con los médicos entre otros. Como también pueden ser factores que inciden en el rendimiento, la situación socioeconómica, familiar, y el bajo rendimiento de productividad y eficacia del trabajo.

En el caso específico del personal de enfermería que se desempeña en el instituto nacional de salud del niño san Borja, se ha observado que en el transcurso del primer y segundo semestre del año 2016, las enfermeras manifiestan ciertas conductas como por ejemplo: descansos médicos a repetición, insatisfacción laboral, falta de compromiso, tardanzas etc.

Por lo tanto, luego de estos conceptos preliminares estamos en condiciones de delimitar nuestro problema de estudio.

El origen de este tema, nace a través de la observación en el servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño del personal de enfermería, que por lo general son personas con síntomas propios del Síndrome de Burnout que va en aumento, produciendo la impaciencia, la poca empatía que demuestran, y las inadecuadas relaciones interpersonales.

## **JUSTIFICACION**

La presente investigación se enfocara en estudiar el desempeño laboral que existe en el personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, estas diferencias condicionan los niveles de motivación, rendimiento profesional. Este diagnóstico contribuye a optimizar las relaciones sociales del personal favoreciendo la toma de decisiones y las políticas institucionales que permiten crear un ambiente favorable, de mayor confianza y participación que promueva mejorar las relaciones sociales del personal del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja.

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación demostrada en su validez y confiabilidad, podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

En la actualidad el estudio de Investigación identifica que factores influyen en desempeño laboral, teniendo en consideración la existencia de un alto porcentaje de ruptura de relaciones humanas entre el personal jerárquico, especialistas y personal técnico, lo cual repercute en el proceso de un adecuado desempeño laboral.

## FORMULACION DEL PROBLEMA

### Problema general

¿Cuáles son los factores personales que influyen en el desempeño laboral Del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja – 2017?

### Problemas específicos

¿Cuáles son los aspectos ligados a la gestión asistencial de los factores personales que influyen en el desempeño laboral Del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja – 2017?

¿Cuáles son los aspectos ligados a la productividad asistencial de los factores personales que influyen en el desempeño laboral Del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja – 2017?

¿Cuáles son los aspectos ligados a la personalidad asistencial de los factores personales que influyen en el desempeño laboral Del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja – 2017?

¿Cuáles son los aspectos ligados al bienestar personal de los factores personales que influyen en el desempeño laboral Del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja – 2017?

## OBJETIVO

### General

- Determinar los factores personales que influyen en el desempeño laboral Del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño, San Borja – 2017

### **Específicos:**

- Determinar los Aspectos ligados a la gestión asistencial en el desempeño laboral Del personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño, San Borja, 2017
- Determinar los Aspectos ligados a la productividad asistencial desempeño laboral Del personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño, San Borja, 2017
- Determinar los Aspectos ligados a la personalidad asistencial en el desempeño laboral Del personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño, San Borja, 2017
- Determinar Aspectos ligados al bienestar personal en el desempeño laboral Del personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño, San Borja, 2017

### **HIPOTESIS**

#### **General**

- Existe influencia significativa de los factores en el desempeño laboral Del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja, 2017

#### **Específicos**

- Existe Aspectos ligados a la gestión asistencial en el desempeño laboral Del personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja, 2017

- Existe Aspectos ligados a la productividad asistencial en el desempeño laboral Del personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja, 2017

- Existe Aspectos ligados a la personalidad asistencial en el desempeño laboral Del personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja, 2017

- Existe Aspectos ligados al bienestar personal en el desempeño laboral Del personal de enfermería de hospitalización de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja, 2017

## **METODO**

### **1. Participantes**

#### **Población y Muestra:**

#### **Población**

La población será conformada por 40 profesionales de enfermería en el servicio de neurocirugía, que laboran en el Instituto Nacional de Salud del Niño.

#### **Muestra**

La muestra será conformada por el total de la población que son 40 profesionales de enfermería en el servicio de neurología del Instituto Nacional de Salud de Niño. Esta cantidad es establecida, ya que la muestra para esta investigación es de tipo censal, lo que se utilizara para aplicar la encuesta de la investigación.

#### **Variable de Estudio**

Servicio de neurocirugía del instituto nacional de salud del niño san Borja 2017.

## 2. Instrumentos

### **Materiales**

Los instrumentos que se utilizarán en la investigación son los siguientes:

- 1) Cuestionario.- Este instrumento se aplicará para llevar a cabo la encuesta.
- 2) Guía de análisis documental.- Este instrumento será de utilidad para anotar la información de normas, libros, revistas, Internet y otras fuentes.

### **Tipo y diseño de investigación**

Por el tipo de investigación, el presente estudio reunió las condiciones necesarias para ser denominado como: básico o puro, pues buscó establecer una serie de proposiciones coherentes sobre el fenómeno de estudio.

La investigación respondió a un diseño de estudio descriptivo, con sistemas de medición, perteneciente a la clase de diseño de un estudio sin intervención. También conocido como un diseño no experimental de tipo transversal o transaccional ya que tiene como propósito describir las variables y analizar la incidencia y los niveles de relación entre las variables en un momento dado.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas que se utilizarán en la investigación serán las siguientes:

- 1) Encuestas.- Se aplicará a las personas que laboren como enfermeros en el servicio de neurocirugía en el Instituto Nacional de Salud del Niño, con el fin de recabar información sobre la investigación
- 2) Análisis documental.- Se utilizará para analizar las normas, información bibliográfica y otros aspectos relacionados con la investigación.

Para la recolección de datos se realizará los trámites administrativos pertinentes, donde se enviará un oficio al Departamento de Enfermería del instituto, al cual se le

adjuntará el protocolo de la investigación con los puntos de: problema planteado, objetivos, marco teórico, base teórica, metodología, operacionalización de variables e instrumento. Luego de la aprobación requerida, se coordinará con la Jefa del servicio de neurocirugía, haciéndole llegar nuevamente el protocolo de investigación, y una vez aprobada, se realizará las coordinaciones pertinentes para aplicar el cuestionario al personal que labora en el servicio

### 3. Proceso

#### **Proceso de recolección datos**

Los resultados que se obtendrán de la variable en un periodo determinado, se procesarán de acuerdo a las técnicas indicadas para poder así compararlos y analizar si repercute la variable desempeño laboral.

Se aplicarán las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

- Ordenamiento y clasificación
- Registro manual
- Proceso computarizado con Excel
- Proceso computarizado con SPSS versión 22

Se aplicarán las siguientes técnicas:

- Análisis documental
- Indagación
- Observación de los factores personales
- Tabulación de cuadros estadísticos con cantidades y porcentajes
- Comprensión de gráficos

## RESULTADOS

### Resultados de la Variable Desempeño Laboral

#### Resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial

La percepción que tiene el personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, respecto a la variable Desempeño laboral en la dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial, se aprecia en la tabla.

**Tabla 01:** Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

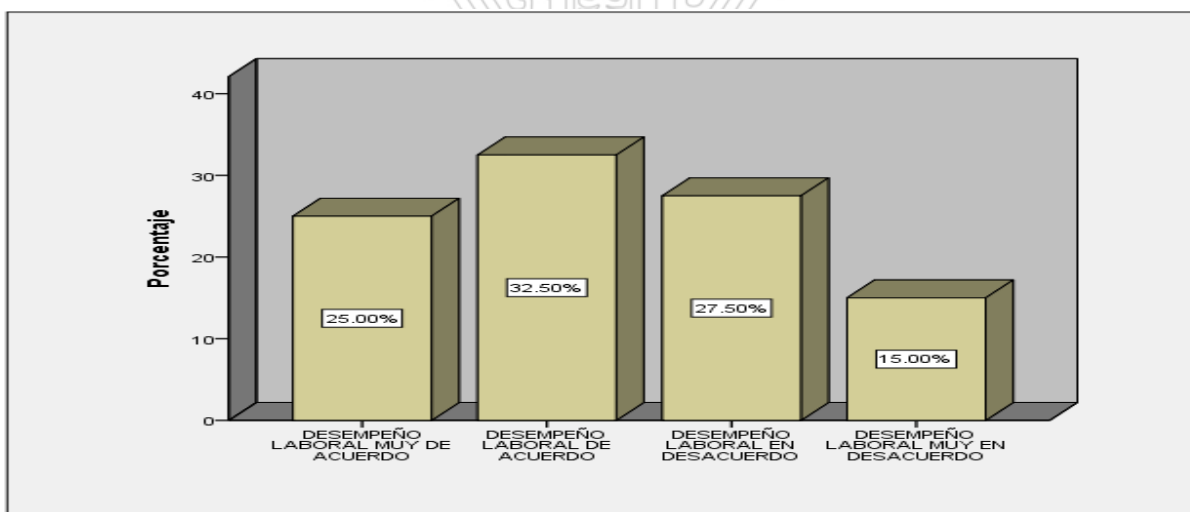
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESEMPEÑO LABORAL MUY DE ACUERDO	10	25.0	25.0	25.0
	DESEMPEÑO LABORAL DE ACUERDO	13	32.5	32.5	57.5
	DESEMPEÑO LABORAL EN DESACUERDO	11	27.5	27.5	85.0
	DESEMPEÑO LABORAL MUY EN DESACUERDO	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 1 hablan acerca de aprovecha los recursos de la institución con criterio, donde 10 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 13 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 11

profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 19 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 01:** Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 1 hablan acerca de aprovecha los recursos de la institución con criterio, donde 10 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 13 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 11 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 19 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

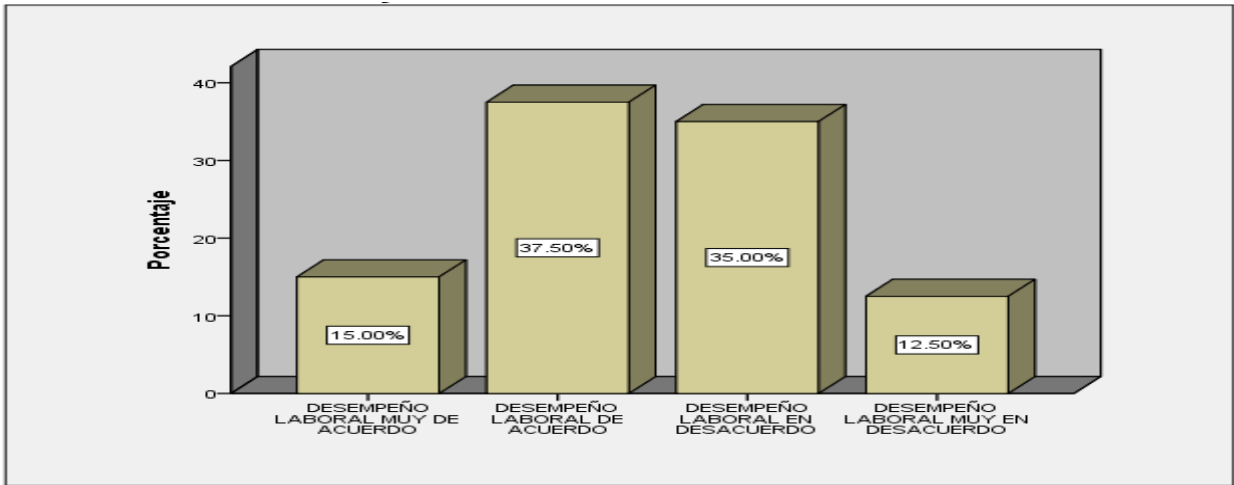
**Tabla 02:** Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desempeño laboral muy de acuerdo	6	15.0	15.0	15.0
	desempeño laboral de acuerdo	15	37.5	37.5	52.5
	desempeño laboral en desacuerdo	14	35.0	35.0	87.5
	desempeño laboral muy en desacuerdo	5	12.5	12.5	100.0
	total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 2 hablan acerca de planificar y administrar sus actividades durante el turno, donde 6 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 15 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 14 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 5 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 02:** Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 2 hablan acerca de planificar y administrar sus actividades durante el turno, donde 6 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 15 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 14 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 5 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

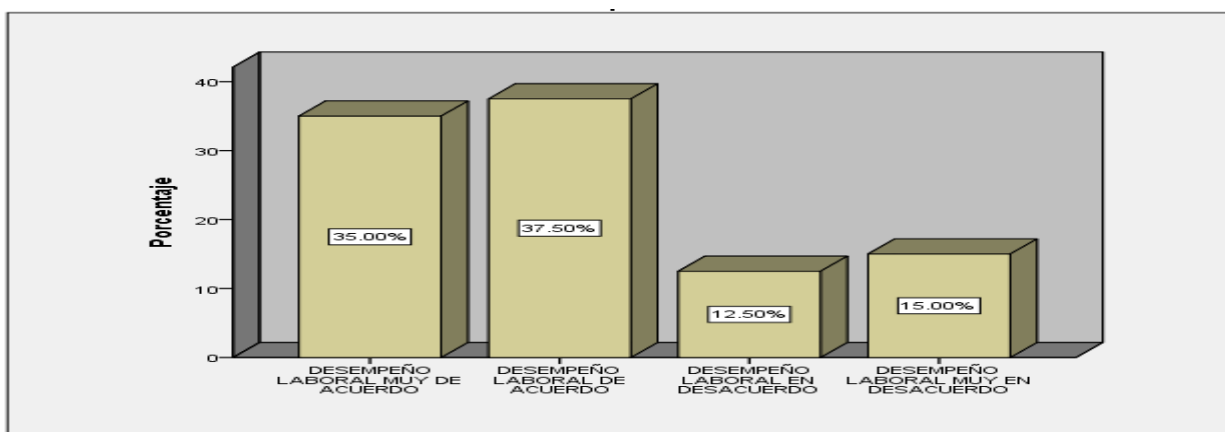
**Tabla 03:** Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desempeño laboral muy de acuerdo	6	15.0	15.0	15.0
	desempeño laboral de acuerdo	15	37.5	37.5	72.5
	desempeño laboral en desacuerdo	14	35.0	52.5	87.5
	desempeño laboral muy en desacuerdo	5	12.5	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 3 hablan sobre si desarrolla sus actividades profesionales del acuerdo al PAE, donde 14 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 15 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 5 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 03:** Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 3 hablan sobre si desarrolla sus actividades profesionales del acuerdo al PAE, donde 14 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 15 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 5 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

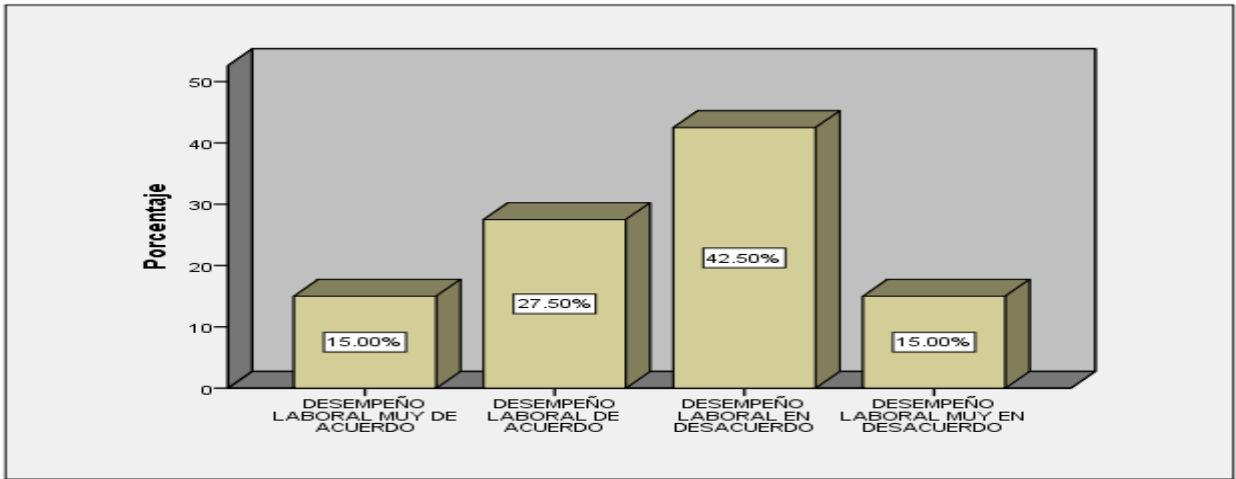
**Tabla 04:** Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	6	15.0	15.0	15.0
desempeño laboral de acuerdo	11	27.5	27.5	42.5
desempeño laboral en desacuerdo	17	42.5	42.5	85.0
desempeño laboral muy en desacuerdo	6	15.0	15.0	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 5 hablan sobre si cumplen con las normas generales y especifica de la Institución durante su desempeño laboral, donde 6 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 11 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 17 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 04:** Dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 5 hablan sobre si cumplen con las normas generales y especifica de la Institución durante su desempeño laboral, donde 6 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 11 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 17 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

### **Resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial**

La percepción que tiene el personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, respecto a la variable Desempeño laboral en la dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial, se aprecia en la tabla.

**Tabla 05:** Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017

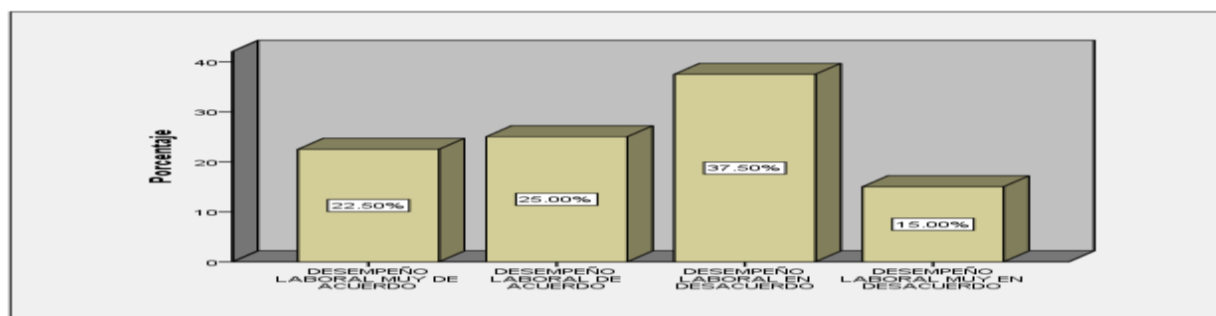
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	desempeño laboral muy de acuerdo	9	22.5	22.5	22.5
	desempeño laboral de acuerdo	10	25.0	25.0	47.5
	desempeño laboral en desacuerdo	15	37.5	37.5	85.0
	desempeño laboral muy en desacuerdo	6	15.0	15.0	100.0
	total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 7 hablan sobre si saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros, donde 9 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 10 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 15 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 05:** Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 7 hablan sobre si saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros, donde 9 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 10 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 15 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

**Tabla 06:** Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

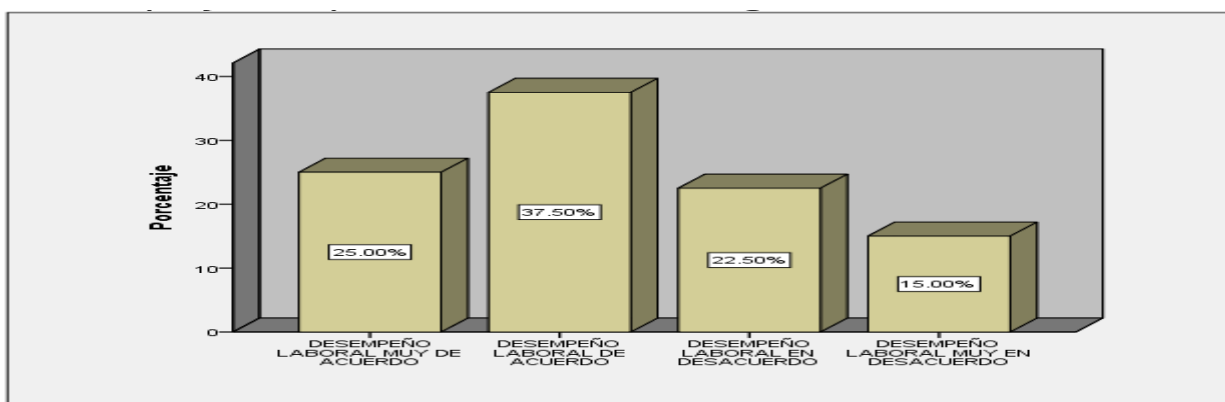
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	10	25.0	25.0	25.0
desempeño laboral de acuerdo	15	37.5	37.5	62.5
desempeño laboral en desacuerdo	9	22.5	22.5	85.0
desempeño laboral muy en desacuerdo	6	15.0	15.0	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 9 hablan sobre si aceptan y desempeñan tareas difíciles o desagradables cuando es necesario, donde 10 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 15 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 9 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 06:** Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 9 hablan sobre si aceptan y desempeñan tareas difíciles o desagradables cuando es necesario, donde 10 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 15 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 9 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

**Tabla 07:** Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017

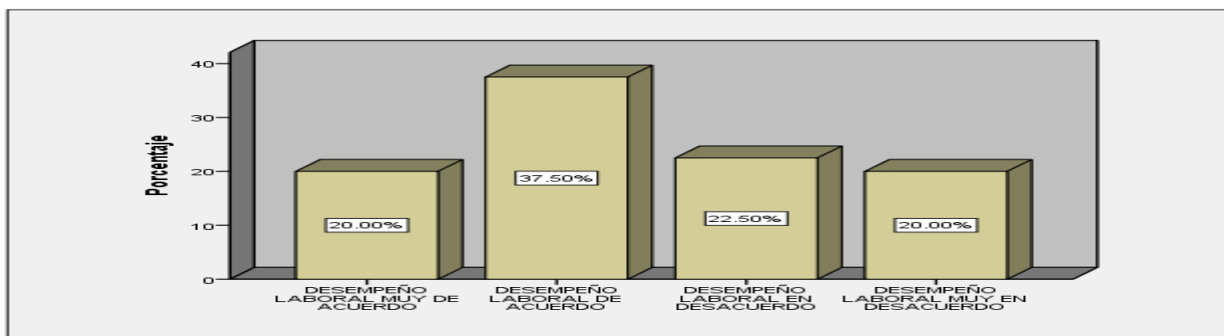
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	8	20.0	20.0	20.0
desempeño laboral de acuerdo	15	37.5	37.5	57.5
desempeño laboral en desacuerdo	9	22.5	22.5	80.0
desempeño laboral muy en desacuerdo	8	20.0	20.0	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 12 hablan sobre si identifican factores y previene riesgos, antes que estos sucedan, donde 8 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 15 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 9 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 8 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 07:** Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 12 hablan sobre si identifican factores y previene riesgos, antes que estos sucedan, donde 8 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 15 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 9 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 8 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

**Tabla 08:** Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017

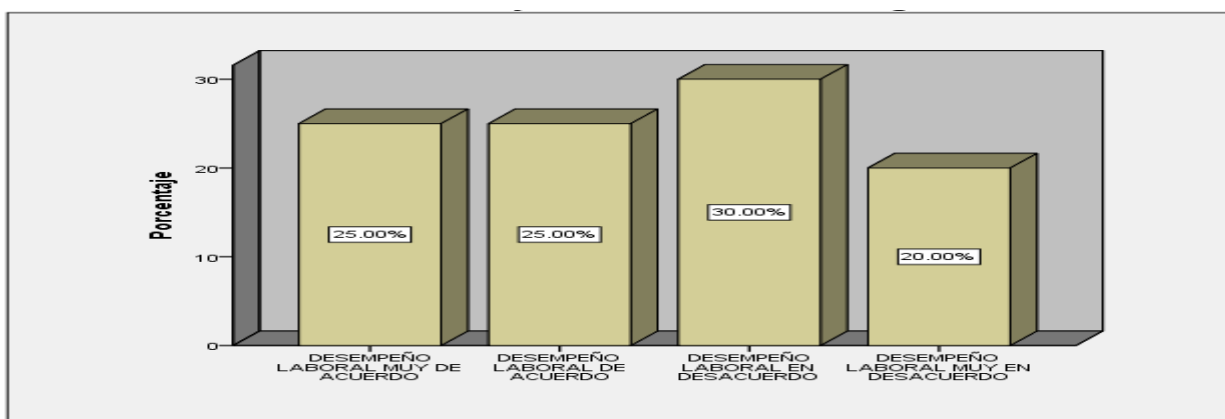
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	10	25.0	25.0	25.0
desempeño laboral de acuerdo	10	25.0	25.0	50.0
desempeño laboral en desacuerdo	12	30.0	30.0	80.0
desempeño laboral muy en desacuerdo	8	20.0	20.0	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 13 hablan sobre si realizan su trabajo con un mínimo de riesgo de error, donde 10 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 10 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 12 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 8 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 08:** Dimensión Aspectos ligados a la productividad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 13 hablan sobre si realizan su trabajo con un mínimo de riesgo de error, donde 10 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 10 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 12 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 8 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

### **Resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial**

La percepción que tiene el personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, respecto a la variable Desempeño laboral en la dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial, se aprecia en la tabla.

**Tabla 09:** Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja  
2017

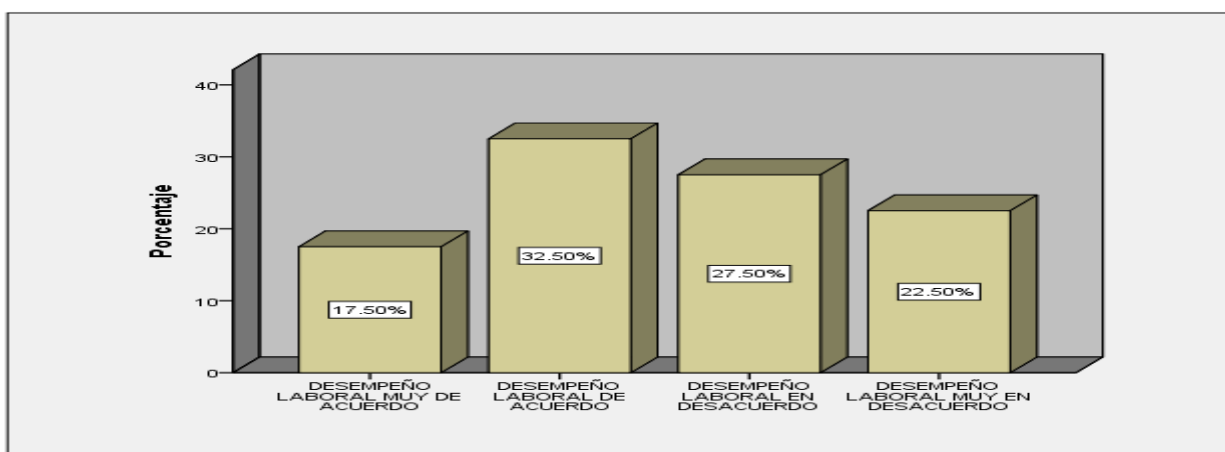
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	7	17.5	17.5	17.5
desempeño laboral de acuerdo	13	32.5	32.5	50.0
desempeño laboral en desacuerdo	11	27.5	27.5	77.5
desempeño laboral muy en desacuerdo	9	22.5	22.5	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 17 hablan sobre si son vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio, donde 7 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 13 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 11 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 9 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 09:** Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 17 hablan sobre si son vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio, donde 7 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 13 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 11 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 9 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

**Tabla 10:** Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

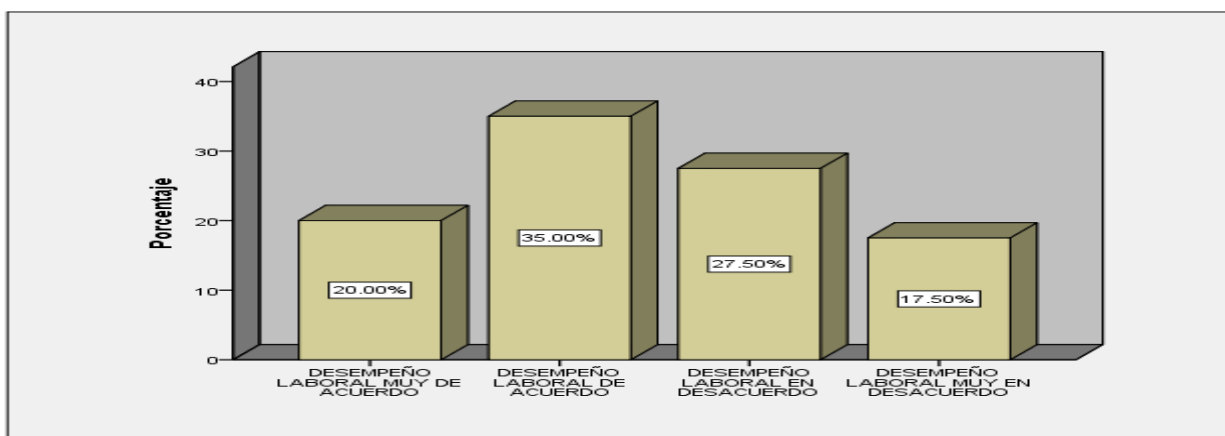
2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	8	20.0	20.0	20.0
desempeño laboral de acuerdo	14	35.0	35.0	55.0
desempeño laboral en desacuerdo	11	27.5	27.5	82.5
desempeño laboral muy en desacuerdo	7	17.5	17.5	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 18 hablan acerca de la asistencia y puntualidad al ingreso y salida del trabajo, donde 8 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 14 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 11 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 7 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 10:** Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 18 hablan acerca de la asistencia y puntualidad al ingreso y salida del trabajo, donde 8 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 14 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 11 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 7 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

**Tabla 11:** Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

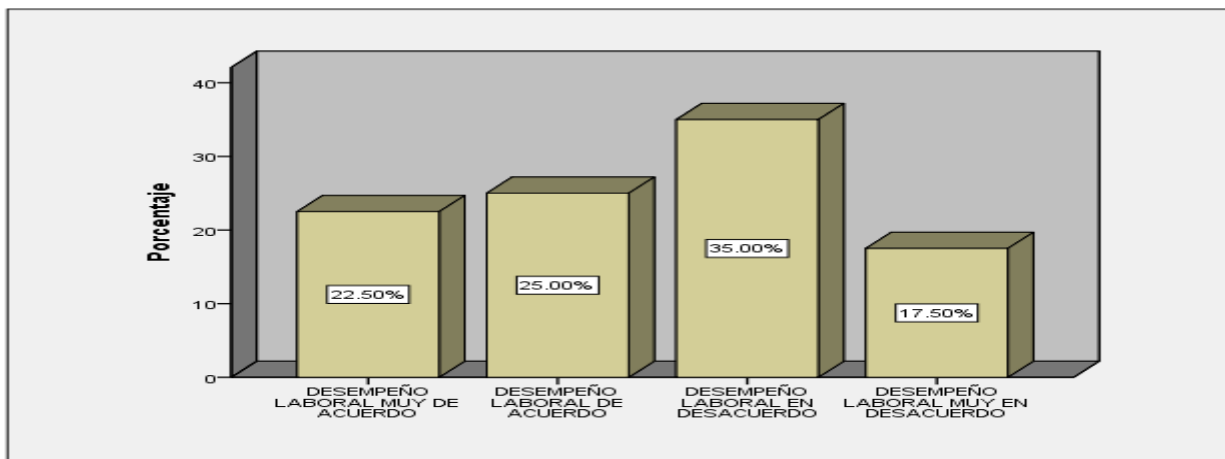
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	9	22.5	22.5	22.5
desempeño laboral de acuerdo	10	25.0	25.0	47.5
desempeño laboral en desacuerdo	14	35.0	35.0	82.5
desempeño laboral muy en desacuerdo	7	17.5	17.5	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 20 hablan acerca si es prudente y guardar información confidencial que posee de la institución, servicio y de los compañeros de trabajo, donde 9 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 10 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 14 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 7 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 11:** Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 20 hablan acerca si es prudente y guardar información confidencial que posee de la institución, servicio y de los compañeros de trabajo, donde 9 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 10 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 14 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 7 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

**Tabla 12:** Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017

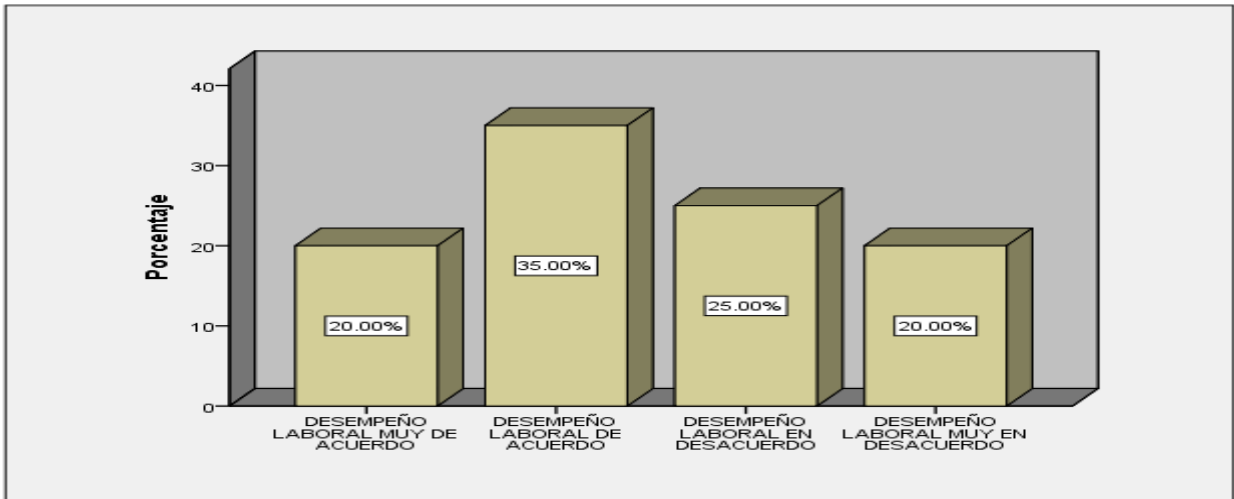
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	desempeño laboral muy de acuerdo	8	20.0	20.0	20.0
	desempeño laboral de acuerdo	14	35.0	35.0	55.0
	desempeño laboral en desacuerdo	10	25.0	25.0	80.0
	desempeño laboral muy en desacuerdo	8	20.0	20.0	100.0
	total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 23 hablan sobre si muestra preocupación y colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo, donde 8 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 14 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 10 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 8 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 12:** Dimensión Aspectos ligados a la personalidad asistencial del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 23 hablan sobre si muestra preocupación y colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo, donde 8 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 14 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 10 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 8 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

### **Resultados de la Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal**

La percepción que tiene el personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, respecto a la variable Desempeño laboral en la dimensión Aspectos ligados al bienestar personal, se aprecia en la tabla.

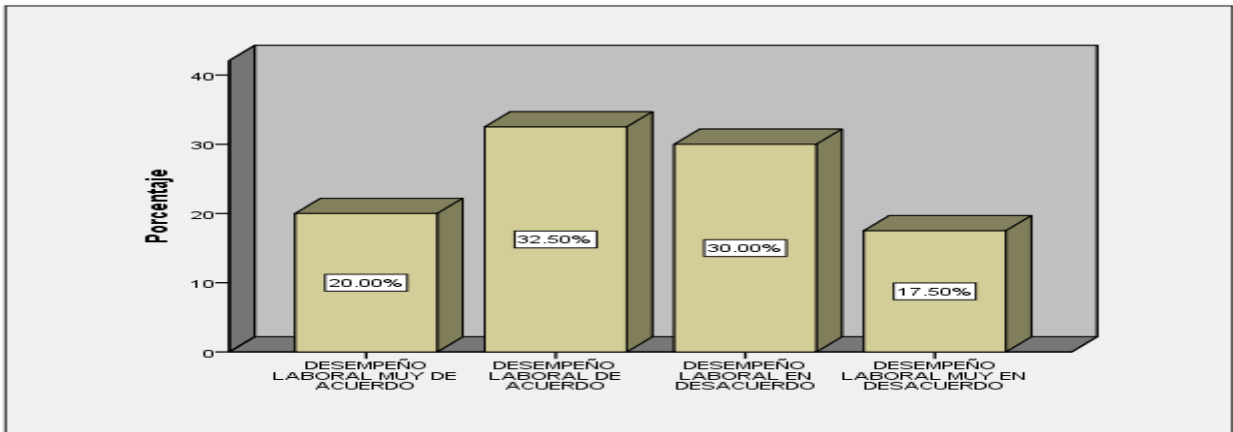
**Tabla 13:** Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desempeño laboral muy de acuerdo	8	20.0	20.0	20.0
	desempeño laboral de acuerdo	13	32.5	32.5	52.5
	desempeño laboral en desacuerdo	12	30.0	30.0	82.5
	desempeño laboral muy en desacuerdo	7	17.5	17.5	100.0
	total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 25 hablan sobre si consumen las tres porciones de alimentación durante el día (desayuno, almuerzo y cena), donde 8 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 13 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 15 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 7 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 13:** Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 25 hablan sobre si consumen las tres porciones de alimentación durante el día (desayuno, almuerzo y cena), donde 8 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 13 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 15 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 7 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

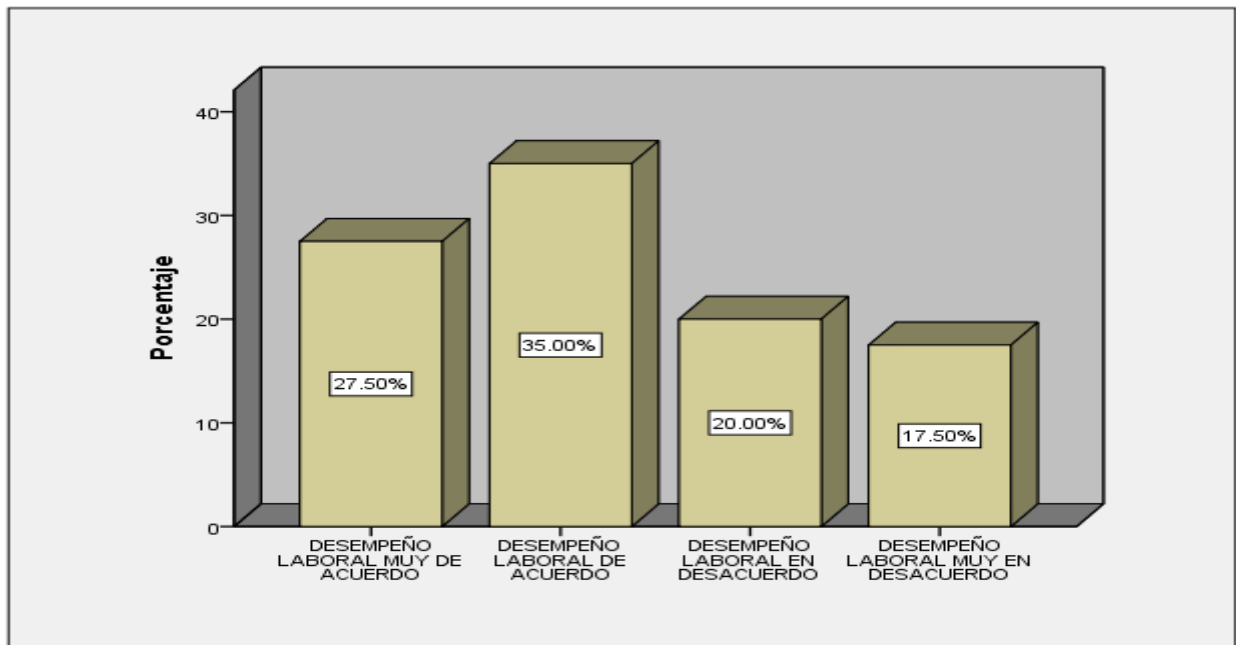
**Tabla 14:** Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	11	27.5	27.5	27.5
desempeño laboral de acuerdo	14	35.0	35.0	62.5
desempeño laboral en desacuerdo	8	20.0	20.0	82.5
desempeño laboral muy en desacuerdo	7	17.5	17.5	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 28 hablan sobre si duermen por lo menos 7 horas al día, donde 11 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 14 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 8 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 7 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 14:** Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 28 hablan sobre si duermen por lo menos 7 horas al día, donde 11 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 14 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 8 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 7 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

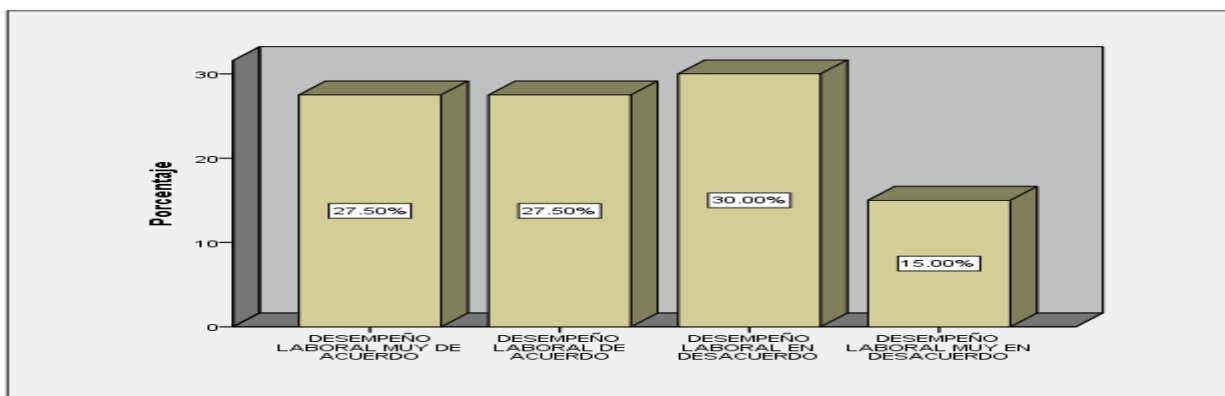
**Tabla 15:** Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	11	27.5	27.5	27.5
desempeño laboral de acuerdo	11	27.5	27.5	55.0
desempeño laboral en desacuerdo	12	30.0	30.0	85.0
desempeño laboral muy en desacuerdo	6	15.0	15.0	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 30 hablan sobre si consumen más de 2 litros de agua al día, donde 11 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 11 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 12 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 15:** Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017



En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 30 hablan sobre si consumen más de 2 litros de agua al día, donde 11 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 11 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 12 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 6 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

**Tabla 16:** Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

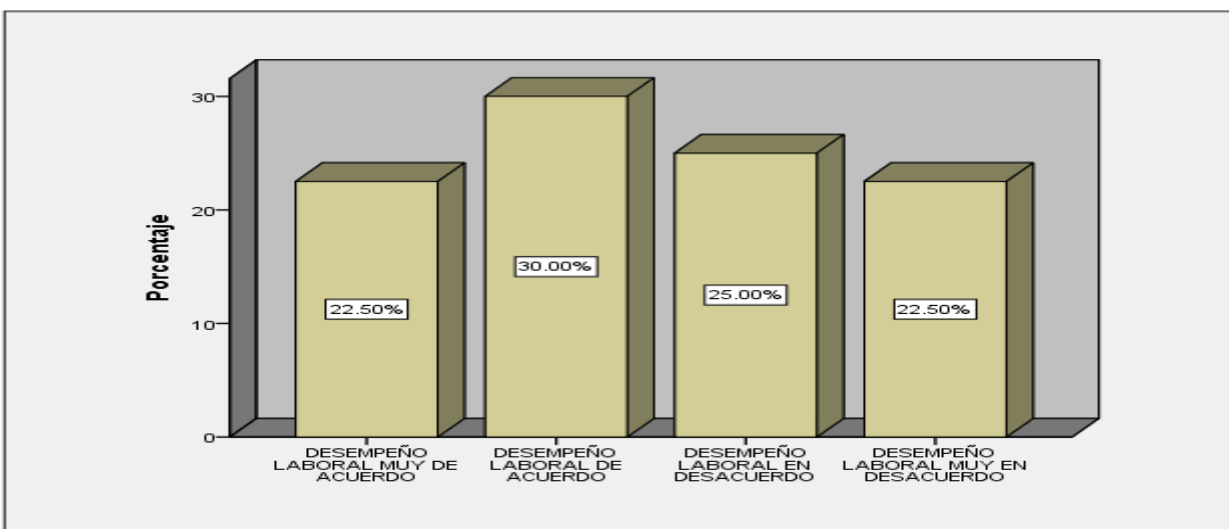
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desempeño laboral muy de acuerdo	9	22.5	22.5	22.5
desempeño laboral de acuerdo	12	30.0	30.0	52.5
desempeño laboral en desacuerdo	10	25.0	25.0	77.5
desempeño laboral muy en desacuerdo	9	22.5	22.5	100.0
total	40	100.0	100.0	

En la tabla se observa que 40 profesionales en la pregunta 32 hablan sobre si cumplen con hacer actividad física de forma regular, donde 9 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 12 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 10 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 9 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.

En forma gráfica, se presenta en la figura, los resultados de la Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017.

**Figura 16:** Dimensión Aspectos ligados al bienestar personal del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2017

En la figura se destaca que 40 profesionales en la pregunta 32 hablan sobre si cumplen con hacer actividad física de forma regular, donde 9 profesionales dijeron que es el desempeño laboral muy de acuerdo, 12 profesionales contestaron desempeño laboral de acuerdo, 10 profesionales dijeron desempeño laboral en desacuerdo y por ultimo 9 profesionales respondieron desempeño laboral muy en desacuerdo.



## **Presentación de resultados inferenciales**

Se presenta los resultados inferenciales por medio de la prueba de hipótesis, tanto para la hipótesis general como para las hipótesis específicas por medio de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

### **5.3.1 Contratación de la hipótesis general**

HG: Existe una influencia significativa de los factores en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H: Existe una influencia significativa de los factores en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

He: No existe una influencia significativa de los factores en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

b) Para un nivel de significancia de  $0. < 0,05$

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con el procesador SPSS 22.

**Tabla 17: Correlaciones entre los Factores y el desempeño laboral**

		Factores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,726*
		N	.,000
Desempeñ o laboral	Factores	Coeficiente de correlación	,726*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

**Fuente: Base de datos**

d) Como el valor de Significancia (Sig.) (bilateral) es igual a 0.000 y 0.000 por lo tanto es menor al valor Sig; (Sig < 0.05), luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido en la tabla, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.726** "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 304) entre las variables: factores y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017, con un nivel de confianza del 95%.

### **Contrastación de la hipótesis específica**

#### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

HG: 1. Existe aspectos ligados a la gestión asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H: Existe aspectos ligados a la gestión asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

He: No existen aspectos ligados a la gestión asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

b) Para un nivel de significancia de  $0. < 0,05$

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con el procesador SPSS 22.

**Tabla 18: Correlaciones entre la dimensión aspectos ligados a la gestión asistencial y el desempeño laboral**

			Aspectos ligados a la gestión asistencial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aspectos ligados a la gestión asistencial	Coeficiente de correlación	1,000	,716*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,716*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Fuente: Base de datos**

d) Como el valor de Significancia (Sig.) (bilateral) es igual a 0.000 y 0.000 por lo tanto es menor al valor Sig; (Sig < 0.05), luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido en la tabla, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.716** "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 304) entre las variables: dimensión Aspectos ligados a la gestión asistencial y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017, con un nivel de confianza del 95%.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

HG: Existe aspectos ligados a la productividad asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H: Existe aspectos ligados a la productividad asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

He: No existe aspectos ligados a la productividad asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

b) Para un nivel de significancia de  $0. < 0,05$

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con el procesador SPSS 22.

**Tabla 19: Correlaciones entre la dimensión aspectos ligados a la productividad asistencial y el desempeño laboral**

			Aspectos ligados a la productividad asistencial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aspectos ligados a la productividad asistencial	Coefficiente de correlación	1,000	,734*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,734*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Fuente: Base de datos**

d) Como el valor de Significancia (Sig.) (bilateral) es igual a 0.000 y 0.000 por lo tanto es menor al valor Sig; ( $Sig < 0.05$ ), luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido en la tabla, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.734** "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 304) entre las variables: Aspectos ligados a la productividad asistencial y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017, con un nivel de confianza del 95%.

### **Contrastación de la hipótesis específico 3**

HG: Existe aspectos ligados a la personalidad asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H: Existe aspectos ligados a la personalidad asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

He: Existe aspectos ligados a la personalidad asistencial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

b) Para un nivel de significancia de  $0 < 0,05$

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con el procesador SPSS 22.

**Tabla 20: Correlaciones entre la dimensión aspectos ligados a la personalidad asistencial y el desempeño laboral**

			Aspectos ligados a la personalidad asistencial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aspectos ligados a la personalidad asistencial	Coefficiente de correlación	1,000	,691*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,691*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Fuente: Base de datos**

d) Como el valor de Significancia (Sig.) (bilateral) es igual a 0.000 y 0.000 por lo tanto es menor al valor Sig; (Sig < 0.05), luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido en la tabla, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.691** "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 304) entre las variables: Aspectos ligados a la personalidad asistencial y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017, con un nivel de confianza del 95%.

#### **Contrastación de la hipótesis específico 4**

HG: Existe aspectos ligados al bienestar personal en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H: Existe aspectos ligados al bienestar personal en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

He: No existe aspectos ligados al bienestar personal en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017

b) Para un nivel de significancia de  $0. < 0,05$

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con el procesador SPSS 22.

**Tabla 21: Correlaciones entre la dimensión aspectos ligados al bienestar personal y el desempeño laboral**

			Aspectos ligados al bienestar personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aspectos ligados al bienestar personal	Coefficiente de correlación	1,000	,747*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,747*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Fuente: Base de datos**

d) Como el valor de Significancia (Sig.) (bilateral) es igual a 0.000 y 0.000 por lo tanto es menor al valor Sig; ( $Sig < 0.05$ ), luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido en la tabla, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.747** "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 304) entre las variables: Aspectos ligados al bienestar personal y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017, con un nivel de confianza del 95%.

## DISCUSION

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo un nivel de significancia 0,000 menor de 0,05, por lo tanto, se determina que los factores se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, por cuanto se rechaza la hipótesis nula, lo que se relaciona con el estudio de Zachariadou, Zannetos, Pavlakis (2013). Los factores personales visto en la perspectiva del desempeño laboral, son muy importantes hoy en día puesto que se mide de acuerdo al rendimiento de cada trabajador o colaborador, por lo cual los factores se dividen en: Falta de conocimiento o de capacidad para desarrollar el trabajo que se tiene encomendado, Falta de motivación o motivación inadecuada, Tratar de ahorrar tiempo o esfuerzo y/o evitar incomodidades, Lograr la atención de los demás, expresar hostilidades., Existencia de problemas o discapacidades físicas o mentales. Concluyendo por ultimo da como resultado que existe una correlación significativa a 0.05 directa y fuerte entre los factores laborales y los estilos de vida del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017.

Con respecto a la hipótesis especifica 1, se obtuvo un nivel de significancia 0,000 menor de 0,05, por lo tanto, se determina que la dimensión aspectos ligados a la gestión asistencial se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, por cuanto se rechaza la hipótesis nula, lo que se relaciona con el estudio de

Zachariadou, Zannetos, Pavlakis (2013). Es la dimensión del puesto de trabajo en la que se valora la conjunción de los factores de desempeño eficaz que deberían coincidir en el ocupante del puesto para que pueda resolver los problemas que se presentan en el ámbito del entorno organizativo. Considerando la planificación y el cumplimiento de las normas como parte importante de esa dimensión: Planificación: califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados. Cumplimiento de las normas: califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros). Concluyendo por ultimo da como resultado que existe una correlación significativa a 0.05 directa y fuerte entre dimensión aspectos ligados a la gestión asistencial y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo un nivel de significancia 0,000 menor de 0,05, por lo tanto, se determina que la dimensión aspectos ligados a la productividad asistencial se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, por cuanto se rechaza la hipótesis nula, lo que se relaciona con el estudio de Zachariadou, Zannetos, Pavlakis (2013). Hay empresas que generan en sus colaboradores un fuerte orgullo de pertenencia, por la imagen que tienen en la sociedad, o por enarbolar una serie de valores compatibles con los que ellos mismos profesan. Entonces trabajar en esas empresas en un motivo de arraigo y desarrollo de capacidades y actitudes que mejoran su rendimiento y la producción. Valorado a través de la iniciativa, oportunidad y calidad del trabajo. Iniciativa: califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo

con originalidad. Concluyendo por ultimo da como resultado que existe una correlación significativa a 0.05 directa y fuerte entre la dimensión aspectos ligados a la productividad asistencial y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo un nivel de significancia 0,000 menor de 0,05, por lo tanto, se determina que la dimensión aspectos ligados a la personalidad asistencial se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, por cuanto se rechaza la hipótesis nula, lo que se relaciona con el estudio de Zachariadou, Zannetos, Pavlakis (2013). Es la interpretación de la dimensión de la manera como nos relacionamos con otros individuos, viene dada por aspectos emocionales y cognitivos que pueden ser evaluados e incluso ajustados. Cuyas características consideradas son la responsabilidad, la confiabilidad y discreción y las relaciones interpersonales. Concluyendo por ultimo da como resultado que existe una correlación significativa a 0.05 directa y fuerte entre la dimensión aspectos ligados a la personalidad asistencial y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017.

Con respecto a la hipótesis específica 4, se obtuvo un nivel de significancia 0,000 menor de 0,05, por lo tanto, se determina que la dimensión aspectos ligados al bienestar personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, por cuanto se rechaza la hipótesis nula, lo que se relaciona con el estudio de Zachariadou, Zannetos, Pavlakis (2013). Es la interpretación de la dimensión de la manera como buscar que las personas

desarrollen de manera fácil y cómoda todas sus funciones, mantener la salud física y mental y tener condiciones de trabajo saludable. Que pueden ser evaluados e incluso medidos e interpretados. Cuyas características manifiestas son: la alimentación, el descanso, la respiración, la hidratación, y la actividad física recreativa. La alimentación: Este punto de vista resulta bastante superficial, teniendo en cuenta la enorme importancia que tiene la nutrición en todos los aspectos de nuestra vida. Califica el cumplimiento de una dieta balanceada distribuida en tres tomas como desayuno, almuerzo y cena. Descanso: Descansar es mucho más importante de lo que crees. Mientras duermes por las noches, tu organismo realiza infinidad de procesos en un esfuerzo constante por mantener tu salud y tu vitalidad. Dormir en profundidad, sin estrés, con las emociones templadas y las horas suficientes es uno de los hábitos más necesarios que existen, no sólo para mantener el sistema inmunológico en plena forma, sino también para la salud emocional e intelectual. Concluyendo por ultimo da como resultado que existe una correlación significativa a 0.05 directa y fuerte entre dimensión aspectos ligados al bienestar personal y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017.

## CONCLUSIONES

- En el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017, la mayoría del personal tienen un desempeño laboral muy de acuerdo a lo establecido en los niveles del proyecto presente.
- En relación a los factores tenemos que la mayoría son de sexo femenino, profesan religión católica y tienen grado de instrucción profesional; más de la mitad son adultos maduros y menos de la mitad son de estado civil conviviente y tienen un ingreso económico que oscila entre los S/. 2,000 a S/. 2,800.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión aspectos ligados a la gestión asistencial y el desempeño laboral, pues teniendo en cuenta la planificación y el cumplimiento de las normas, las autoridades del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja en el año 2017, muestran buen cumplimiento del protocolo de trabajo, dando como resultado un buen desempeño eficaz del ocupante del puesto donde se observa que puede resolver los problemas que se presentan en el ámbito del entorno organizativo..
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión aspectos ligados a la productividad asistencial y el desempeño laboral, pues teniendo en cuenta la iniciativa, la oportunidad y la claridad de trabajo, las autoridades del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja en el año 2017, muestran buena imagen de trabajo, dando como resultado el desarrollo de capacidades y actitudes que mejoran su rendimiento y la producción.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión aspectos ligados al bienestar personal y el desempeño laboral, pues teniendo en cuenta la alimentación, el descanso, la hidratación, la actividad física y recreativa y la religión, las autoridades del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja en el año 2017, muestran buen ambiente de trabajo, dando varios tipos de turnos, presión por la cantidad de pacientes y otros rasgos afines.

## RECOMENDACIONES

- Informar a las autoridades y directores del Instituto Nacional de Salud del Niño en el año 2017 sobre los resultados encontrados en la investigación, para que refuerce la educación preventiva promocional y brinde capacitaciones al personal de enfermería del servicio de neurocirugía para dar como resultado óptimos desempeños laborales.
- Sensibilizar y concientizar al personal de enfermería del servicio de neurocirugía Instituto Nacional de Salud del Niño sobre la importancia de la gestión, productividad y bienestar personal en el desempeño de las labores de trabajo.
- Afianzar y fortalecer la educación laboral sobre los aspectos ligados a la gestión asistencial sólo en casos previstos y de índole gerencial, pues el personal de enfermería del servicio de neurocirugía deben tener un desempeño laboral recomendable para así cumplir su trabajo con eficiencia y eficacia hacia los pacientes.
- Continuar con estudios de investigación relacionados de los factores y el desempeño laboral relacionados al tema de gestión y productividad asistencial, bienestar personal dentro y fuera del hospital, implementar un programa educativo sobre el desempeño laboral a través de ferias y capacitaciones informativas y entre otras consideraciones a tener en cuenta por las autoridades administrativas del Instituto Nacional de Salud del Niño en el año 2017.

## BIBLIOGRAFIA

Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional Un Enfoque Aplicado*. Mexico: Cengage Learning Editores.

Beron, D., & Palma, F. (2011). *Factores Que Influyen En El Rendimiento Laboral Del Personal De Enfermería Periodo De Julio Del 2010 A Julio Del 2011*. Argentina: Universidad Nacional De Cuyo.

Cabrera Toro, A., & Ezeta Navarrete, Y. R. (2015). *Factores Personales E Institucionales Que Influyen En La Exposición Ocupacional De Accidentes Punzocortantes En Los Profesionales De Enfermería Del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque – 2016*. Chiclayo - Perú: Universidad Señor De Sipan.

Chiavenato, I. . (2007). *Administracion De Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones*. Mexico: Mcgraw-Hill/ Interamericana Editores.

Chiavenato, I. . (2009). *Gestion Del Talento Humano*. Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Dessler, G., Verela, R. . (2011). *Administracion De Recursos Humanos Un Enfoque Latinoamericano*. Mexico: Pearson Educacion.

Enriquez Loredó, P. D. (2014). *Motivación Y Desempeño Laboral De Los Empleados Del Instituto De La Visión En México*. Mexico: Universidad De Montemorelos.

Gonzáles Huertas Diana, Loconi Moreno Cynthia, Sánchez Salas Verónica, Ochoa-Vigo Kattia. (2008). Determinantes De La Satisfacción En El Trabajo De Las Enfermeras Comunitarias De La Disa V, Lima Ciudad. Lima: Facultad De Enfermería - Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Iriarte Cerdán, L. (2012). Factores Que Influyen En La Satisfacción Laboral De Enfermería En El Complejo Hospitalario De Navarra. Navarra - España: Universidad Pública De Navarra.

Leiva Quispe, R. V. (2014). Factores Que Intervienen En La Motivación Laboral Del Profesional De Enfermería De Sala De Operaciones Del Hospital Nacional Dos De Mayo-2013. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos .

Liliana Toledo, M. (2009). Factores Que Influyen En Los Cuidados Que Brinda El Personal De Enfermería A Pacientes Oncológicas. Cordova - Argentina: Universidad Nacional Cordova.

Maria Noelia Vanessa Thomaé, Elio Adrian Ayala, Marina Soledad Sphan. (Enero De 2006). Med Unne. Obtenido De Med Unne: [https://Med.Unne.Edu.Ar/Revista/Revista153/5\\_153.Htm](https://Med.Unne.Edu.Ar/Revista/Revista153/5_153.Htm)

Regalado Olivares Nely Rosario. (2015). Factores Personales E Institucionales Que Influyen En El Llenado De Notas De Enfermería Del Servicio De Emergencia-Hospital Ramos Guardia Huaraz-2014. Ica - Perú: Universidad Autónoma De Ica.

Robbins, S., Judge, T. . (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Educacion.

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (Marzo De 2013). Administración. Un Empresario Competitivo. Mexico: Pearson Educación. Obtenido De Recursos Bibliografico Url:  
<Http://Recursosbiblio.Url.Edu.Gt/Tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.Pdf>

Rodríguez Ortiz, Jenny K. (02 De Abril De 2013). Redalyc. Obtenido De Redalyc: <Http://Www.Redalyc.Org/Pdf/870/87028201.Pdf>

Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación Y Desempeño Laboral (Estudio Realizado Con El Personal Administrativo De Una Empresa De Alimentos De La Zona 1 De Quetzaltenango). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

## ANEXOS

### **Validez y confiabilidad: Desempeño Laboral**

#### **A. Validez**

A efectos de contar con la validez de contenido, “grado en que los ítems responden a las dimensiones” (Hernández, Fernández y baptista, 2006), el instrumento de Desempeño laboral fue sometido a juicio de expertos, para establecer la validez de cada una de las dimensiones de la variable.

El resultado se muestra en la tabla

**Tabla:** Validez de contenido: Desempeño laboral

	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión	
	n	Aspectos	Aspectos	Aspectos	
	Aspectos	ligados a la	ligados a la	ligados al	
	la gestión	productividad	personalidad	bienestar	Desempeño
	asistencial	asistencial	asistencial	personal	Laboral
EVALUACIÓN DE EXPERTOS	1	100%	100%	100%	100%
EVAL_1	100%	100%	100%	100%	100%
Total					

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se aprecia, en opinión de los expertos, que los ítems de las dimensiones de Desempeño laboral, presenta un valor de validez del 100% tanto en pertinencia, el ítem corresponde al concepto teórico formulado, en relevancia, el ítem es apropiado para representar a la dimensión y en claridad, el ítem es conciso, exacto y directo.

## B. Confiabilidad

Refiriéndose a la consistencia interna del instrumento Desempeño laboral, aplicamos la prueba estadística Alfa de Cronbach. Así tenemos, los resultados de la prueba piloto, aplicada a 15 personas que pertenecen al Servicio De Neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, que no participaron en el estudio, presentado en la siguiente tabla.

**Tabla: Confiabilidad por Alfa de Cronbach de Desempeño laboral**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Numero de Items
,935	,937	36

Fuente: Elaboración propia.

En tabla, se observa que el valor de confiabilidad es de 0.935, por tanto, se asegura alta consistencia interna en el instrumento para obtener información sobre la variable Tabla: Confiabilidad por Alfa de Cronbach de Desempeño laboral.

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

**Variable:** Desempeño laboral

Se define como aquellas acciones o comportamientos observados en el personal u equipo de salud que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo. Se define también el desempeño profesional como el comportamiento real de los trabajadores en los servicios de salud, tanto

en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales y conducta social, comprende su pericia técnica y motivación personal.

### **Dimensiones de la variable:**

#### Dimensión 1: Aspectos ligados a la gestión asistencial

Es la dimensión del puesto de trabajo en la que se valora la conjunción de los factores de desempeño eficaz que deberían coincidir en el ocupante del puesto para que pueda resolver los problemas que se presentan en el ámbito del entorno organizativo. Considerando la planificación y el cumplimiento de las normas como parte importante de esa dimensión.

- Planificación: califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados
- Cumplimiento de las normas: califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros).

#### Dimensión 2: Aspectos ligados a la productividad asistencial

Hay empresas que generan en sus colaboradores un fuerte orgullo de pertenencia, por la imagen que tienen en la sociedad, o por enarbolar una serie de valores compatibles con los que ellos mismos profesan. Entonces trabajar en esas empresas es un motivo de arraigo y desarrollo de capacidades y actitudes que mejoran su rendimiento y la producción. Valorado a través de la iniciativa, oportunidad y calidad del trabajo.

- Iniciativa: califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.

- Oportunidad: califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.
- Claridad del trabajo: califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.

### Dimensión 3: Aspectos ligados a la personalidad asistencial

Referido a la interpretación de la dimensión de la manera como nos relacionamos con otros individuos, viene dada por aspectos emocionales y cognitivos que pueden ser evaluados e incluso ajustados. Cuyas características consideradas son la responsabilidad, la confiabilidad y discreción y las relaciones interpersonales.

### **Dimensión 4: aspectos ligados al bienestar personal**

Referido a la interpretación de la dimensión de la manera como buscar que las personas desarrollen de manera fácil y cómoda todas sus funciones, mantener la salud física y mental y tener condiciones de trabajo saludable. Que pueden ser evaluados e incluso medidos e interpretados. Cuyas características manifiestas son: la alimentación, el descanso, la respiración, la hidratación, y la actividad física recreativa.

- La alimentación: Este punto de vista resulta bastante superficial, teniendo en cuenta la enorme importancia que tiene la nutrición en todos los aspectos de nuestra vida. Califica el cumplimiento de una dieta balanceada distribuida en tres tomas como desayuno, almuerzo y cena.
- Descanso: Descansar es mucho más importante de lo que crees. Mientras duermes por las noches, tu organismo realiza infinidad de procesos en un esfuerzo constante por mantener tu salud y tu vitalidad. Dormir en profundidad, sin estrés, con las emociones templadas y las horas suficientes es uno de los hábitos más necesarios que

existen, no sólo para mantener el sistema inmunológico en plena forma, sino también para la salud emocional e intelectual.

- La hidratación: Su cuerpo depende del agua para sobrevivir. Cada célula, tejido y órgano en su cuerpo necesita agua para funcionar correctamente. Por ejemplo, su cuerpo utiliza agua para mantener su temperatura, eliminar los desechos y lubricar las articulaciones. El más ínfimo indicio de deshidratación puede generar dolor de cabeza, somnolencia, o simplemente falta de reflejos".
- Actividad física y recreativa: La actividad física abarca el ejercicio, pero también otras actividades que entrañan movimiento corporal y se realizan como parte de los momentos de juego, del trabajo, de formas de transporte activas, de las tareas domésticas y de actividades recreativas. Recomendados por sus efectos beneficiosos en la salud y como prevención de enfermedades no transmisibles.
- Religión: No por ser el último componente discutido sea el menos importante, El bienestar espiritual representa la habilidad para descubrir y articular un propósito personal en la vida. Es aprender, cómo experimentar amor, el disfrute, paz y sentido de logro.

## CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

### Variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Aspectos ligados a la gestión asistencial	Planificación	1,2,3	1.Desempeño laboral muy de acuerdo
	Cumplimiento de normas	4,5,6	
Aspectos ligados a la productividad asistencial	Iniciativa	7,8,9	2.Desempeño laboral de acuerdo
	Oportunidad	10,11,12	
Aspectos ligados a la personalidad asistencial	Calidad de trabajo	13,14,15	
	Responsabilidad y confiabilidad	16,17,18 19,20,21	
Aspectos ligados al bienestar personal	discreción		3.Desempeño laboral en desacuerdo
	Relaciones interpersonales	22,23,24	
	alimentación	25,26,27	4.Desempeño laboral muy en desacuerdo
	Descanso	28,29	
Hidratación	30,31		
	Actividad física y recreativa	32,33	
	religión	34,35,36	

**ENCUESTA AL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO SAN BORJA**

**I DATOS GENERALES**

Los datos obtenidos por el entrevistado serán de uso exclusivo para la realización del estudio sobre desempeño laboral del Personal de ENFERMERÍA INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO SAN BORJA y se manipularán en forma totalmente anónima. El cual será llevado a cabo por la alumna de pre-grado de Enfermería: Brisaida Karina Lobo Parraga

EDAD:  PESO:  SEXO:  M  F ESTADO CIVIL:  S  C  D

NÚMERO DE HIJOS: \_\_\_\_\_ OCUPACION: \_\_\_\_\_

LUGAR DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ LUGAR DE ESTUDIO \_\_\_\_\_

HORARIOS DE TRABAJO:  FIJOS  ROTATIVOS TIEMPO DE SERVICIO: \_\_\_\_\_

SITUACION LABORAL:  PERMANENTE  CONTRATO  PRESTACIONES

TRABAJA EN OTRA INSTITUCION:  SI  NO HORARIOS:  FIJOS  ROTATIVOS

TOMA MEDICACION:  SI  NO

## II. INDICADORES DE EVALUACION

Dimensiones / ítems

SI

A VECES NO

### **Dimensión 1: aspectos ligados a la gestión asistencial**

**Planificación:** califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados

1. Aprovecha los recursos de la institución con criterio
2. Planifica y administra sus actividades durante el turno
3. Desarrolla sus actividades profesionales del acuerdo al PAE

**Cumplimiento de las normas:** califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros).

4. Muestra respeto por las normas de la Institución
5. Cumple con las normas generales y específica de la Institución durante su desempeño laboral

6. Su trabajo lo realiza integrado al equipo de salud

### **Dimensión 2: aspectos ligados a la productividad asistencial**

**Iniciativa:** califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.

7. Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.
8. Posee iniciativa para la toma de decisiones
9. Acepta y desempeña tareas difíciles o desagradables cuando es necesario

**Oportunidad:** califica el cumplimiento de plazos en la

ejecución de los trabajos encomendados.

10. Los trabajos los cumple en el tiempo establecido

11. Se adelanta a la solución de problemas antes que estas sucedan

12. Identifica factores y previene riesgos, antes que

estos sucedan

**Claridad del trabajo:** califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.

13. Realiza su trabajo con un mínimo de riesgo de error

14. Tiene cabal conocimiento de sus funciones

15. Manifiesta cortesía y cordialidad en su trabajo

### **Dimensión 3: aspectos ligados a la personalidad asistencial**

**Responsabilidad:** califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas

16. Comprometida(o) sinceramente con el servicio

17. Vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio

18. Asistencia y puntualidad al ingreso y salida del trabajo.

**Confiabilidad y discreción:** califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva

19. Sabe diferenciar la información que puede o no debe proporcionar

20. Es prudente y guarda información confidencial que posee de

la institución, servicio y de los compañeros de trabajo.

21. Presenta ideas y hechos en forma clara utilizando los métodos adecuados

**Relaciones interpersonales:** califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo

22. Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.

23. Muestra preocupación y colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo

24. Actúa con tolerancia con sus compañeros de trabajo

**Dimensión 4: aspectos ligados al bienestar personal**

**La alimentación:** Este punto de vista resulta bastante superficial, teniendo en cuenta la enorme importancia que tiene la nutrición.

25. consume las tres porciones de alimentación durante el día (desayuno, almuerzo y cena).

26. Tiene un horario fijo para el consumo de sus alimentos

27. habitualmente consume frutas y verduras durante el día

**Descanso:** Descansar es mucho más importante de lo que crees. Mientras duermes por las noches, tu organismo realiza infinidad de procesos en un esfuerzo constante por mantener tu salud y tu vitalidad

28. Duerme por lo menos 7 horas al día

29. Con frecuencia siente la necesidad de descansar

**La hidratación:** Su cuerpo depende del agua para sobrevivir

30. Consume más de 2 litros de agua al día

31. Suele consumir gaseosas o bebidas azucaradas y

con colorantes

**Actividad física y recreativa:** Recomendados por sus efectos beneficiosos en la salud y como prevención de enfermedades no transmisibles.

32. Cumple con hacer actividad física de forma regular

33. Tiene alguna actividad recreativa que cumple

regularmente

**Religión:** El bienestar espiritual representa la habilidad para descubrir y articular un propósito personal en la vida.

34. Tiene algún credo religioso

35. Practica regularmente su credo religioso

36. Se siente bendecida por tener el trabajo que realiza