



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER
HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA

TEMA:

“AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS RESTRINGIDOS QUIRÚRGICOS OBSTÉTRICOS DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, GUARANDA. PERÍODO 2018-2019.”

AUTORES:

GUAIRACAJA GUAMÁN ANA LUCÍA
ZAVALA CALERO CRISTHIAN DAVID

TUTORA

LCDA. MARÍA JOSÉ FIERRO BOSQUEZ.MSC.

Guaranda-Ecuador

Mayo- 2019



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER
HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

PROYECTO DE TITULACIÓN
PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA

TEMA:

“AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS RESTRINGIDOS QUIRÚRGICOS OBSTÉTRICOS DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, GUARANDA. PERÍODO 2018-2019.”

AUTORES:

GUAIRACAJA GUAMÁN ANA LUCÍA
ZAVALA CALERO CRISTHIAN DAVID

Guaranda-Ecuador

Mayo- 2019

I. DEDICATORIA

A Dios, ser supremo que direcciona mi destino; a mis padres, hermanos y más seres queridos, a todos ellos, por ser impulsores para construir este proyecto de vida y a mantener el sueño utópico de ser mejor cada día para el beneficio de la colectividad.

A mi madrina Hna. Marina Hervás quien me brindo apoyo y amor incondicional, fue la impulsadora de mi carrera, la misma que siempre estuvo para levantarme y apoyarme en esos momentos de tristeza y felicitarme en los de alegría convirtiéndose así en mi ángel de la guarda, ella a quien amo, mi madre, mi vida, mi todo y es fuente de admiración para continuar con mis estudios y ser una excelente profesional.

Finalmente agradezco a la Comunidad de las Hnas. Ángel de la Guarda quienes con su amor fortalecieron mi vida y me ayudaron a encontrar el camino de la felicidad.

Ana Lucía

Dedico este trabajo en especial a Dios por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida porque sin ese don no hubiera logrado llegar tan lejos, a mis padres por su apoyo incondicional, quiénes han contribuido a la formación de metas en el devenir del tiempo, dándome las fuerzas necesarias para seguir adelante y alcanzar las metas.

Cristhian David

II. AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento profundo a la Universidad Estatal de Bolívar y a la Facultad de Ciencias de Salud y del Ser Humano, como a las Escuela de Enfermería por ayudarnos a cristalizar nuestro sueño albergado durante mucho tiempo.

A las autoridades institucionales de la facultad y la Escuela, porque gracias a su trabajo se logró desarrollar las actividades establecidas en el proyecto.

A la distinguida Docente Licenciada María José Fierro Bosquez, que nos orientó en todo momento el trabajo investigativo, y al cual agradecemos, porque a más de sus probadas dotes de conocimiento, demostró enorme capacidad de orientar este trabajo que orgullosamente elevo a conocimiento público.

**Ana Lucía
Cristhian David**

III. CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO

III. CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO

La Licenciada María José Fierro Bosquez, con cédula de identidad N. 0201853363, Tutora del Trabajo de Investigación de los estudiantes: Ana Lucía Guairacaja Guamán y Cristhian David Zavala Calero.

CERTIFICA:

Que una vez revisados los contenidos del Proyecto de investigación e informe final titulado: "Ambiente Laboral y su incidencia en el Desempeño Profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda, periodo 2018-2019", guarda relación con lo estipulado en la reglamentación prevista por los organismos de la Facultad, los mismos que cumplen con los parámetros del método de investigación y su proceso; por lo tanto solicito se dé el trámite legal correspondiente

Guaranda, Abril del 2019


Lcda. María José Fierro Bósquez. MSC.
Tutora del Proyecto de Investigación

IV. AUTORIA NOTARIADA



Factura: 001-002-000016694



20190201002D00211

ABOGACÍA AUTORIA IV

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20190201002D00211

Ante mí, NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) ANA LUCIA GUAIRACAJA GUAMAN portador(a) de CÉDULA 1724485246 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; CRISTHIAN DAVID ZAVALA CALERO portador(a) de CÉDULA 0202134573 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE: quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede RECONOCIMIENTO DE FIRMAS DE LA AUTORIA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. GUARANDA, a 5 DE ABRIL DEL 2019, (15:14).


ANA LUCÍA GUAIRACAJA GUAMAN
CÉDULA: 1724485246


CRISTHIAN DAVID ZAVALA CALERO
CÉDULA: 0202134573


NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA
NOTARÍA SEGUNDA
DR. HERNAN CRIOLLO ARCOS
Notario Público del Cantón Guaranda




115000207000015

Factura: 001-003-000018804



IV. AUTORIA NOTARIADA

DIRECCIÓN DE FISCOCOMERCIO DE EMPRESAS Y SERVICIOS

Certifico que el presente Proyecto de investigación: Ambiente Laboral y su incidencia en el Desempeño Profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda, período 2018-2019, elaborada por los estudiantes: Ana Lucía Guairacaja Guamán y Cristhian David Zavala Calero, previo a la obtención del Título de Licenciados en Enfermería, es inédito, garantizando su autenticidad y responsabilizándome por los contenidos en el presente trabajo.


Ana Lucía Guairacaja Guamán
172448524-6


Cristhian David Zavala Calero
020213457-3



TÍTULO

AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS RESTRINGIDOS QUIRÚRGICOS OBSTÉTRICOS DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, GUARANDA, PERÍODO 2018-2019.

RESUMEN EJECUTIVO

El ambiente laboral constituye la percepción del individuo de manera cognoscitiva, donde se manifiesta una serie de características de los sistemas organizacionales en su relación con su entorno ambiental, es decir la relación sistema-ambiente y sus regulaciones formales en el trabajo.

“El desempeño profesional es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esta constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.”

Además, es el resultado de un ambiente físico laboral propicio, en el cual deben existir relaciones interpersonales ascendentes y descendentes, características generales, condiciones de trabajo, infraestructura, integración organizacional, imagen del o la enfermero/a jefe, oportunidad de desarrollo profesional y compensación económica adecuadas dentro de la organización para que favorezcan al ejercicio profesional.

Por tanto, nuestro proyecto de titulación hace referencia al Ambiente Laboral y su incidencia en el desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda. Periodo 2018-2019.”, donde se desarrolló nuestro objetivo planteado, de establecer la incidencia del ambiente laboral en el desempeño profesional.

Este proceso se efectuó a partir de las 2 variables ambiente laboral y desempeño profesional habiendo obtenido información verídica, clara y sustentable de los profesionales de Enfermería en el periodo 2018-2019, otorgado por el Hospital Alfredo Noboa Montenegro que se encuentra ubicado en la ciudad Guaranda.

El tipo de investigación es descriptiva, correlacional y exploratoria en la modalidad de campo, porque se utilizó para la recolección de datos, la técnica de la encuesta,

con la aplicación de un cuestionario. La población de estudio son los 29 profesionales de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

Los resultados de la investigación verificaron la hipótesis planteada y la analogía de variables fue alta. Por consiguiente, se permitió ratificar que mientras más altas sean las percepciones cognitivas del personal de enfermería mayor será su desempeño profesional para llegar al logro de los objetivos propuestos dentro de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

PALABRAS CLAVES: Sistemas organizacionales, ambiente laboral, desempeño profesional, servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

ABSTRACT

The work environment constitutes the perception of the individual in a cognitive way, where a series of characteristics of the organizational systems are manifested in their relationship with their environmental environment, that is, the system-environment relationship and their formal regulations at work.

"Professional performance is the behavior of the worker in the pursuit of the objectives set; this is the individual strategy to achieve the objectives."

In addition, it is the result of an appropriate physical work environment, in which there must be ascending and descending interpersonal relationships, general characteristics, working conditions, infrastructure, organizational integration, image of the head nurse, professional development opportunity and compensation economic support within the organization so that they favor professional practice.

Therefore, our titling project refers to the Work Environment and its impact on the professional performance of nurses in the restricted obstetric surgical services of the Alfredo Noboa Montenegro Hospital, Guaranda. Period 2018-2019. ", Where our stated objective was developed, to establish the incidence of the work environment in professional performance.

This process was carried out from the 2 variables work environment and professional performance having obtained veridical, clear and sustainable information from Nursing professionals in the period 2018-2019, granted by the Alfredo Noboa Montenegro Hospital that is located in the city of Guaranda.

The type of research is descriptive, correlational and exploratory in the field modality, because it was used for data collection, the technique of the survey, with the application of a questionnaire. The study population is the 29 nursing professionals of the obstetric surgical restricted services.

The results of the investigation verified the hypothesis and the analogy of variables was high. Therefore, it was allowed to ratify that the higher the cognitive perceptions of the nursing staff, the higher their professional performance will be in order to achieve the objectives proposed within the restricted obstetric surgical services of the Alfredo Noboa Montenegro Hospital.

KEYWORDS: Organizational systems, work environment, professional performance, professionals of the obstetric surgical restricted services.

ÍNDICE

N°	CONTENIDOS	Págs.
I	Dedicatoria	i
II	Agradecimiento	ii
III	Certificado de la Tutora	iii
IV	Autoría Notariada	iv
V	Título	vi
VI	Resumen ejecutivo	vii
VII	Abstract	ix
VIII	Índice	xi
	Introducción	1
	CAPÍTULO I	3
	Problema	3
1.1.	Planteamiento del problema	3
1.2.	Formulación del problema	4
1.3.	Objetivos	5
1.3.1.	General	5
1.3.2.	Específicos	5
1.4.	Justificación	6
1.5.	Limitaciones	7
	CAPÍTULO II	8
	Marco Teórico	8
2.1.	Antecedentes de la Investigación	8
2.2.	Bases Teóricas	10
2.2.1.	Ambiente Laboral	10
2.2.2.	Teoría del Ambiente Laboral	12
2.2.2.1.	Enfoques del ambiente laboral	14
2.2.2.2.	Características del ambiente laboral	14
2.2.2.3.	Tipos del ambiente laboral	15

2.2.2.4.	Dimensiones del ambiente laboral	16
2.2.2.5.	Indicadores del ambiente laboral	16
2.2.2.6.	La motivación	17
2.2.2.7.	Técnicas de motivación	18
2.2.2.8.	La motivación en el trabajo	19
2.2.2.9.	Dimensiones de la satisfacción laboral	20
2.2.2.10.	Liderazgo en enfermería	20
2.3.	Desempeño laboral	22
2.3.1.	Teorías del desempeño laboral	23
2.3.2.	Factores que influyen en el desempeño laboral	25
2.3.3.	Características del desempeño laboral	25
2.3.4.	Dimensiones del desempeño laboral	26
2.3.5.	Competencias de enfermería	27
2.3.6.	Enfoques de las competencias de enfermería	28
2.3.7.	Clasificación de las competencias de enfermería	29
2.3.8.	Relación entre ambiente laboral y desempeño profesional	33
2.4.	Definición de Términos	34
2.5.	Sistemas de Hipótesis	36
2.6.	Sistema de variables	36
	Operacionalización de variables	37
	CAPÍTULO III	39
3.1.	Tipo de investigación	39
3.2.	Por el diseño	39
3.3.	Universo y muestra	40
3.4.	Técnicas e instrumentos	41
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de resultados	43
3.6.	Métodos de investigación	44
	CAPÍTULO IV	45
4.	Análisis e interpretación de resultados	45
	CAPÍTULO V	81

	Conclusiones y recomendaciones	81
5.1.	Comprobación de la hipótesis	81
5.2.	Conclusiones	86
5.3.	recomendaciones	88
	Bibliografía	89
	Anexos	95

LISTA DE TABLAS

TABLA	DENOMINACIÓN	Págs.
	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	45
1	Edad	45
2	Género	47
3	Estado civil	49
4	Autodeterminación étnica	51
5	Grado de instrucción	53
	AMBIENTE LABORAL	55
1	Dimensión autonómica	55
2	Dimensión cohesión	57
3	Dimensión confianza	59
4	Dimensión presión	61
5	Dimensión apoyo	63
6	Dimensión reconocimiento	65
7	Dimensión equidad	67
8	Dimensión innovación	69
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	71
1	Competencias cognitivas	71
2	Competencias actitudinales y sociales	73
3	Competencias de capacidad técnica	75
	GLOBAL AMBIENTE LABORAL	77

4	Ambiente laboral	77
	GLOBAL DESEMPEÑO PROFESIONAL	79
5	Desempeño profesional	79

LISTA DE CUADROS

TABLA	DENOMINACIÓN	Págs.
	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	45
1	Edad	45
2	Género	47
3	Estado civil	49
4	Autodeterminación étnica	51
5	Grado de instrucción	53
	AMBIENTE LABORAL	55
1	Dimensión autonómica	55
2	Dimensión cohesión	57
3	Dimensión confianza	59
4	Dimensión presión	61
5	Dimensión apoyo	63
6	Dimensión reconocimiento	65
7	Dimensión equidad	67
8	Dimensión innovación	69
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	71
1	Competencias cognitivas	71
2	Competencias actitudinales y sociales	73
3	Competencias de capacidad técnica	75
	GLOBAL AMBIENTE LABORAL	77
4	Ambiente laboral	77
	GLOBAL DESEMPEÑO PROFESIONAL	79
5	Desempeño profesional	79

LISTA DE ANEXOS

ANEXOS	DENOMINACIÓN	Págs.
1	Cuestionario de medida de ambiente laboral	95
2	Cuestionario de medida de desempeño profesional	98
3	Evidencias fotográficas	101
4	Solicitud dirigida el HANM	103
5	Presupuesto	104
6	Cronograma de actividades	105

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del ambiente laboral en el desempeño de los profesionales de Enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos, a través de la fundamentación científica de las variables investigadas como son: AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL” para ello se realizó el diagnóstico de la problemática planteada para conocer las diferentes percepciones cognoscitivas del equipo multidisciplinario que labora en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Para la ejecución de este proyecto se han desarrollado los siguientes capítulos:

Capítulo I. En este capítulo se escribe el planteamiento del problema formulación del problema, los objetivos ¿por qué? se va a realizar esta investigación y la justificación que contiene los argumentos que sustentan la importancia factibilidad del proyecto y los logros que se desean alcanzar con esta investigación.

Capítulo II. Este capítulo tiene el diseño de dar a la investigación un sistema de herramientas teóricas practicas basadas en conceptos y estipulaciones que permitan abordar el problema, de esto dependerá la obtención de nuevos conocimientos y resultados del trabajo en base a su aplicación siguiendo las normas y reglamentos establecidos como son: Antecedentes de la investigación y Bases teóricas, sistemas de variables e hipótesis que son necesarias dentro de la operativización y alusión a las fuentes bibliográficas.

Capítulo III. Este capítulo contiene una descripción, explicación y análisis que alude al proceso de investigación en relación a los pasos o métodos de la investigación, en los cuales se establecen los siguientes: diseño, técnicas e instrumentos aplicados de acuerdo a los objetivos empleados en el esquema de tabulación, análisis e interpretación de resultados obtenidos de acuerdo a nuestra investigación.

Capítulo IV: Este capítulo está conformado por la presentación de los logros alcanzados de las técnicas investigativas aplicadas. Los resultados se presentan a través de gráficos de frecuencia, cuadros estadísticos y el respectivo análisis e interpretación de datos.

Capítulo V: En este capítulo se presentará la comprobación de la hipótesis, las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizadas en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro en el periodo 2018-2019.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El ambiente laboral, constituye las diferentes condiciones a las que se ve expuestas diariamente el personal de salud que labora en una institución, este puede ser macro o micro, lo cual depende del tamaño de la organización. Estas condiciones que pueden ser consideradas como factores o variables, tienen una incidencia directa en diferentes aspectos del desempeño profesional, por lo que una alteración o disminución de uno de ellos, puede ocasionar a su vez el mismo efecto en el desempeño profesional.

Los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, es un espacio de trabajo donde se realizan intervenciones quirúrgicas obstétricas, la realidad de estos servicios se ve reflejada en los problemas que presentan los profesionales de enfermería en su ámbito laboral, lo cual genera limitaciones que repercuten en el cumplimiento de los objetivos planteados y por consiguiente en su desempeño profesional. Las principales limitaciones de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos aseguran claramente percepciones, comportamientos y situaciones negativas por parte del personal de enfermería en su compromiso con los usuarios y la institución de salud antes mencionada.

Las condiciones laborales que coexisten en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos manifiestan deficiencia en los siguientes aspectos: compromiso e iniciativa del personal de enfermería, autodeterminación, trabajo en equipo, comunicación entre jefe y colaborador, apoyo laboral, delegación de funciones, capacitación práctica y teórica; además de inadecuadas relaciones interpersonales entre el equipo multidisciplinario y finalmente la presión en la ejecución de sus funciones que repercute en su desempeño profesional.

1.2. Formulación del Problema

¿De qué manera incide el ambiente laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda, Período 2018-2019?.

1.3. Objetivos:

1.3.1. General

Determinar la incidencia del ambiente laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda periodo 2018-2019.

1.3.2. Específicos

- Realizar el diagnóstico del ambiente laboral de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.
- Identificar el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.
- Analizar los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de evaluación.

1.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación tiene como finalidad determinar la incidencia del Ambiente laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Por lo expuesto surge la **necesidad** de identificar de manera precisa las percepciones cognoscitivas del personal de enfermería entorno a su ambiente laboral y como éste incide en su desempeño profesional.

También es **importante** porque permitirá establecer el impacto del ambiente laboral en el desempeño del profesional que es el resultado del ambiente laboral saludable en el cual deben existir un ambiente físico y emocional propicio para el desarrollo de las relaciones interpersonales, que acompañan a características generales, condiciones de trabajo, infraestructura, integración organizacional, imagen del o la enfermero/a jefe, oportunidad de desarrollo, tecnología, y motivación profesional adecuadas dentro de la organización para que favorezcan al ejercicio profesional.

El **interés** de este trabajo de investigación es que se refleja en la predisposición y participación activa del personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos, esto permitirá al final conocer las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería.

El **aporte** teórico científico permitirá establecer como el ambiente laboral incide en el desempeño profesional, para que la Cartera de Estado y entidades correspondientes tomen las decisiones acertadas y planteen mejores condiciones laborales dentro los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

El proyecto de investigación es **inédito y original** al presentar la siguiente temática planteada en un contexto particular: Ambiente laboral y su incidencia en el desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos

quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro que se desarrolló en el hospital antes mencionado.

Es **factible** realizar la investigación, porque se cuenta con la población de interés, siendo personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos, además se cuenta con todo lo necesario como: recursos económicos, tecnológicos, tiempo y bibliografía necesaria para la realización de nuestro trabajo de titulación.

Finalmente los **beneficiarios** de esta investigación fueron directamente los profesionales de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos, los mismos que tendrán una mejora en sus percepciones cognitivas acerca de su entorno laboral y por consiguiente los usuarios del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, serán atendidos por profesionales que presenten un adecuado desempeño profesional en el cumplimiento de sus funciones.

1.5. Limitaciones:

Toda investigación tiene el riesgo de tener algunas limitaciones, en esta se destacan las siguientes:

- El desconocimiento de la temática planteada por parte del personal de enfermería.
- Falta de participación en el estudio por la excesiva demanda de los usuarios y el tiempo que implica el mismo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

De la investigación bibliográfica se destacan las siguientes investigaciones realizadas

2.1.1. A nivel internacional.

Izquierdo Aixa (2016), en la tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.”, realizado en la Universidad César Vallejo del Perú. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota. El esquema metodológico se fundamenta en el enfoque no experimental y con diseño descriptivo correccional. La muestra utilizada fue de 63 el total de los profesionales del servicio antes mencionados. Las técnicas e instrumentos utilizados se basan en un Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral que nos permitirá la recolección de la información, suficiente para desarrollo de las dos variables estudiadas. En conclusión, la presente investigación demuestra que el clima organizacional que maneja el Hospital Rural de Picota, ello se evidencia en los resultados obtenidos ya que se encuentra en un nivel regular en un 65%, de acuerdo a la teoría de Palma, 2004, nos menciona que es muy importante evaluar el clima en sus aspectos de realización propia, participación laboral, inspección, comunicación y las condiciones de trabajo. (Izquierdo, 2017, pág. 61)

Salas Preciado, Ayleen Lesly (2017), en la tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud: “Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal Es Salud 2017.”, realizado en la Universidad César Vallejo del Perú. El propósito de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y

el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia. El esquema metodológico se fundamenta en el enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo. La muestra utilizada fue de 78 personas que representan el total de los profesionales del servicio antes mencionado. Las técnicas e instrumentos utilizados se basan en fichas técnicas de un Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral que nos permitirán evaluar las características y dimensiones de las variables de estudio.

En conclusión, la presente investigación demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal de Salud año 2017. (Salas & Ayleen , 2017, pág. 138)

2.1.2. Antecedentes Nacionales:

Los estudios realizados en las diferentes instituciones a nivel nacional se relacionan con nuestro trabajo de investigación y se detallan a continuación.

Gamarra Erika (2013), en el trabajo de titulación: “Diagnóstico del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Talento Humano Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana, Año 2013.”, realizado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena del Ecuador. El objetivo de esta investigación fue evaluar la influencia del ambiente laboral en el rendimiento de los servidores públicos, mediante un estudio del diagnóstico de la situación actual para la elaboración de un plan de mejoramiento del clima organizacional del Hospital de Santa Elena. La actual investigación se enfocó en la modalidad de proyecto factible. El esquema metodológico se fundamenta en el enfoque documental y descriptivo además de métodos de visita de campo, inductivo y deductivo. La muestra utilizada fue de 80 personas que representan un muestreo por criterios por las características propias de la investigación, y la dispersión de datos, además de las políticas y reglamentos del Hospital de Santa Elena. Las técnicas e instrumentos utilizados se basan en una ficha de observación para observar atentamente el clima organizacional y un cuestionario de Desempeño Laboral que nos permitirá determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Santa Elena. En conclusión, la presente investigación

señala en el Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana Sotomayor no existe un buen clima organizacional repercutiendo en el rendimiento de los trabajadores. (Véliz, 2013, pág. 120)

2.1.3. Antecedentes Locales:

De los antecedentes locales revisados en el Repositorio de la Universidad Estatal de Bolívar y de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, no se ha encontrado ninguna evidencia de temas similares o proyectos de investigación con la temática: **“Ambiente laboral y su incidencia en el desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda, Período 2018-2019.”**, por lo que el presente trabajo es de carácter original e inédito propiedad de los autores, ya que no existe ningún antecedente de estudio a nivel local de la problemática planteada.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍA CIENTÍFICA

2.2.1.1. AMBIENTE LABORAL

Definición

Milena Jiménez (2005) manifiesta que el ambiente laboral “Son las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general” (Jimenez, 2005, págs. 13-14).

El ambiente laboral se basa principalmente en la percepción de un grupo de individuos que forman parte de una organización, en las cuales existe interacción directa con los mismos y el medio laboral. No obstante resulta propicio o perjudicial en el desempeño debido a que las percepciones del personal de

enfermería inciden en el mismo, por lo cual el ambiente es una realidad innegable en el desempeño de sus funciones.

Koys & Decottis (1991) señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; por ejemplo, actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización (Koys & Decottis, 1991, págs. 265-285).

Esta definición recoge las percepciones adecuadas de los individuos de manera individual y grupal basadas en estudios psicológicos y organizacionales que permitirán mantener los efectos favorables de un entorno propicio que facilitarán a los profesionales una mayor integración laboral, comunicación, oportunidades de desarrollo, empoderamiento, autonomía, toma decisiones en el área de enfermería, manifestando un equilibrio e integración en el desarrollo de su desempeño laboral.

Robbins & Coulter (2005) refiere que el ambiente laboral es “definido por muchos autores pero sobresalen en la década de los sesenta, por lo que el mismo es sinónimo de clima organizacional, ya que surge en conjunto con el comportamiento organizacional, desarrollo organizacional y las teorías de sistemas” (Martinez, 2015, pág. 26).

Si bien es cierto el ambiente laboral persiste con la afirmación de diversos autores y con el surgimiento del comportamiento organizacional de los trabajadores de manera individual y colectiva, además del desarrollo de sus competencias laborales y la organización como un sistema para el cumplimiento de sus objetivos.

2.2.2. Teorías del Ambiente Laboral

- **Teoría sobre ambiente laboral Rensis Likert (1965)**

Rensis Likert (1965) establece que el ambiente laboral es el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. (Rodríguez, 2016, pág. 6)

La especial importancia de las percepciones del ambiente laboral de los subordinados facilitará un apropiado comportamiento en las organizaciones y el cumplimiento de los objetivos, además de adecuadas condiciones para la ejecución de su trabajo en los servicios quirúrgicos obstétricos.

- **Teoría de los factores de Herzberg**

Frederick Herzberg (1959) basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). Según Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores:

- a) Factores de higiene o mantenimiento. Son aquellos que evitan la falta de satisfacción pero no motivan, es decir, son los mínimos que deben existir en toda institución, tales como el sueldo, prestaciones, políticas y estilos de supervisión.
- b) Motivadores. Como su nombre lo indica, promueven la motivación, incluyen la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo. (Oña, 2011, pág. 29)

Esta teoría propone que los trabajadores del área quirúrgica obstétrica mantendrán un rendimiento laboral exitoso siempre y cuando la organización mantenga excelentes condiciones laborales y mejoren los factores de higiene y motivacionales para sus subordinados, para que los mismos se encuentren motivados y satisfechos en su ambiente laboral, además este sea consecuencia de un aumento de la productividad hasta alcanzar un excelente desenvolvimiento profesional y un adecuado servicio a los usuarios que va a ser intervenidos quirúrgicamente.

- **Teoría de las necesidades de Maslow**

Abraham Maslow (1997) planteó la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

1. **Fisiológicas:** Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.
2. **Seguridad:** Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
3. **Sociales:** Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad.
4. **Estima:** Quedan incluidos factores de estimación internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el status, el reconocimiento y la atención.
5. **Autorrealización:** Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: se incluyen el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y autorrealización. (Robbins, Stephens. Judge, y Timothy A., 2009, pág. 176)

La teoría de Abraham Maslow nos permite enfatizar en las necesidades humanas básicas y factores que motivan a los profesionales de enfermería, en la cual es importante mantener una jerarquía ascendente de las mismas para satisfacer desde las necesidades más fundamentales hasta las más complementarias, por lo tanto nuestra motivación se ve reflejada en nuestro comportamiento y en nuestro desempeño profesional, finalmente un trabajador motivado alcanzara

exitosamente el desempeño de sus funciones y el logro de los objetivos planteados.

2.2.2.1. Enfoques del ambiente laboral.

- a) **Estructuralista: Forehand y Gilmer** definen el clima organizacional como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.
- b) **Subjetivo: Halpin y Croftsque** definieron el clima como "la opinión que el trabajador se forma de la organización".
- c) **De síntesis: Litwin y Stringer** se basa en el punto de vista estructural y subjetivo, el clima es "el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización. (Sabala, 2011, pág. 5)

El ambiente laboral posee enfoques que facilita a las organizaciones un correcto desempeño laboral de enfermería, porque nos ayuda a dilucidar las diferentes conceptualizaciones de la temática, además permite la descripción de la organización, el comportamiento adecuado de los trabajadores, el desarrollo participativo de sus opiniones y la mejora en sus percepciones laborales en los servicios asistidos de salud.

2.2.2.3. Características del ambiente laboral.

Según Martínez (2006) & Schein (1982), "establece algunas características del ambiente laboral:

- a) Se basa en percepciones individuales.
- b) Se centra en las prácticas y en los procedimientos de organización como elementos de análisis.

- c) Las percepciones del clima representan una respuesta al estímulo externo, que se basa en la naturaleza intrínsecamente psicológica del individuo”. (Marquina, 2012, págs. 24-25)

Este enunciado radica en las percepciones de los individuos hacia su organización en base a la estructura física y psicológica que proporcionan los miembros de la misma generando así estímulos con respuestas a acciones tanto negativas como positivas facilitando un avance o retroceso en la productividad de nuestros trabajadores y en el alcance de los objetivos.

2.2.2.4. Tipos de ambiente laboral.

Según la propuesta de **Likert (1999)** los tipos de ambiente laboral son:

- **Ambiente laboral participativo consultivo:** Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, satisfacen necesidades de estima, hay interacción entre ambas partes y existe la delegación.
- **Ambiente laboral participativo grupal:** En este existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente (Perez & Rivera, 2015, pág. 25).

Los tipos de ambiente laboral se fundamentan principalmente en el trabajo en equipo de enfermería, es decir, entre el subordinado y superior deberá existir una brecha de confianza y una buena comunicación ascendente, descendente y horizontal que faciliten una dirección apropiada y el desarrollo de actividades productivas para la atención del usuario, en la cual el trabajador tendrá la oportunidad de demostrar sus capacidades y habilidades en la toma de decisiones y en el cumplimiento de sus funciones.

2.2.2.5. Dimensiones del ambiente laboral.

Litwin y Stringer (1968) definieron las siguientes dimensiones:

- **Relaciones interpersonales:** Es la forma en cómo se tratan los trabajadores, la actitud para participar e interactuar en actividades sociales, recreativas, culturales entre compañeros de trabajo.
- **Trabajo en equipo:** Busca el logro de los objetivos comunes. Conocer y compartir hacia donde se quiere llegar es muy importante, cohesiona el grupo y favorece la organización.
- **Comunicación:** La existencia de información, entre los grupos, es fundamental para el desarrollo de metas comunes, genera compromiso y participación (Marquina, 2012, pág. 18).

Las dimensiones del ambiente laboral favorecen a una adecuada convivencia entre los grupos organizacionales, ya que permite un trato amigable y cordial entre los compañeros de trabajos, además consigue el logro de los objetivos propuestos por la organización y la adecuada delegación de funciones entre los subordinados, los cuales estarán motivados por la cohesión del grupo de trabajo de enfermería.

2.2.2.6. Indicadores del Ambiente Laboral

Trabajo en equipo

Stephen Robbins (2004) define “un trabajo en equipo como un conjunto de empleados que interactúan principalmente para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada uno a desempeñarse dentro de sus áreas separadas de responsabilidad”. (Falcón, 2012, pág. 206)

El trabajo en equipo está conformada por un conjunto de profesionales de enfermería que son capaces de tomar decisiones basados en sus conocimientos y experiencias, los cuales al interactuar adecuadamente entre sí tendrán la oportunidad de mantener y mejorar su desempeño profesional.

Principios del trabajo en equipo

Stephen Robbins (2004) define los siguientes principios:

- **Coordinación:** Debe existir una organización, de lo contrario los esfuerzos aislados no conseguirán lograr el objetivo.
- **Comunicación:** Una clave dentro de todo equipo es la comunicación, misma que debe permanecer abierta y libre de restricciones.
- **Confianza:** Cada profesional debe confiar en el equipo con el que trabaja, y estar seguro que cada quien hará su trabajo lo mejor posible y de la mejor manera (Falcón, 2012, pág. 207).

Los principios de trabajo en equipo permiten a los profesionales de enfermería que exista una adecuada coordinación dentro de la organización, una comunicación asertiva ascendente, descendente y horizontal entre subordinados y jefes, además de la sinergia y la empatía en el desempeño de sus funciones y en definitiva la confianza en el equipo multidisciplinario con el que laboramos en la vida cotidiana para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

2.2.2.7. La motivación

González (2008) afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regularla actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable (Mazariegos, 2015, pág. 7).

La motivación de los profesionales de enfermería surge de la interacción producida por factores internos y externos que los rodean, es decir, por su ambiente laboral y por la percepción propia de sus colaboradores; por lo cual es necesario canalizar la motivación de los individuos para mantener un equilibrio en el comportamiento de los mismos para que mejoren su desempeño profesional y

alcancen los objetivos propuestos dentro de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

2.2.2.8. Técnicas de motivación

Ruiz (2012) definen estas técnicas como la manera en que pueden ser utilizadas en las empresas con el propósito de motivar a los colaboradores, ya que esto ayuda a que los empleados de una organización realicen con mayor productividad sus actividades laborales realizadas diariamente.

- **Mejora de las condiciones laborales:** Dentro de las condiciones de mejora pueden ser, el salario, las condiciones físicas del entorno, como la iluminación, la temperatura, la decoración o equipos de trabajo adecuados, y la seguridad que le brindará la organización al colaborador, ya que de esta manera el podrá efectuar las tareas asignadas con mayor productividad y eficacia.
- **Enriquecimiento del trabajador:** Consiste en modificar la forma en la que se realiza el trabajo ya que esto resulta menos rutinario al colaborador. Esto puede darle la autonomía al trabajador para que participe en las decisiones que afecten a su trabajo, puesto que son los propios trabajadores quienes conocen como realizarlo.
- **El reconocimiento del trabajo:** Es importante reconocer y felicitar al trabajador por el trabajo realizado de buena manera y si han mejorado su rendimiento. El reconocimiento puede darse, simplemente, en unas palabras de agradecimiento, una felicitación por correo electrónico una carta un informe favorable para el jefe inmediato superior o una propuesta de ascenso (Mazariegos, 2015, págs. 12-13).

Las técnicas de motivación utilizadas en los colaboradores facilitaran una mejora en el rendimiento de los profesionales de enfermería, y por ende en su productividad, por lo cual es importante que las organizaciones empiecen a mejorar sus condiciones de trabajo, su técnica motivacional para fomentar el desarrollo y el crecimiento profesional, y por último la proporción en el

reconocimiento a su esfuerzo y perseverancia para alcanzar las metas propuestas en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

2.2.2.9. La motivación en el trabajo

Madrigal (2009) expone que para los empleados la motivación es una de las situaciones más compleja de ser abordadas y habladas, con respecto han llegado a surgir diversas corrientes. Sin embargo cuando se le preguntaba a un empleado como motivarlo, su respuesta era de ambiente de apertura las cuales los colaboradores se relacionaban con compensaciones y reconocimientos de carácter económico. (Mazariegos, 2015, pág. 14)

La motivación en el trabajo se ve claramente reflejada en el comportamiento del personal de enfermería frente a diferentes situaciones laborales y la satisfacción de los objetivos propuestos, por lo cual es necesario motivar a los colaboradores para que alcancen el desarrollo y crecimiento profesional, autonomía, toma de decisiones y desempeño adecuado de funciones dentro de los servicios restringidos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Satisfacción laboral

Stephen Robbins (2004) define a la satisfacción laboral como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo”. (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2009, pág. 83)

La satisfacción laboral hace referencia al sentimiento de bienestar, pertinencia y amor hacia el ambiente de trabajo, ya que el mismo proporciona comportamientos y actitudes positivas del personal de enfermería en el desempeño de sus funciones y por ende la atención adecuada del paciente en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

2.2.2.10. Dimensiones de la satisfacción laboral

Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías:

1. **Eventos o condiciones de satisfacción laboral**

- **Satisfacción en el trabajo:** interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- **Satisfacción con el reconocimiento:** que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.

2. **Agentes de satisfacción:** que hacen posible la ocurrencia de estos eventos:

- **Satisfacción con los compañeros:** que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.
- **Satisfacción con la compañía y la dirección:** aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización (Luna, 2016, pág. 28).

Las dimensiones de la satisfacción laboral contribuirán a la satisfacción de las necesidades de los profesionales de enfermería basada en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en el reconocimiento de su desempeño laboral, el compañerismo entre miembros de equipo y por su puesto la compañía y dirección del jefe de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

2.2.2.11. Liderazgo en enfermería

Stephen Robbins (2007) define al liderazgo como la “capacidad de un individuo de influir en un grupo para el logro de una visión o conjunto de metas”. (Robbins, Stephens. Judge, y Timothy A., 2009, pág. 385)

El liderazgo de enfermería se basa principalmente en la participación directa del jefe hacia los colaboradores los mismos que son dirigidos para el cumplimiento de los objetivos y el avance de la organización. Finalmente si el líder influye positivamente en sus colaboradores los resultados serán positivos y si incide negativamente los resultados serán negativos en el desempeño de sus funciones y causara un retroceso de la productividad de los servicios restringidos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Características del liderazgo en enfermería

- **La confianza:** El liderazgo en enfermería requiere de la confianza de las enfermeras jefe en sus colaboradores. Se manifiesta cuando se reconoce que el trabajo técnico es importante e indispensable, pero también lo es el trabajo profesional; cada enfermera, independientemente del nivel de estudios que tenga, puede aportar conocimientos y experiencia en el trato del paciente.
- **Ser experto:** El liderazgo exige al líder ser experto en su especialidad. Se enseña y se motiva con el ejemplo, actuando con base en el conocimiento y la experiencia generada en el trabajo. Cuando se conoce el trabajo, se sabe hacia dónde conducir al subordinado.
- **Apoyo:** El liderazgo en enfermería implica reconocer que las enfermeras tienen una vida personal y familiar que puede afectar su rendimiento; por lo mismo, apoya la necesidad de orientar y aceptar las acciones que promuevan la armonía y la salud mental de sus trabajadores (Pedrero, 2009, págs. 203-204).

Las características del liderazgo de enfermería se sustentan principalmente en el jefe porque este debe ser experto, es decir, poseer conocimientos necesarios para apoyar a sus colaboradores e incentivar al trabajo y a la revisión bibliográfica, además debe proporcionar a sus colaboradores un ambiente de confianza para que los mismos sean responsables y adquieran capacidades y actitudes para tomar decisiones adecuadas en diferentes situaciones y el profesional posea una capacidad de autonomía y por último el apoyo psicológico y profesional para mantener una capacidad mental estable que interviniera en su desempeño laboral.

2.3. DESEMPEÑO LABORAL

Definición

Stoner (1996), quien define “el desempeño laboral es la forma como los individuos de una institución trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas ya establecidas por la institución”. (Ipanaque, 2017, pág. 21)

El desempeño laboral de los profesionales de enfermería en mención plantea cómo los trabajadores de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos ejercen su profesión, ya sea este eficazmente o ineficazmente, ya que en consecuencia de los mismos existirá una adecuada consecución en el logro de las metas y objetivos de esta institución de salud, por lo cual es necesario que los servidores de enfermería haga hincapié en mantener una dinámica adecuada en su comportamiento para mantener un excelente desempeño laboral.

Salas Perea (2010) manifiesta que el desempeño laboral es el comportamiento o conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso de salud/enfermedad de la población y comprende la pericia técnica y la motivación del personal, así como sus valores humanos y éticos; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental (Espinoso, Gibert & Oria, 2016).

El desempeño laboral establece que el trabajo de los profesionales se ve reflejada en las actitudes individuales y colectivas del equipo multidisciplinario de enfermería, por lo cual su importancia radica en el mejoramiento de las relaciones interpersonales, motivacionales, valores éticos, y en comportamiento del personal que labora en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

Edimar Tobar (2011) afirma que el desempeño laboral “Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales.” (Tobar, 2011, págs. 75-78)

Si bien es cierto el desempeño de los profesionales de enfermería se ve reflejada en el cumplimiento de sus funciones y en el rendimiento laboral, de acuerdo a su comportamiento y a las actitudes que los mismos presentan en su lugar de trabajo.

2.3.1. Teorías del desempeño laboral.

Teoría X y Y de McGregor

Douglas McGregor (1960), las teorías X y Y propuestas son dos formas distintas de percibir el comportamiento humano que son adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

- **Teoría X:** Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que como el negrito del batey (la canción) el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí "trabajar es tan maluco que hasta le pagan a uno", lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación.
- **Teoría Y:** Consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. (Lopez, 2011)

Las teorías expuestas refieren que el comportamiento del profesional de enfermería se basa en las distintas maneras de percibir el trabajo, por lo que en la Teoría X los trabajadores se distinguen de manera mediocre en el desempeño de sus funciones y esperan siempre de la supervisión de sus jefes para desenvolverse adecuadamente en su medio laboral, mientras que la Teoría Y se percibe de manera diferente, ya que aquí el trabajador se encontrará satisfecho y disfrutará de su trabajo, con lo cual los mismos proporcionarán a la organización bienestar laboral y mejora en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Teoría de las necesidades motivadoras de McClellan.

McClellan (1961) identifica tres tipos de necesidades básicas motivadoras:

- **Poder:** Las personas poseen una alta necesidad de poder y un gran interés por ejercer influencia y control; este tipo de personas busca posiciones de liderazgo, son buenos conversadores, les gusta discutir con argumentos, son enérgicos, tercos, exigentes, y disfrutan enseñar y el hablar en público para motivar a sus colaboradores.
- **Afiliación:** Las personas que tienen una alta necesidad de afiliación gustan ser apreciadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social, mantienen relaciones sociales gratas, disfrutan de intimidad y comprensión, les gusta consolar y ayudar a quienes tienen problemas y gozan de la amistad.
- **Realización:** Las personas con una alta necesidad de realización tienen un intenso deseo de éxito y un gran temor al fracaso. Les gusta ser desafiadas, establecer metas difíciles, les gusta el riesgo, asumen responsabilidad, les agrada que les digan lo bien que hacen las cosas, son constantes, trabajan largas horas, no se preocupan de más si fracasan, les gusta autodirigirse y alcanzan el éxito deseado en el desempeño de sus funciones.

(Pedrero, 2009, págs. 54-55)

Las necesidades básicas motivadoras permiten a los profesionales de enfermería mantener una satisfacción laboral adecuada en base a sus necesidades: poder incentivan a los trabajadores a alcanzar el liderazgo de sus colaboradores y a dirigirlos en la consecución de los objetivos planteados dentro de su organización, afiliación permiten a los colaboradores mantener relaciones interpersonales con sinergia positiva en su medio laboral y la realización ayuda a los profesionales a mantener su deseo innato de tener éxito, cumplir sus funciones, responsabilidades y el logro de las metas propuestas dentro de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

2.3.2. Factores que influyen en el desempeño laboral.

Chiavenato (2 000) menciona que los factores que influyen en el desempeño laboral:

- **Salario:** Es la compensación de los empleados está compuesta por factores financieros y no financieros.
- **Capacitación:** Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.
- **Condiciones ambientales:** Son las condiciones físicas y químicas externas al espécimen, a las que es sometido un cierto tiempo y comprendiendo una combinación de parámetros ambientales simples y sus severidades (Alarcón & Astuñague, 2017, págs. 40-42)

Los factores que influyen en el desempeño laboral se mantienen permanente en la satisfacción de los colaboradores de enfermería como son: los beneficios económicos, es decir, el salario que facilita las condiciones para la satisfacción de las necesidades del profesional en su vida cotidiana y en su enfoque familiar , la capacitación de permanente de los trabajadores reforzará sus conocimientos, práctica, y productividad para brindar una atención oportuna al usuario, y finalmente las condiciones adecuadas del ambiente laboral mejorarán el desempeño de los trabajadores de los servicios restringidos.

2.3.3. Características del desempeño laboral.

Según Campbell (2002), sostiene que: Las características del desempeño laboral se clasifican en determinantes directos e indirectos. Los determinantes directos dependen del individuo e influyen directamente en el nivel de rendimiento. Se clasifican en conocimiento, destrezas o habilidades y motivación o motivos. Dentro de los determinantes indirectos se clasifican en capacidades o aptitudes, rasgos de personalidad, rasgos de actitudes, rasgos de valores y rasgos

de intereses; y los determinantes indirectos externos al individuo que son organizacionales (Huaripoma & Rosado , 2017, pág. 34).

Las características del desempeño laboral permitirán mantener conocimientos actualizados, habilidades y destrezas indemnes a los trabajadores de enfermería, los cuales tendrán percepciones adecuadas de su ambiente laboral para ejercer correctamente su profesión alcanzando los objetivos planteados, y por ende todo lo antes mencionado ayudará a mejorar los comportamientos organizacionales y a fortalecer los valores y principios éticos de cada colaborador de los servicios restringidos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

2.3.4. Dimensiones del desempeño laboral

- **Relaciones interpersonales: Bisquerra, A. (2003)**, sostiene que “es una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.
- **Iniciativa: Frese y Fay (2001)** ha sido definida como un síndrome conductual, entendiendo síndrome como un conjunto de conductas que, unidas, constituyen la iniciativa personal, que se manifiesta en una aproximación al trabajo caracterizada por ser auto iniciada, activa y persistente, consistente con la misión de la organización, dirigida a los objetivos y orientada a la acción.
- **Trabajo en equipo: Robbins y Coulter (2007)** indican que “Se que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias”. (Huaripoma & Rosado , 2017, págs. 37-39)

Las dimensiones del ambiente laboral mencionadas anteriormente influirán positivamente o negativamente en el comportamiento e interacción de los grupos organizacionales; estas permitirán un sinergia positiva en el ambiente laboral para que se fortalezca el trabajo en equipo, la iniciativa, la autonomía, la toma de

decisiones y participación profesional de los trabajadores en beneficios a los usuarios que va a ser atendidos en las áreas quirúrgicas obstétricas.

2.3.5. Competencias de enfermería

Labarta, Lopez , Plana. (2006) “Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que un profesional desarrolle adecuadamente las funciones y actividades que le son propias.” (Labarta, Lopez , Plana., 2006, pág. 90)

Las competencias de enfermería hacen énfasis principalmente en todas las capacidades que poseen los individuos para la ejecución de sus actividades, a través conocimientos empíricos, teóricos, y experimentales obtenidos de la experiencia, habilidades y destrezas aprehendidos en la práctica de sus funciones y finalmente el comportamiento actitudinal de los miembros de la organización servirán para la gestión del cuidado y atención oportuna de los usuarios y la mejora en el rendimiento de los profesionales de enfermería.

Teoría de las competencias de enfermería:

Ricardo Candela Casas, basado en los tres aspectos de McClellan, señala que a fin de que una persona sea considerada competente, debe reunir algunos requisitos enfocados en tres áreas:

- a) **El saber:** Enmarcado en el área del conocimiento de la función; cubriendo los aspectos de información acumulada en la especialidad que desarrolla la persona, determinado por los estudios teóricos de los conceptos principales de su área de desempeño en específico.
- b) **Saber hacer:** Considera el área aplicativa; se encuadran las habilidades de la persona, así como la utilización de los procedimientos para realizar su función.
- c) **Saber convivir:** También nombrado el saber ser, considera el arte del trato con las demás personas. (Casas, 2008, págs. 3-4).

Esta definición radica en que las competencias de los profesionales de enfermería se basan primordialmente en el saber obtenido de la experiencia y de la información adquirida durante su educación profesional, actitudes (saber ser) comportamentales adecuados en su ambiente laboral y por ultimo las habilidades (saber hacer) en la ejecución de sus funciones para que favorezcan mejoramiento del desempeño laboral y al logro de los objetivos planteados en los servicios restringidos.

2.3.6. Enfoques de las competencias de enfermería

- **Enfoque conductista.**-Suele situarse en Estados Unidos, asociado a la teoría del condicionamiento operativo que allí se originó. Desde esta perspectiva las competencias son aquellas características de una persona que están relacionadas con el desempeño efectivo de un trabajo/tarea y pueden ser comunes en otras situaciones.
- **Enfoque genérico.**-Está dirigido a identificar las habilidades comunes que explican las variaciones en los distintos desempeños.
- **Enfoque cognitivo.**-Incluye en la definición la movilización de todos los recursos mentales que los individuos emplean para realizar tareas en el ámbito laboral, para adquirir conocimientos y para conseguir un buen desempeño.
- **La taxonomía de Bloom.**-Se nutre del conductismo y cognitivismo. Esta taxonomía de objetivos educativos de Bloom se basa en la idea de que las operaciones mentales pueden clasificarse en seis niveles de complejidad creciente. (Ruiz & Túquerres , 2013).

Los enfoques de las competencias de enfermería se observan principalmente en las características comportamentales y actitudinales de los colaboradores de enfermería, es decir, en el saber-saber, saber-hacer, saber-convivir y saber-estar, los cuales permitirán al profesional el avance de los procesos cognitivos, habilidades y destrezas enmarcados en el puesto de servicio y por ende el progreso de situaciones positivas o negativas que se presentan en la organización.

2.3.7. Clasificación de las competencias de enfermería.

Competencias cognitivas

Lizárraga (2010), define a las competencias cognitivas como aquellas que se relacionan, principalmente, con el sistema intelectual del ser humano; pueden ser: el análisis, la síntesis, la solución de problemas, la toma de decisiones, la búsqueda y gestión de información derivada de fuentes diversas, las habilidades críticas y autocríticas, la generación de nuevas ideas, el diseño y la dirección de proyectos y el espíritu emprendedor y la iniciativa (Lizárraga, 2010, págs. 13-14).

Las competencias cognitivas deducen que los profesionales de enfermería deben poseer un sistema adecuado de procesos cognoscitivos, científicos y éticos para la ejecución correcta de sus funciones y la mejora de su desempeño laboral dentro de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

Perfil de competencias cognitivas

Swartz y Parks (1994) hace referencia al perfil de competencias cognitivas como:

- Competencias para interpretar la información (pensamiento comprensivo), los conceptos que se aprenden, los hechos que suceden y los problemas de la vida y de la persona misma. Las habilidades son: comparar, clasificar, analizar, sintetizar, secuenciar y averiguar razones y extraer conclusiones.
- Competencias para evaluar la información y cuantas ideas y juicios se elaboren (pensamiento crítico). Las habilidades son: investigar fuentes, interpretar causas, predecir efectos y razonar analógica y deductivamente.
- Competencias para ampliar o generar nueva información (pensamiento creativo) .Las habilidades son: elaborar ideas, establecer relaciones, producir imágenes, crear metáforas y emprender metas.
- Competencias para tomar decisiones relevantes. Las habilidades son: considerar varias opciones, predecir sus consecuencias y elegir la mejor.

- Competencias para solucionar problemas abiertos. Las habilidades son: considerar varias soluciones, predecir sus efectos, elegir la mejor, verificarla y evaluarla. (Lizárraga, 2010, págs. 17-18)

Los perfiles de las competencias cognitivas enfatizarán las ideologías de cada individuo a través del pensamiento comprensivo que facilitará el análisis y síntesis de la información obtenida en su vida profesional, la estimación del pensamiento crítico que permite evaluar si la información es buena o mala para la organización, las mismas que servirán para desarrollar o ampliar conocimientos para la mejora de las habilidades epistemológicas en sus trabajadores y la toma adecuada de decisiones para dar una respuesta positiva a diferentes situaciones laborales en los servicios restringidos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Competencias Metacognitivas

Lizárraga (2010), define a las competencias metacognitivas como las que se relacionan con la conciencia de los propios procesos cognitivos, la regulación de la conducta (planificación, monitorización y evaluación), el aprender a aprender, el aprendizaje autónomo y la aplicación de los aprendizajes. (Lizárraga, 2010, pág. 14)

Las competencias metacognitivas facilitarán a los profesionales de enfermería el progreso de los procesos cognitivos para que sus trabajadores mejoren su comportamiento dentro de la organización y sean capaces de aplicar correctamente los aprendizajes obtenidos de la experiencia, la información científica y el proceso educativo de los colaboradores de enfermería en el ámbito laboral.

Competencias actitudinales y sociales.

Valdezzarate (2016) define las competencias actitudinales y sociales “con el saber-ser o “saber-actuar” frente a una situación determinada. Por esta razón son competencias extremadamente útiles para nuestro desempeño profesional y sin las

cuales muchos de nuestros conocimientos no podrían ser aprovechados.”
(Valdezzarate, 2016)

En mención las competencias actitudinales y sociales de los colaboradores de enfermería permitirán la mejora de las actitudes y comportamientos de los individuos dentro de la organización para hacer frente a diferentes situaciones con el saber actuar ante otro profesional y frente a otro equipo multidisciplinario de los servicios restringidos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Perfil de competencias actitudinales y sociales.

Ruiz & Tuquerres (2013), manifiesta que el perfil de competencias actitudinales y sociales se enfocan en:

- Reconocer la sociedad, como el espacio de convivencia con respeto por las diferencias culturales, políticas, sociales y económicas.
- Fomentar la participación intersectorial para la solución de problemas a nivel local, regional y nacional.
- Participar en acciones que promuevan estilos de vida saludable en los ámbitos individual y colectivo.
- Asumir el trabajo en equipo reconociendo y respetando competencias y responsabilidades.
- Asumir una conducta ética frente al sujeto de atención, el equipo de salud y la sociedad.
- Establecer relaciones interpersonales positivas, relevando la dimensión biopsicosocial del ser humano (Ruiz & Tuquerres, 2013, pág. 38).

El perfil de competencias actitudinales y sociales fomentarán en el colaborador de enfermería un espacio armonioso de convivencia, participación profesional activa, trabajo en equipo, enmarcación que generan un equilibrio laboral, empatía, y conducta ética para la toma de decisiones con responsabilidad y mejora del desempeño laboral resaltando al ser humano en toda su extensión biopsicosocial.

2.3.8. Competencias Técnicas

Chan (2012) define a las competencias técnicas como "los comportamientos laborales vinculados a un área ocupacional determinada o específica, se relaciona con el uso de instrumentos y lenguaje técnico de una determinada función o área funcional. Estas competencias no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales." (Chan, 2012, pág. 62)

Esta definición resalta debido a que se hace énfasis en el saber hacer de nuestro trabajo, es decir, la aplicación de conocimientos y la demostración de habilidades y destrezas que tengamos en el desempeño de nuestras funciones en el ámbito laboral, por lo que el uso adecuado de instrumentos, métodos, técnicas y léxico adecuado facilitará la atención adecuada al usuario, y un armonioso ambiente laboral entre profesionales de enfermería de los servicios restringidos.

Perfil de Competencias Técnicas

El perfil de competencias de enfermería se fundamenta en un abanico de habilidades, intervenciones y actividades para proporcionar cuidados óptimos. Supone realizar valoraciones, procedimientos y técnicas con pleno conocimiento de causa, destreza y habilidad excelentes y con la máxima seguridad para la persona que lo recibe y para uno mismo. Estaría también en este apartado todas las intervenciones de enfermería ligadas a la promoción de la salud, la educación sanitaria, etc. (Vázquez & Peña, 2004, pág. 65).

Estos perfiles se radican en las competencias de formación del profesional de enfermería, grado de preparación y conocimientos obtenidos durante su proceso educativo y profesional resultado del aprendizaje, en el cual se resalta el saber hacer y en las capacidades que tienen los colaboradores de los servicios restringidos para el cumplimiento de sus actividades y la mejora en el desempeño laboral. Así entonces mencionaremos que un profesional puede "ser capaz de", o "está capacitado para".

2.3.9. Relación entre el ambiente laboral y desempeño profesional.

- El ambiente laboral influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de precepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de la motivación laboral y el rendimiento entre otros.
- El rendimiento laboral está en función de las capacidades individuales y del ambiente de la organización. (Marquina, 2012, págs. 26-27)

Las relaciones entre ambiente laboral y desempeño profesional tienen relevancia debido a que está visiblemente confirmado que las condiciones ambientales influyen positivamente o negativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, los mismo que generan en sus trabajadores fuerzas motivacionales y de satisfacción para el cumplimiento de sus funciones y para el crecimiento y desarrollo profesional de sus colaboradores en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

2.4. Definición de Términos (Glosario)

Atención oportuna: Es el acto de atender acertadamente a los usuarios con la finalidad de proporcionar bienestar en su proceso salud- enfermedad.

Categoría: Es el grado de jerarquía o clasificación dentro del conocimiento sobre alguna temática.

Delegación de funciones: Es transferir funciones, atribuciones y autoridad a otras personas para representarlas en el ámbito laboral.

Dimensión: Permite determinar el grado de magnitud del problema.

Empatía: Es el individuo que experimenta un sentimiento de participación afectiva hacia el prójimo.

Entorno: Es el lugar que nos rodea y que forma parte de medio en el que vivimos.

Factores ambientales: Los factores ambientales son todos los elementos cuya interrelación condiciona o afecta la vida de un ser vivo.

Factores de higiene: Los factores de higiene permiten mantener una adecuada satisfacción en el usuario.

Factores motivacionales: Los factores motivacionales están ligados al grado de motivación de los empleados para desempeñar sus funciones.

Indicador: Es la recolección sistematizada de información que refleja la realidad o situación de la temática planteada.

Jerarquía: Es la estructura que mantiene un orden sistemático de niveles desde el criterio más importante hasta menos atribuible.

Líder: Es el individuo que habilidades gerenciales para dirigir a un grupo de personas en el cumplimiento de objetivos comunes.

Motivación: Es un proceso propio del individuo que facilita la mantención de la interacción del trabajador con el mundo laboral y su desempeño profesional.

Necesidades humanas: Las necesidades son aquellas que permite la supervivencia del individuo cubriendo desde la necesidad

Percepción: Es un proceso cognitivo que permite organizar la información obtenida.

Relaciones interpersonales: Es la interacción oportuna entre dos individuos o un conjunto de individuos dentro de la sociedad.

Satisfacción: Se refiere a la sensación de sentimientos positivos al ejecutar sus funciones laborales.

Servicios restringidos: Son aquellas instancias hospitalarias en donde el acceso es limitado a cualquier persona y solo se permite el ingreso a personal autorizado.

Sinergia: Actuación en conjunto de factores comunes que determinan excelentes resultados.

Subordinado: Es la personas o grupo de personas que están bajo el mando o dependen de la voluntad de otro.

2.5. SISTEMAS DE HIPÓTESIS (DE SER NECESARIAS)

Ho

El ambiente laboral no incide en el desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda, Periodo 2018-2019.

Hi

El ambiente laboral incide en el desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda, Periodo 2018-2019.

2.6. SISTEMAS DE VARIABLES

Variable Independiente

Ambiente Laboral

Variable dependiente

Desempeño Profesional

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Independiente: Ambiente Laboral	“El ambiente laboral saludable es aquel en que los trabajadores y el jefe colaboran en un proceso de mejora continua para promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, además trata de que existan buenas relaciones interpersonales, buena organización, salud emocional, políticas organizacionales, capacitación teórica y práctica” (Urrego, 2016, pág. 10)	Autonomía Cohesión Confianza Presión Apoyo Reconocimiento Equidad Innovación	Autonomía personal Trabajo en equipo Comunicación Control Motivación Satisfacción laboral Planeación Liderazgo	1,2 y 3 4, 5 y 6 7,8 y 9 10,11 y 12 13,14 y 15 16, 17 y 18 19, 20 y 21 22 y 23	Cuestionario de Koys & Decottis (1991).

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	
Dependiente	“Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales.” (Tobar, 2011, págs. 75-78)	Competencias Cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador.	1 y 2	Cuestionario de Ivonne Díaz Reategui y Karin Gaviria Torres (2013).	
Desempeño Profesional		Competencias Actitudinales y sociales	Solución de problemas.	3 y 4		
			Competencias de capacidad técnica	Capacidad de Organización y Planificación		5,6,7 y 8
			Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente.	9,10,11 y 12		
				Valores y principios		13 y 14
				Ética profesional		15
				Hábitos de pensamiento		16 y 17
Actitud frente el trabajo	18,19,20 y 21					

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por el nivel: Descriptivo, “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (Hernández, 2014, págs. 91-94)

Describió la situación actual laboral para proponer la visión del futuro de manera real y sistemática.

Por el nivel: Correlacional, “Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular).” (Hernández, 2014, págs. 91-94)

Relacionó las variables del trabajo investigativo: ambiente laboral y el desempeño profesional.

3.2. POR EL DISEÑO:

Por el lugar: De Campo, “Es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social. (Investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada).” (Graterol, págs. 1-2)

Se identificó el lugar de los acontecimientos con la finalidad de conseguir la situación lo más real posible.

Por el origen: Bibliográfico, “La primera etapa del proceso investigativo que proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes, de un modo sistemático, a través de una amplia búsqueda de: información, conocimientos y técnicas sobre una cuestión determinada.” (Rivas, 1994)

Permitió comparar, analizar e interpretar con base bibliográfica los temas que requieren ser profundizados sobre el ambiente laboral y su incidencia en el desempeño profesional.

Por la dimensión temporal: Transversal, “Son los estudios en los que se examinan los datos de las variables de una población en cierto tiempo.” (Valencia, s.f.)

Esta dimensión estaba centrada en el análisis de la realidad actual para la interpretación de la variable en un tiempo determinado.

Por el tiempo de ocurrencia: Prospectivo, “Son aquellos estudios cuyo inicio es anterior a los hechos estudiados y los datos se recogen a medida que van sucediendo.” (Valencia, s.f.)

Permitió investigar sobre hechos actuales obtenidos a través de la aplicación de las encuestas.

3.3. UNIVERSO Y MUESTRA

El Universo de estudio estuvo dado por la totalidad del personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos que asciende a la suma de 19 enfermeras y 10 auxiliares de enfermería, por lo tanto no existió la aplicación de la fórmula para su extracción.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La presente investigación se centró en la técnica participativa de investigación de campo, como la encuesta, que permitió la recopilación de información primaria basadas en las preguntas a enfermeras y auxiliares de enfermería. La aplicación de estos cuestionarios se ejecutó de manera personal, anónima y confidencial para los servidores de salud.

Cuestionario de Ambiente Laboral de Koys & Decottis (1991), para medir el ambiente laboral en los servicios de salud quirúrgicos obstétricos. Este cuestionario, previamente adaptado, consiste en 24 reactivos. Los servidores de salud respondieron a cada reactivo utilizando un formato de respuesta de Likert de cinco puntos (de “Muy en desacuerdo = 1” a “Siempre = Muy de acuerdo”). Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de los cinco elementos de cada escala.

PUNTUACIÓN	
NIVEL DE AMBIENTE LABORAL	
Muy bajo	0-24
Bajo	25-48
No seguro	49-72
Alto	73-96
Muy alto	91-120

Validación y confiabilidad: En investigaciones anteriores se ha validado este instrumento por el juicio de expertos y se estableció la confiabilidad utilizando la aplicación del Coeficiente alfa de Cronbach, en el cual se calcula la fiabilidad del cuestionario, el mismo que fue de 0,998 por consiguiente el instrumento es muy confiable. Además se autoaplico el instrumento en los autores. (Palella & Martins, 2012)

Alpha de Cronbach	N° de Ítems
0,998	24

A continuación se presentan las dimensiones del Ambiente laboral.

DIMENSIONES	PREGUNTAS	N° DE PREGUNTAS
Autonomía	P1,P2,P3	3
Cohesión	P4,P5,P6	3
Confianza	P7,P8,P9	3
Presión	P10,P11,P12	3
Apoyo	P13,P14,P15	3
Reconocimiento	P16,P17,P18	3
Equidad	P19,P20,P21	3
Innovación	P22,P23,P24	3

Cuestionario de Desempeño Laboral de Díaz & Gaviria (2013), para medir el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de los servicios de salud quirúrgicos obstétricos. Este cuestionario, previamente adaptado, consiste en 21 reactivos. Los servidores de salud responden a cada reactivo utilizando un formato de respuesta de Likert de cuatro puntos (de “Nunca = 0” a “Siempre = 3”). Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de los cinco elementos de cada escala.

PUNTUACIÓN	
NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL	
Bajo	0-21
Medio	22-42
Alto	43-63

Validación y confiabilidad.- En investigaciones anteriores se ha validado este instrumento por el juicio de expertos, y se estableció la confiabilidad utilizando la aplicación del Coeficiente alfa de Cronbach, en el cual se calcula la fiabilidad del

cuestionario, el mismo que fue de 0,997 por consiguiente el instrumento es muy confiable. Además se autoaplico el instrumento en los autores. (Palella & Martins, 2012)

Alpha de Cronbach	N° de Ítems
0,997	21

A continuación se presentaron las dimensiones del Desempeño Profesional.

DIMENSIONES	PREGUNTAS	N° DE PREGUNTAS
Competencias Cognitivas	P1,P2,P3, P4,P5,P6, P7,P8	8
Competencias Actitudinales y Sociales	P9, P10,P11,P12, P13,P14,P15	7
Competencias de Capacidad Técnica	P16,P17, P18,P19,P20, P21	6

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El procesamiento de los datos se obtuvo a través del cuestionario, se desarrolló en las siguientes etapas:

- Recolección de información en el lugar de campo.
- Tabulación de los datos en función de las variables analizadas a través programas como Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint y Statgraphics Centurion.
- Graficación a través de la barra de Gantt para detalle de los resultados para una presentación más clara e ilustrativa.
- Analizó e interpretó de los resultados reflejados en tablas y gráficos, en función del marco teórico y los antecedentes de investigación, pregunta por pregunta.

3.6. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Método hipotético-deductivo

A través de las derivaciones de los datos anteriores, se propuso la hipótesis lo cual permitió obtener conclusiones particulares y recomendaciones.

Método analítico

Este método permitió distinguir los elementos del fenómeno en estudio, es decir que se analizará las partes tanto del ambiente laboral como del desempeño profesional para posteriormente relacionarlas.

Método Investigación acción

Es un método de investigación que combinó dos tipos de conocimientos: el conocimiento teórico y el conocimiento de un contexto determinado. El mismo permitió delimitar el problema a investigarse, posterior a una revisión bibliográfica del tema pertinente, plantear la hipótesis, determinar la metodología para recoger datos, seguidamente analizarlos para diseñar conclusiones, recomendaciones y acorde a los objetivos propuestos en el trabajo de investigación.

CAPITULO IV

4. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1. Resultado según objetivo 1. Diagnóstico del ambiente laboral de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

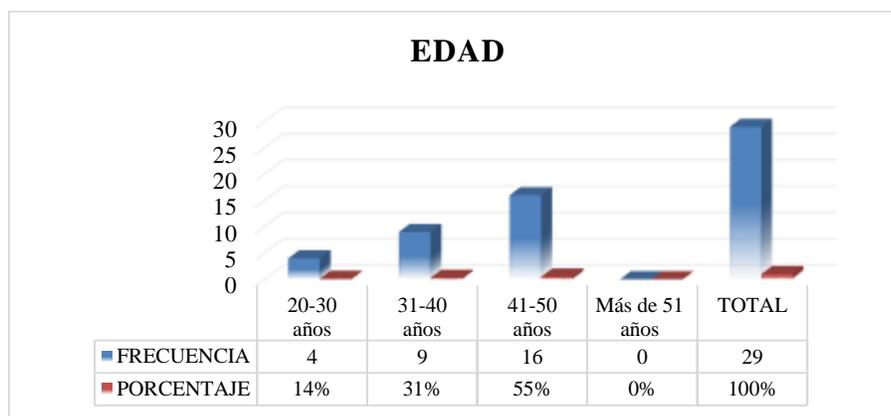
EDAD

Tabla N° 1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20-30 años	4	14%
31-40 años	9	31%
41-50 años	16	55%
Más de 51 años	0	0%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la característica edad con sus cuatro opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje. En la característica sociodemográfica “Edad”, se puede observar que una gran parte de la población posee un rango de edad que está entre los 41-50 años, menos de la

mitad están entre 31-40 años y menos que este son adultos jóvenes de 20-30 años; sin embargo se deduce que no existen personas mayores al rango propuesto inicialmente. Los resultados obtenidos en la característica edad manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos los profesionales de enfermería son personas adultas en edad productiva.

GÉNERO

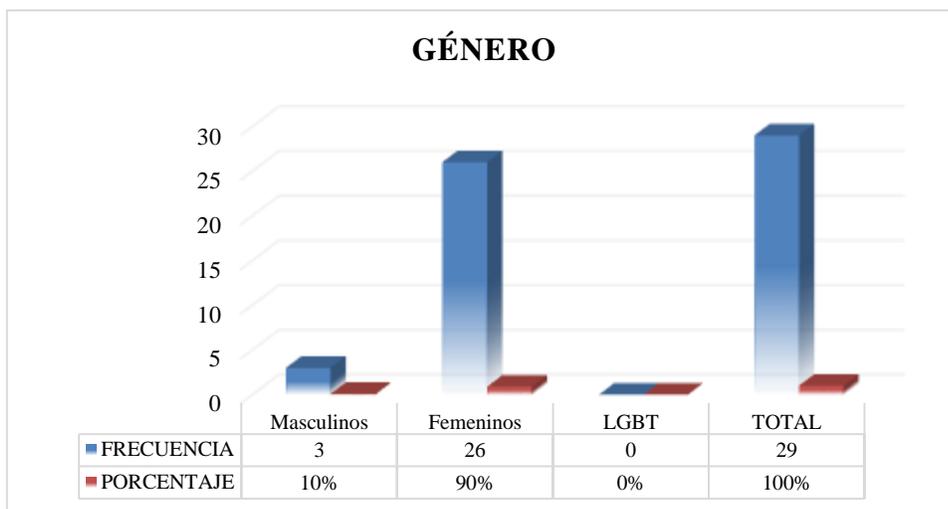
Tabla N° 2

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculinos	3	10%
Femeninos	26	90%
LGBT	0	0%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019

Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la característica género con sus tres opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la característica sociodemográfica “Género”, se puede observar que predomina casi en la totalidad el género femenino y el sobrante son de género masculino.

Los resultados obtenidos en la característica género manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos la población que labora es mixta predominando el sexo femenino.

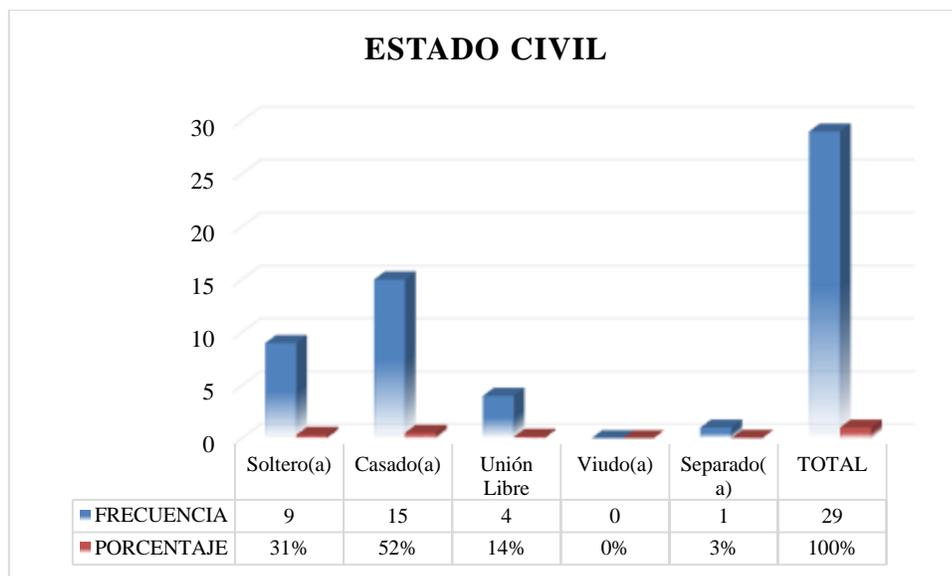
ESTADO CIVIL

Tabla N° 3

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero(a)	9	31%
Casado(a)	15	52%
Unión Libre	4	14%
Viudo(a)	0	0%
Separado(a)	1	3%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la característica estado civil con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la característica sociodemográfica “Estado civil”, se puede observar que más de un tercio de la población son casados, y menos de la mitad son solteros y el sobrante viven con sus parejas en unión libre.

Los resultados obtenidos en la característica estado civil refieren que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos predomina la población de estado civil casados.

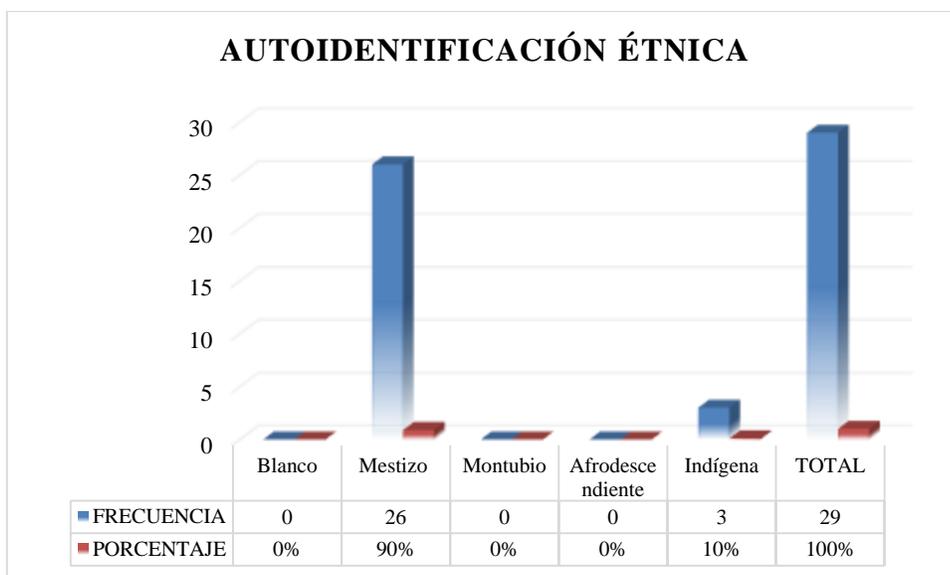
AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA

Tabla N° 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Blanco	0	0%
Mestizo	26	90%
Montubio	0	0%
Afrodescendiente	0	0%
Indígena	3	10%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la característica autoidentificación étnica con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la característica sociodemográfica “Autoidentificación étnica”, se puede observar que casi la totalidad de la población es mestizos y una minoría se determinan como indígenas.

Los resultados obtenidos en la característica autoidentificación étnica manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos predomina la autoidentificación étnica mestiza.

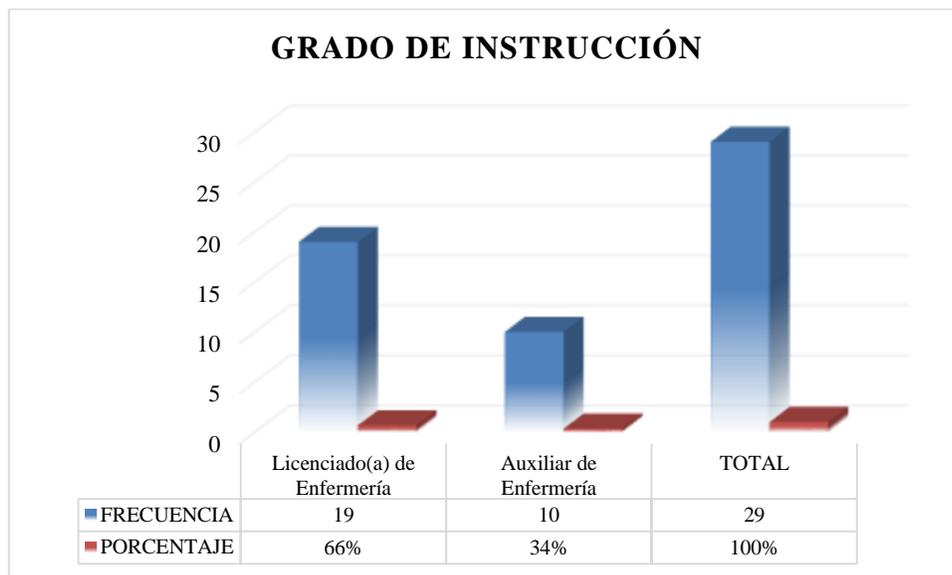
GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla N° 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Licenciado(a) de Enfermería	19	66%
Auxiliar de Enfermería	10	34%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Crithian Zavala

Gráfico N° 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la característica grado de instrucción educativa con sus dos opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la característica sociodemográfica “Grado de instrucción educativa”, se puede observar que casi la totalidad de la población son licenciados de enfermería y una minoría son auxiliares de enfermería.

Los resultados obtenidos en la característica grado de instrucción educativa manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos predominan los profesionales de enfermería de tercer nivel.

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE
Koys & Decottis (1991).**

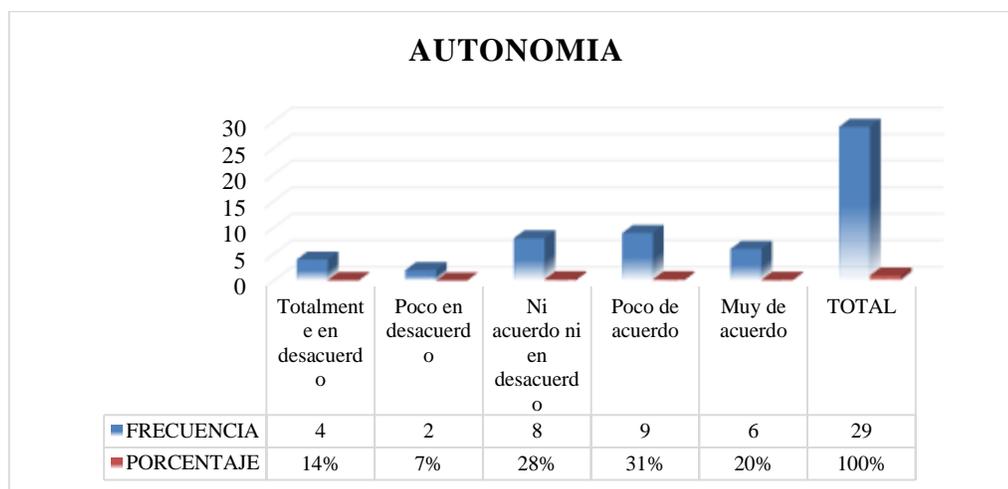
DIMENSIÓN AUTONOMÍA

Tabla N° 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	4	14%
Poco en desacuerdo	2	7%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	28%
Poco de acuerdo	9	31%
Muy de acuerdo	6	20%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos la dimensión Autonomía con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión “Autonomía”, se puede observar que una gran parte de la población está poco de acuerdo con la propuesta de sus propias actividades donde se determina los estándares a cumplir para mejorar el desempeño del trabajo laboral; sin embargo el resto de la población no tiene la misma percepción del factor a cumplir.

Los resultados obtenidos en la dimensión autonomía reflejan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos los profesionales de enfermería manifiestan el cumplimiento de la dimensión autodeterminación como eje principal para el trabajo en equipo dentro de la organización establecida.

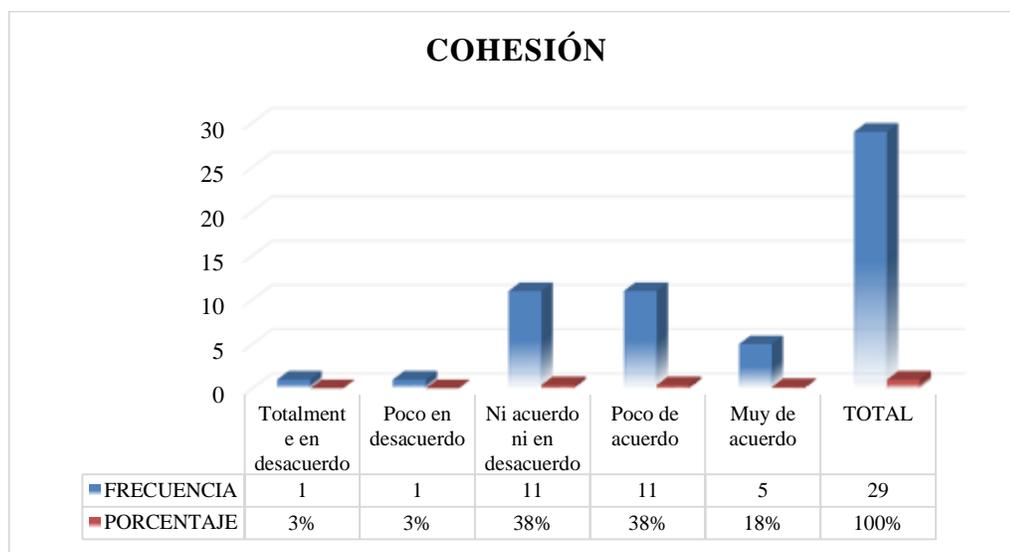
DIMENSIÓN COHESIÓN

Tabla N° 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	1	3%
Poco en desacuerdo	1	3%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	11	38%
Poco de acuerdo	11	38%
Muy de acuerdo	5	18%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la dimensión Cohesión con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión "Cohesión", se puede observar que existe una gran división análoga en la percepción de sus individuos. Los porcentajes obtenidos son equivalentes entre los ítems ni acuerdo ni en desacuerdo y poco de acuerdo que se basan en el espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas, conexión del buen vivir y de compartir en conjunto dentro de su organización; pero cabe recalcar que hay cuestiones semejantes como totalmente en desacuerdo y poco en desacuerdo que también tienen coincidencia negativa en el restante de los profesionales.

Los resultados obtenidos en la dimensión cohesión manifiestan que los profesionales de enfermería presentan el cumplimiento de la dimensión de coligación como fundamento principal para mejora de las relaciones interpersonales entre los miembros multidisciplinarios que laboran en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

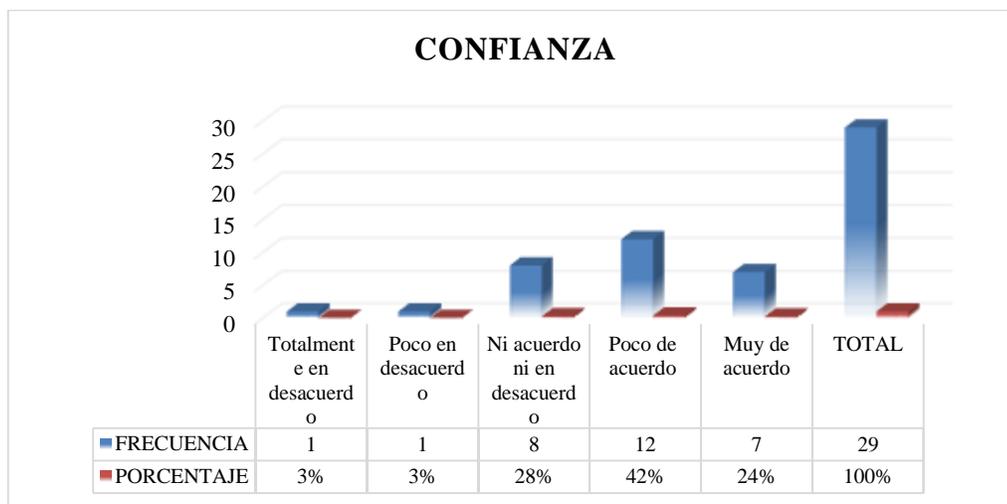
DIMENSIÓN CONFIANZA

Tabla N° 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	1	3%
Poco en desacuerdo	1	3%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	28%
Poco de acuerdo	12	42%
Muy de acuerdo	7	24%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la dimensión Confianza con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión “Confianza”, se puede observar que una gran parte de la población están poco de acuerdo que no existe comunicación eficaz entre jefe y colaborador,

compromisos con sus trabajadores y consejería en el ámbito profesional; sin embargo hay similitud en el desacuerdo de la presencia de la percepción libertad que se fundamenta en la participación clara de la comunicaciones abierta y espontánea entre el equipo multidisciplinario y el jefe superior que labora en este servicio.

Los resultados obtenidos en la dimensión confianza manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos existe ausencia de la dimensión confianza del jefe hacia sus colaboradores de enfermería en el ámbito laboral.

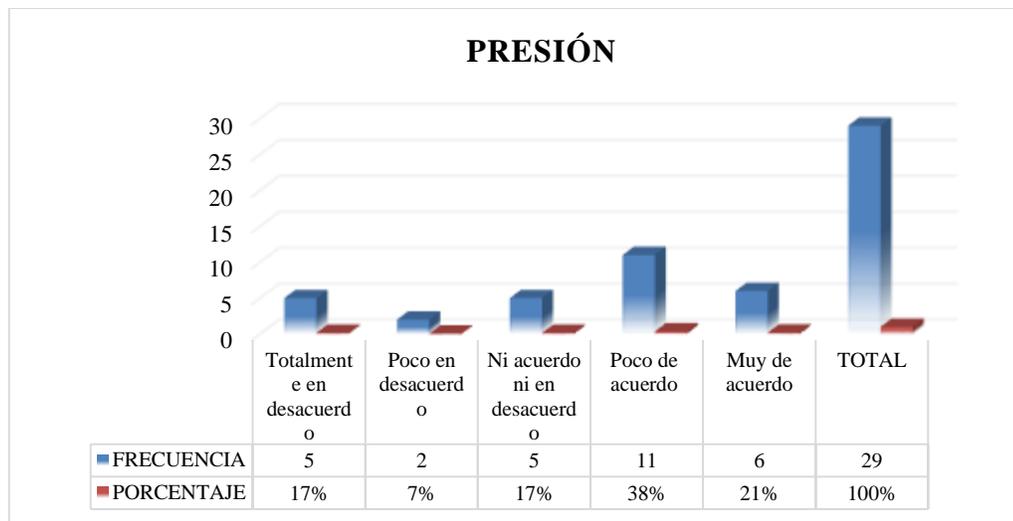
DIMENSIÓN PRESIÓN

Tabla N° 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	5	17%
Poco en desacuerdo	2	7%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	17%
Poco de acuerdo	11	38%
Muy de acuerdo	6	21%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos la dimensión Presión con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje. En la dimensión “Presión”, se puede observar que una gran parte de la población están poco de acuerdo que se presenten en el trabajo situaciones como problemas ocasionales, cansancio físico y psicológico, que a su vez este genera estrés debido a

las exigencias que acarrea este en el cumplimiento de sus funciones; sin embargo hay similitud en el desacuerdo en el exceso de trabajo en el ámbito profesional.

Los resultados obtenidos en la dimensión presión manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos existe presión y demanda en la ejecución de sus funciones dentro de su ámbito laboral.

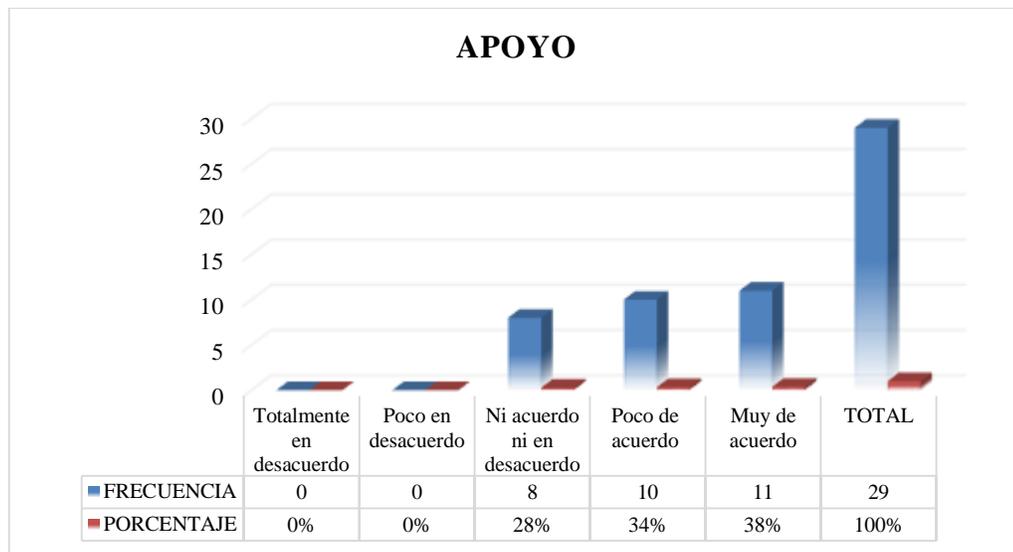
DIMENSIÓN APOYO

Tabla N° 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Poco en desacuerdo	0	0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	28%
Poco de acuerdo	10	34%
Muy de acuerdo	11	38%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos la dimensión Apoyo con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje. En la dimensión “Apoyo”, se puede observar que existe una gran división análoga en la percepción de sus individuos. Los porcentajes obtenidos son equivalentes entre los

ítems ni acuerdo ni en desacuerdo y poco de acuerdo que se basan en el respaldo del jefe en la ejecución de sus funciones, comunicación asertiva, apoyo laboral y emocional; pero cabe recalcar que no hay datos en cuestiones semejantes como totalmente en desacuerdo y poco en desacuerdo para que los colaboradores aprendan de sus errores y no tengan miedo a desagravios en el servicio que los mismo laboran. Los resultados obtenidos en la dimensión apoyo manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos existe apoyo por parte del jefe a sus colaboradores en la ejecución de sus funciones y en la mejora de su desenvolvimiento profesional.

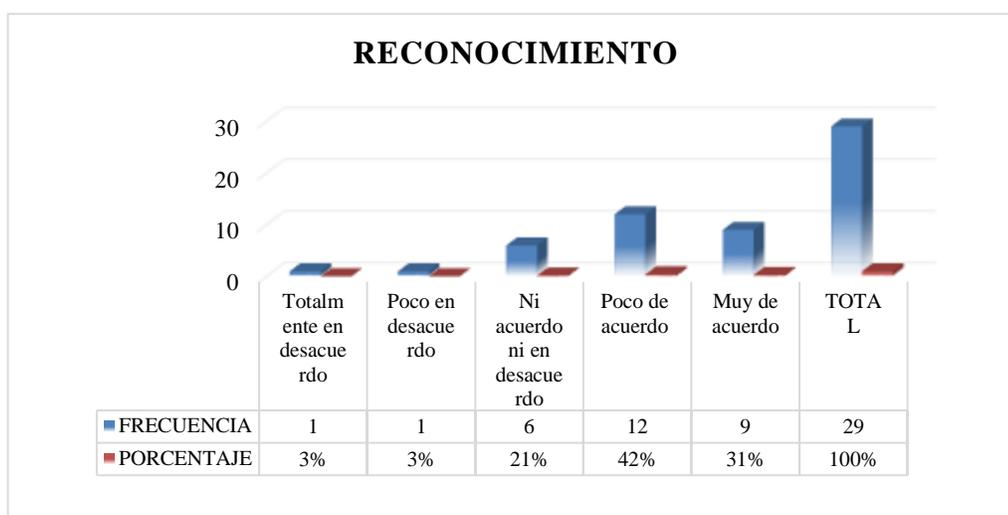
DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO

Tabla N° 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	1	3%
Poco en desacuerdo	1	3%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	6	21%
Poco de acuerdo	12	42%
Muy de acuerdo	9	31%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos la dimensión Reconocimiento con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión “Reconocimiento”, se puede observar que existe una gran parte de la población están poco de acuerdo que hay reconocimiento de habilidades y destrezas y

contribuciones científicas a la organización; pero cabe recalcar que hay poca variación entre los ítems ni de acuerdo y muy de acuerdo en las percepciones de aceptación en hacia el reconocimiento profesional por las actividades realizadas en función del desarrollo del servicio que laboran.

Los resultados obtenidos en la dimensión reconocimiento manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos existe poco agradecimiento por las contribuciones realizadas por parte de los profesionales que laboran es estos servicios.

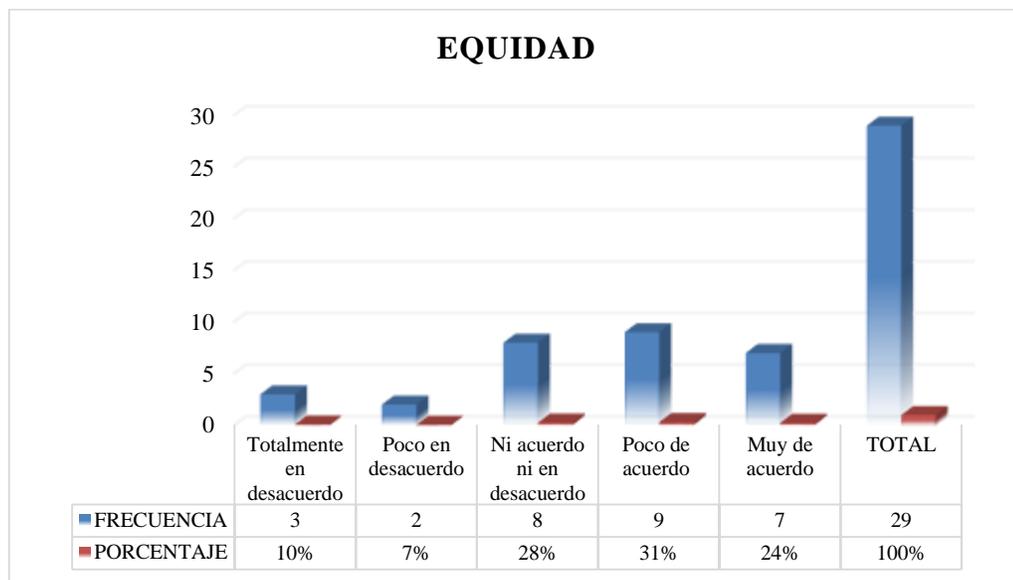
DIMENSIÓN EQUIDAD

Tabla N° 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	3	10%
Poco en desacuerdo	2	7%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	28%
Poco de acuerdo	9	31%
Muy de acuerdo	7	24%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la dimensión Equidad con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión “Equidad”, se puede observar que existe una mínima variación entre los ítems ni de acuerdo ni en desacuerdo, poco de acuerdo y muy de acuerdo en el cual se destaca el trato equitativo, favoritismo profesional, y falta de colaboración entre los profesionales que laboran en este servicio de salud; sin embargo la minoría menciona el poco desacuerdo de estas afirmaciones en relación a la equidad laboral por las preferencias que se presentan en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos en la dimensión equidad manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos existe una mínima variación entre la ecuanimidad por parte del jefe hacia los profesionales de enfermería que laboran en estos servicios.

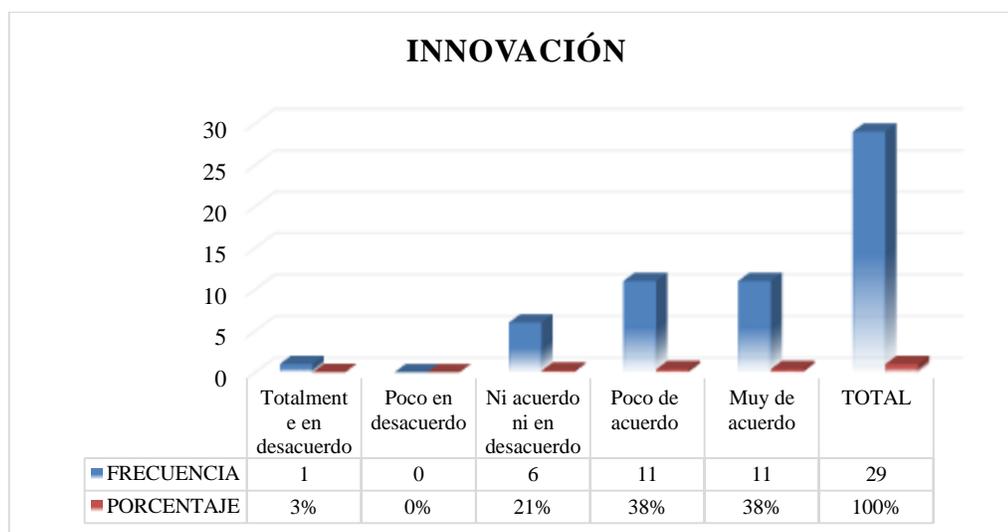
DIMENSIÓN INNOVACIÓN

Tabla N° 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	1	3%
Poco en desacuerdo	0	0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	6	21%
Poco de acuerdo	11	38%
Muy de acuerdo	11	38%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Crithian Zavala.

Gráfico N° 8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos la dimensión Innovación con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión “Innovación”, se puede observar que existe una gran división análoga en la percepción de sus individuos. Los porcentajes obtenidos son

equivalentes entre los ítems poco de acuerdo y muy de acuerdo que se basan en la actualización de conocimientos, iniciativa profesional y solución adecuada de conflictos; pero cabe recalcar que el sobrante no está de acuerdo ni en desacuerdo con estas afirmaciones y la minoría totalmente en desacuerdo por las versiones antes vertidas a la experiencia de los profesionales de enfermería.

Los resultados obtenidos en la dimensión equidad manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos existe una mínima variación entre la originalidad y mejora por parte de los profesionales de enfermería en su ámbito laboral.

4.2. Resultado según objetivo 2. Desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos.

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE
Díaz & Gaviria (2013)**

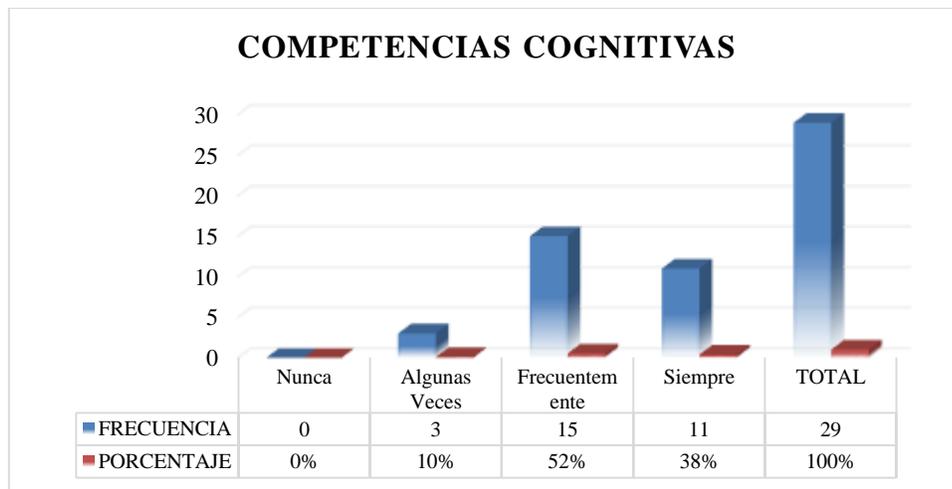
COMPETENCIAS COGNITIVAS

Tabla N° 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas Veces	3	10%
Frecuentemente	15	52%
Siempre	11	38%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de desempeño laboral de “Díaz & Gaviria (2013)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la dimensión Competencias Cognitivas con sus cuatro opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión “Competencias Cognitivas”, se puede observar que la gran mayoría de población de los profesionales de enfermería manifiestan que frecuentemente aplican sus conocimiento en las diferentes patologías, toma de decisiones en la valoración y planificación de los cuidados de enfermería, utilización de equipos e instrumentos para la realización de los procedimientos en el usuario, reconocimientos de los signos y síntomas en las diferentes enfermedades y actualización de conocimientos para el cuidado integral del individuo; sin embargo muy pocos refieren que siempre existe la presencia de esta competencia y la minoría aplica algunas veces la dimensión referida en este servicio de salud.

Los resultados obtenidos en la dimensión competencias cognitivas manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos existe frecuentemente la aplicación de los conocimientos cognoscitivos por parte de los profesionales de enfermería en su ámbito laboral.

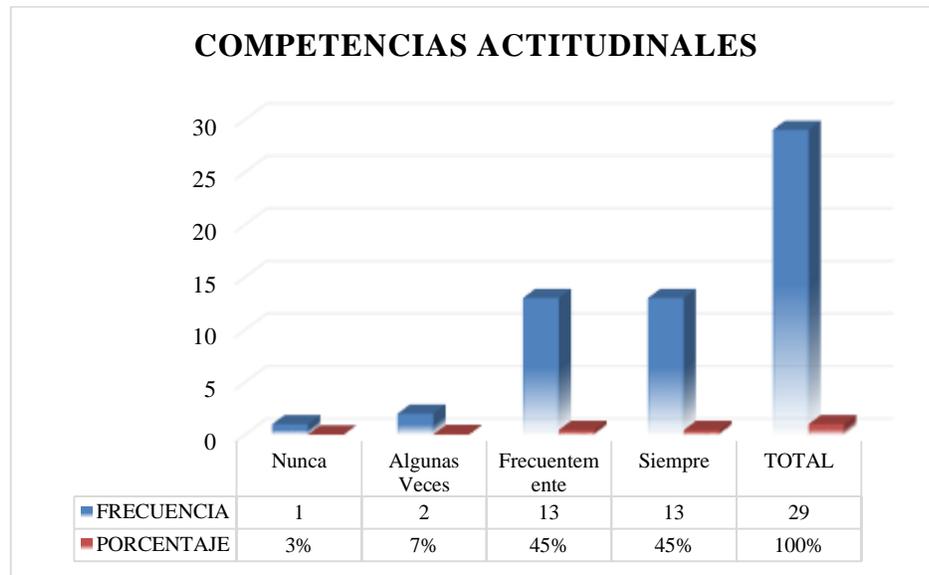
COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES

Tabla N° 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	3%
Algunas Veces	2	7%
Frecuentemente	13	45%
Siempre	13	45%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de desempeño laboral de “Díaz & Gaviria (2013)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la dimensión Competencias Actitudinales y Sociales con sus cuatro opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión “Competencias Actitudinales y Sociales”, se puede observar que existe una gran división análoga en la percepción de sus individuos. Los porcentajes

obtenidos son equivalentes entre los ítems frecuentemente y siempre que se basan en brindar soporte emocional a la familia, ayudar con preparación psicológica antes de realizar algún procedimiento en el usuario, mantener buenas relaciones interpersonales con los usuarios, familia y equipo de trabajo, además de respetar la privacidad del paciente, evitar divulgar información del usuario sin autorización del médico tratante, y finalmente respetar opiniones y sugerencias vertidas por el equipo multidisciplinario que labora en este servicio, mientras su minoría refiere el algunas veces y nunca en la competencia antes mencionada.

Los resultados obtenidos en la dimensión competencias actitudinales y sociales manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos los profesionales de enfermería refieren que existe una mínima variación en la mejora su comportamiento y habilidades sociales en la ejecución de sus funciones.

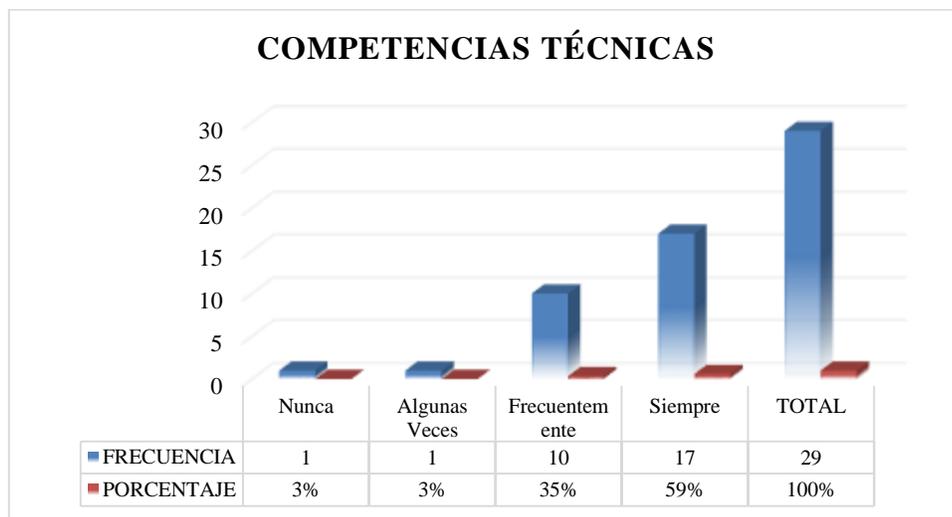
COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA

Tabla N° 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	3%
Algunas Veces	1	3%
Frecuentemente	10	35%
Siempre	17	59%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de desempeño laboral de “Díaz & Gaviria (2013)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la dimensión Competencias de Capacidad Técnica con sus cuatro opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la dimensión “Competencias de Capacidad Técnica”, se puede observar que la gran mayoría de los individuos manifiestan que siempre realizan la verificación de la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada usuario, aplican

correctamente los diez correctos en la administración de medicamentos, mantienen listo los materiales y equipos antes de su utilización, practica y aplica las medidas de asepsia y bioseguridad antes y después de realizar cualquier procedimiento al usuario; sin embargo el restante de población y la minoría refiere que sus respuestas se basan en el déficit de la aplicación a esta competencia.

Los resultados obtenidos en la dimensión competencias de capacidad técnica manifiestan que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos los profesionales de enfermería refieren que siempre aplican esta competencia para la mejora de la ejecución de sus funciones y el desempeño profesional.

4.3. Resultado según objetivo 3. Resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de evaluación.

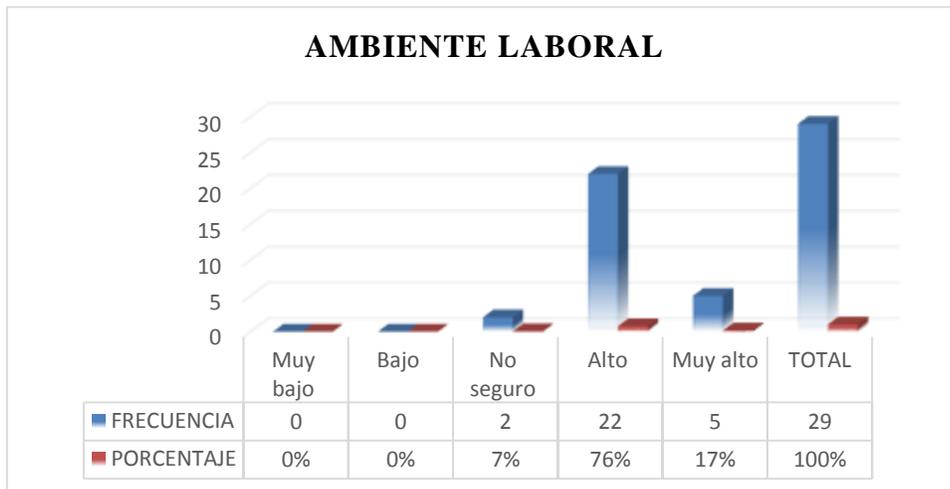
GLOBAL AMBIENTE LABORAL

Tabla N° 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
No seguro	2	7%
Alto	22	76%
Muy alto	5	17%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de clima organizacional “Koys & Decottis (1991)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la variable Ambiente Laboral con sus cinco opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la variable “Ambiente Laboral”, se puede observar que la gran mayoría de los individuos manifiestan que poseen un nivel alto a cerca de su entorno laboral, el cual permite el desarrollo de sus aptitudes y habilidades en la toma de decisiones sustanciales y en la ejecución de sus funciones; sin embargo el restante refiere poseer un nivel muy alto y un pequeña minoría no está seguro en la clase de ambiente que los mismos poseen en los servicios restringidos.

Los resultados obtenidos en la variable ambiente laboral refieren que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos los profesionales de enfermería poseen un nivel alto dentro de su ambiente laboral que les permite mantener un desempeño profesional adecuado dentro de su organización.

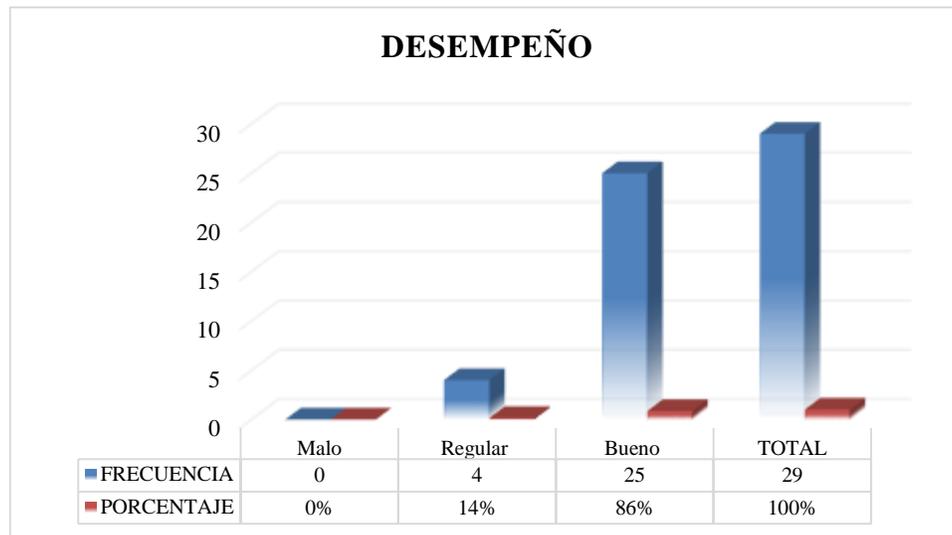
GLOBAL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Tabla N° 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	0	0%
Regular	4	14%
Bueno	25	86%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta de desempeño laboral de “Díaz & Gaviria (2013)” 12/02/2019
Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

Gráfico N° 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y el gráfico indican los resultados obtenidos en la variable desempeño profesional con sus cuatro opciones de respuesta, y se dan a conocer en forma de frecuencia y porcentaje.

En la variable “Desempeño Profesional”, se puede observar que la gran mayoría de los individuos manifiestan que poseen un nivel bueno de desempeño; el cual facilita mantener un trabajo eficaz en el cumplimiento de sus funciones y el logro de los

objetivos propuestos dentro de la organización; sin embargo la población restante revelan poseer un nivel regular en la ejecución de su trabajo como profesional.

Los resultados obtenidos en la variable desempeño profesional refieren que en los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos los profesionales de enfermería poseen un nivel bueno de rendimiento laboral, el cual permite la consecución de metas y objetivos planteados en estos servicios y la mejora de sus competencias: cognitivas, actitudinales, sociales y de capacidad técnica dentro de su ámbito profesional.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Comprobación de la Hipótesis (si existe la misma en su diseño)

En nuestro proyecto de investigación se utilizó el programa Statgraphics Centurion 16.103 español, en cual permitió la verificación de las hipótesis propuestas anteriormente:

Resumen Estadístico

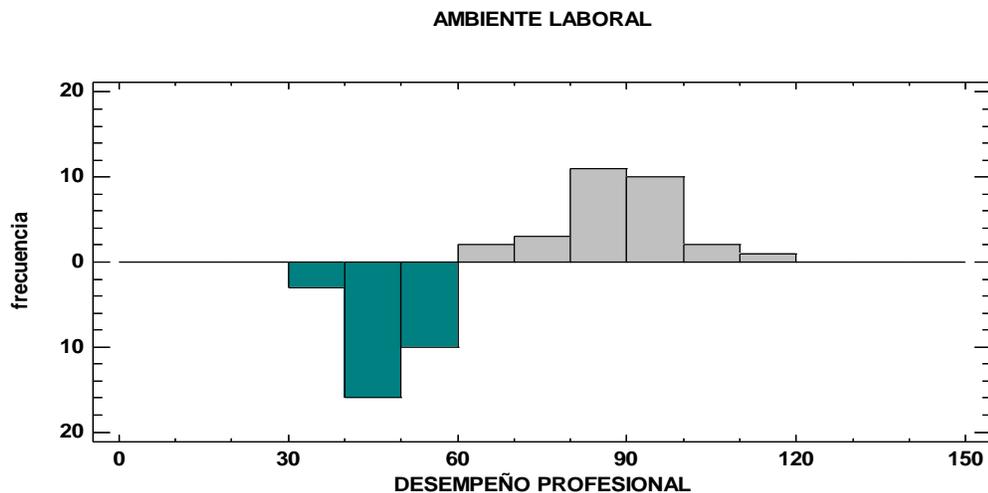
	Ambiente Laboral	Desempeño Profesional
Recuento	29	29
Promedio	90,0	48,8276
Desviación Estándar	10,4642	6,49213
Coefficiente de Variación	11,6269%	13,296%
Mínimo	67,0	33,0
Máximo	118,0	59,0
Rango	51,0	26,0
Sesgo Estandarizado	0,136455	-1,42958
Curtosis Estandarizada	1,43643	0,721892

Esta tabla contiene el resumen estadístico para las dos muestras de datos. Los valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar.

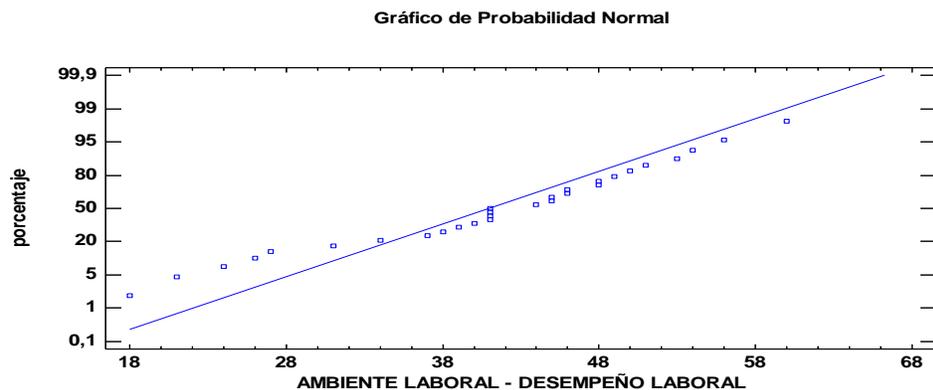
En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado.

Intervalos de Confianza

- Intervalos de confianza del 95,0% para la media de AMBIENTE LABORAL: 90,0 +/- 3,98039 [86,0196; 93,9804]
- Intervalos de confianza del 95,0% para la media de DESEMPEÑO PROFESIONAL: 48,8276 +/- 2,46948 [46,3581; 51,2971]
- Intervalos de confianza del 95,0% intervalo de confianza para la diferencia de medias suponiendo varianzas iguales: 41,1724 +/- 4,58092 [36,5915; 45,7533]



Estos resultados asumen que las varianzas de las dos muestras son iguales. En este caso, la suposición es cuestionable puesto que los resultados de la prueba-F para comparar las desviaciones estándar sugieren que pueden existir diferencias significativas entre ellas.



Prueba de Hipótesis para Ambiente Laboral - Desempeño Profesional

- Media Muestral = 41,1724
- Mediana Muestral = 41,0
- Desviación Estándar de la Muestra = 10,6068

Prueba t

- Hipótesis Nula: media = 0
- Alternativa: no igual
- Estadístico t = 20,9035
- Valor-P = 0
- Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0,05.

La prueba-t evalúa la hipótesis de que la media de Ambiente Laboral-Desempeño Profesional es igual a 0,0 versus la hipótesis alterna de que la media de Ambiente Laboral-Desempeño Profesional es no igual a 0,0. Debido a que el valor-P para esta prueba es menor que 0,05, se puede rechazar la hipótesis nula con un 95,0% de confianza.

Prueba de los signos

- Hipótesis Nula: mediana = 0
- Alternativa: no igual
- Número de valores menores a la mediana hipotética: 0
- Número de valores mayores a la mediana hipotética: 29
- Estadístico para Grandes Muestras = 5,19947 (aplicada la corrección por continuidad)
- Valor-P = 2,00239E-7
- Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0,05.

La prueba de los signos evalúa la hipótesis de que la mediana de Ambiente Laboral-Desempeño Profesional es igual a 0,0 versus la hipótesis alterna de que la mediana Ambiente Laboral-Desempeño Profesional es no igual a 0,0. Se basa en contar el número de valores arriba y abajo de la mediana hipotética. Debido a que el valor-P para esta prueba es menor que 0,05, se puede rechazar la hipótesis nula con un 95,0% de confianza.

Prueba de rangos con signo

- Hipótesis Nula: mediana = 0
- Alternativa: no igual
- Rango medio de valores menores a la mediana hipotética: 0
- Rango medio de valores mayores a la mediana hipotética: 15,0
- Estadístico para Grandes Muestras = 4,69402 (aplicada la corrección por continuidad)
- Valor-P = 0,00000268198
- Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0,05.

La prueba de rangos con signo evalúa la hipótesis nula de que la mediana de Ambiente Laboral-Desempeño Profesional es igual a 0,0 versus la hipótesis alterna de que la mediana Ambiente Laboral-Desempeño Profesional es no igual a 0,0. Se basa en comparar los rankeos promedio de los valores arriba y abajo de la mediana hipotética. Debido a que el valor-P para esta prueba es menor que 0,05, se puede rechazar la hipótesis nula con un 95,0% de confianza.

Prueba chi-cuadrado.

- Hipótesis Nula: sigma = 1,0
- Alternativa: no igual
- Chi-cuadrado calculado = 3150,14
- Valor-P = 0
- Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0,05.

La prueba de chi-cuadrado evalúa la hipótesis nula de que la desviación estándar de Ambiente Laboral-Desempeño Profesional es igual a 1,0 versus la hipótesis alterna de que la desviación estándar de Ambiente Laboral-Desempeño Profesional es no igual a 1,0. Debido a que el valor-P para esta prueba es menor que 0,05, se puede rechazar la hipótesis nula con un 95,0% de confianza.

5.2 Conclusiones

Una vez realizado el análisis de los ítems de la encuesta podemos llegar a concluir lo siguiente:

- El ambiente laboral incide directamente en el desempeño profesional, está relacionado con las competencias que tiene el talento humano, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con la interacción de la organización, y con la propia actividad de cada profesional.
- El ambiente laboral con sus diferentes dimensiones (Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación), donde se desenvuelven diariamente el personal de enfermería de los servicios quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, se caracterizan por presentar condiciones idóneas para la realización de sus actividades.
- El desempeño de los profesionales del personal de enfermería que labora en los servicios quirúrgicos obstétricos se fundamentó en la identificación de Competencias Cognitivas, Actitudinales, Sociales, y de capacidad técnica; las mismas que luego de ser estudiadas constituyeron las dimensiones básicas y fundamentales que se debe tomar en cuanto al momento de medir el desempeño laboral. Sus resultados dieron a conocer que el desempeño laboral está dentro de los parámetros correspondientes.
- De acuerdo a los resultados obtenidos y al análisis realizado se establece que existe una incidencia del ambiente laboral con sus diferentes dimensiones en el desempeño profesional del personal de enfermería que labora en los

servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

5.3 Recomendaciones

- Se recomienda realizar esta investigación en las otras áreas del Hospital Alfredo Noboa Montenegro para determinar la incidencia que existe de otros ambientes laborales en el desempeño profesional del personal de enfermería.
- Para obtener resultados comparativos del ambiente laboral y desempeño profesional se recomienda la aplicación de otros instrumentos de medición confiables y validados por expertos que aseguren la comprobación de la hipótesis, correlación de variables y análisis de las investigaciones obtenidas de los diferentes servicios de esta entidad de salud, con la finalidad de identificar aspectos y condiciones en los que se encuentren laborando los profesionales de enfermería.
- Se recomienda realizar mediciones del ambiente laboral periódicamente con la finalidad de buscar condiciones de mejora para el personal de enfermería.
- Se recomienda a la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar el desarrollo de este tipo de investigaciones en otras Casas de Salud con la finalidad de contrastar resultados y ampliar el espectro del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Perez & Rivera. (2015). Clima organizacional y satisfaccion laboral. *Tesis de Maestria*, 25. Recuperado el 9 de febrero de 2019, de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Alarcón & Astuñague. (2017). Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería”, Hospital Goyeneche. *Tesis*, 40-42. Recuperado el 13 de febrero de 2019, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5134>
- Casas, R. (2008). Teoría de las competencias. 3-4. Recuperado el 15 de febrero de 2019, de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf/teoria-competencias/teoria-competencias.pdf>
- Chan, Y. (29 de octubre de 2012). “Evaluacion del desempeño con enfoque en las competencias laborales”. *Tesis*, 62. Recuperado el 16 de febrero de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Espinosa, Gibert & Oria. (21 de septiembre de 2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista cubana de Enfermería*, 32(1), 387-417. Recuperado el 3 de febrero de 2019, de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
- Falcón, A. (2012). *Administracion y mejora continua en enfermeria*. Mexico, Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Recuperado el 10 de febrero de 2019
- Graterol, R. (s.f.). *Metodologia de la Investigacion*. (U. d. Andes, Ed.) Recuperado el 23 de febrero de 2019, de Facultad de Ciencias Juridicas, Politicas y Criminologicas: <https://jofilop.files.wordpress.com/2011/03/metodos-de-investigacion.pdf>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico, Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado el 21 de febrero de 2019

Huaripoma & Rosado . (2017). Relacion entre el clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en una entidad publica. *Tesis*, 37-39. Recuperado el 13 de febrero de 2019, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3731/1/2018_Huaripoma-Coronado.pdf

Ipanaque, J. (29 de mayo de 2017). Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. *Tesis*, 21. Recuperado el 13 de febrero de 2019, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14272>

Izquierdo, A. (07 de junio de 2017). *Respositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/789/monteza_ia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez, M. (2005). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfaccion laboral de enfermeria. *Colegio de enfermeras de Costa Rica*, 13-14. Recuperado el 27 de enero de 2019, de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>

Koys & Decottis. (1 de marzo de 1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*. (E. S. Mason, Ed.) *Inductive Measures of Psychological Climate. Human Relations*, 44(3), 265-285. Recuperado el 3 de febrero de 2019, de http://works.bepress.com/daniel_koys/10/.

Labarta, Lopez , Plana. (2006). Las competencias profesionales de la enfermería trabajo. *Grupo de trabajo «Enfermería del trabajo» de la Societat Catalana*

de seguretat y medicina del Treball, 9(2), 90. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1653

Lizárraga, M. (2010). *Competencias cognitivas en Educacion Superior*. Madrid, España: Narcea S.A. Ediciones. Recuperado el 20 de febrero de 2019

Lopez, C. (11 de julio de 2011). *Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitará a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda*; Recuperado el 13 de febrero de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>

Luna, Y. (2016). Relacion entre la satisfaccion laboral y el clima organizacional de los trabajadores de gerencia regional de salud de Arequipa. *Tesis de pregrado*, 28. Recuperado el 12 de febrero de 2019, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/912?show=full>

Marquina, I. (2012). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. *Tesis*, 24-25. Recuperado el 13 de febrero de 2019, de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3310>

Martinez, M. (julio de 2015). Enfoques conceptuales sobre el ambiente laboral y desempeño laboral. *Revista de ciencias de la educacion*, I(VII), 26. Recuperado el 7 de febrero de 2019

Mazariegos, M. (4 de marzo de 2015). Motivacion desempeño laboral. *Tesis de Titulacion*, 7. Recuperado el 12 de febrero de 2019, de http://www.academia.edu/27575391/_MOTIVACIÓN_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_Estudio_realizado_con_el_personal_administrativo_de_una_empresa_de_alimentos_de_la_zona_1_de_Quetzaltenango_

Oña, S. (2011). *Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito*". *Tesis de Pregrado*, 29. Recuperado el 8 de febrero

de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1477/1/T-UC-0007-31.pdf>

Parella & Martins. (2012). *Metodología de la investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDEUPEL.

Pedrero, M. (2009). *Administración en los servicios de enfermería* (Sexta ed.). (J. d. Fraga, Ed.) Mexico, Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado el 13 de febrero de 2019

Rivas, G. (1994). *La investigación bibliográfica y los textos académicos*. Recuperado el 23 de febrero de 2011, de Metodología de la Investigación: https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/17306_55962.pdf

Robbins, Stephens. Judge, y Timothy A. (2009). *Comportameinto Organizacional* (Decimo Tercera ed.). (P. M. Rosas, Ed.) Juarez, Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado el 8 de febrero de 2019

Rodríguez, E. (enero-junio de 2016). El clima organizacional. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 6. Recuperado el 8 de febrero de 2019

Ruiz & Túquerres . (1 de junio de 2013). Evaluación de competencias en el área humanística y su relación con el plan de estudios de los estudiantes de la Carrera De Enfermería de la Universidad Técnica del Norte. 35-36. Recuperado el 16 de febrero de 2019, de Tesis: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/3613/1/06%20ENF%20550%20TESIS.pdf>

Ruiz & Tuquerres. (1 de julio de 2013). Evaluación de competencias en el área humanística y su relación con el plan de estudios de los estudiantes de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte. *Tesis*, 38. Recuperado el 20 de febrero de 2019, de

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/3613/1/06%20ENF%20550%20TESIS.pdf>

Sabala, M. (12 de Diciembre de 2011). Clima Organizacional. *Determinante para el exito de su futuro*, 5. Recuperado el 9 de febrero de 2019, de <http://www.ccpalmira.org.co/portal/images/Docs/memoriascapa/CLIMAORGA.pdf>

Salas & Ayleen . (22 de julio de 2017). *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de "Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gíneco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud 2017.": http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8716/Salas_PLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Vol. Decimo Tercera). (P. M. Rosas, Ed.) Naucalpan de Juárez, Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado el 12 de febrero de 2019

Tobar, E. (2011). *Competencias Gerenciales: Habilidades Conocimientos y Aptitudes*. Colombia, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado el 13 de febrero de 2019

Urrego, P. (2016). Entorno saludable. En O. M. Salud, *Entorno Laboral Saludable concerniente como: Espacio Físico de trabajo, Medio Psicosocial y Relaciones Interpersonales* (pág. 10). Recuperado el 13 de febrero de 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

Valdezzarate, J. (20 de mayo de 2016). *Competencias actitudinales y sociales*. Recuperado el 15 de febrero de 2019, de

<https://jennifervaldezzarate.wordpress.com/2016/05/20/competencias-actitudinales/>

Valencia. (s.f.). Recuperado el 23 de febrero de 2019, de <https://www.uv.es/invsalud/invsalud/disenyo-tipo-estudio.htm>

Vázquez & Peya . (junio de 2004). Título de Grado de Enfermería. Recuperado el 20 de febrero de 2019, de http://www.aneca.es/var/media/150360/libroblanco_jun05_enfermeria.pdf

Véliz, E. (30 de octubre de 2013). *Universidad Estatal Península de Santa Elena*. Obtenido de “Diagnostico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del Hospital de Santa Elena DR. Liborio Panchana,Año 2013”: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1139/1/DIAGN%c3%93STICO%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20SANTA%20ELENA%20DR.%20LIBORIO%20PANCHANA,%20A%c3%91O%202013.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS RESTRINGIDOS QUIRURGICOS OBSTETRICOS DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO

Esta encuesta contribuirá al proyecto de titulación denominado “AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS RESTRINGIDOS QUIRURGICOS OBSTETRICOS DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, GUARANDA. PERIODO 2018-2019.”

OBJETIVO:

Obtener información acerca del ambiente laboral del personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda. Periodo 2018-2019.

INSTRUCCIONES:

Sus respuestas serán estrictamente confidenciales y anónimas. Por favor, marque con una X la respuesta con que Ud. se siente identificado.

Para dicho efecto se manejará la siguiente escala.

1= Totalmente en desacuerdo; 2= Poco en desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= Poco de acuerdo; 5= Muy de acuerdo

FICHA DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. **EDAD:** () 20-30 años () 31-40años () 41-50 años () Más de 51 años
2. **GENERO:** () M () F () LGBTI
3. **ESTADO CIVIL:** () Soltero(a) () Casado(a) () Unión libre ()
4. Viudo(a) () Separado ()

5. **AUTOIDENTIFICACION ÉTNICA:** () Blanco () Mestizo () Montubio () Afrodescendiente () Indígena
6. **GRADO DE INSTRUCCION:** () Licenciada en enfermería () Auxiliar de enfermería

CUESTIONARIO DE MEDIDA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Koys & Decottis (1991).

ITEMS		1	2	3	4	5
1	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
2	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
3	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
4	Las personas que laboran en mi servicio tienen un interés personal el uno por el otro.					
5	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi servicio.					
6	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi servicio de salud.					
7	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
8	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
9	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
10	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
11	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
12	Muchas de los trabajadores de mi servicio en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
13	Mi jefe me respalda 100%					
14	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
15	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
16	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					

17	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
18	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
19	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
20	Mi jefe no tiene favoritos					
21	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
22	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
23	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
24	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					

Gracias por su colaboración...

ANEXO N° 02

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS RESTRINGIDOS QUIRURGICOS OBSTETRICOS DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO

Esta encuesta contribuirá al proyecto de titulación denominado “AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS RESTRINGIDOS QUIRURGICOS OBSTETRICOS DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, GUARANDA. PERIODO 2018-2019.”

OBJETIVO:

Obtener información acerca del desempeño laboral del personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Guaranda. Periodo 2018-2019.

INSTRUCTIVO:

Sus respuestas serán estrictamente confidenciales y anónimas. Por favor, marque con una X la respuesta con que Ud. Se siente identificado.

CUESTIONARIO DE MEDIDA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Díaz & Gaviria (2013)

N	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUNCA	ALGUNA S VECES	FRECUEN TAMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías que se atiende en su servicio?				
2	¿Considera que Ud. aplica sus conocimientos				

	correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				

18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Práctica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Gracias por su colaboración...

ANEXO N° 03

Evidencias Fotográficas



Aplicación de las encuestas ambiente laboral y desempeño profesional al personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del HANM.

Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala



Aplicación de las encuestas ambiente laboral y desempeño profesional al personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del HANM.

Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala



Aplicación de las encuestas ambiente laboral y desempeño profesional al personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del HANM.

Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala



Aplicación de las encuestas ambiente laboral y desempeño profesional al personal de enfermería de los servicios restringidos quirúrgicos obstétricos del HANM.

Equipo de investigación: Ana Lucia Guairacaja - Cristhian Zavala

ANEXO N° 04

Solicitud dirigida al Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Guaranda, 20 de diciembre del 2018

Doctor
Guillermo Lombeida
DIRECTOR DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL ALFREDO
NOBOA MONTENEGRO

Presente

De nuestras consideraciones

Le saludamos respetuosamente deseándole éxitos en sus funciones teniendo a bien de dirigimos a usted, nosotros estudiantes de la escuela de enfermería, ANA LUCIA GUAIRACAJA GUAMÁN con C.I 1724485246 y CRISTHIAN DAVID ZAVALA CALERO con C.I 0202134573, solicitamos la apertura para la elaboración de nuestro proyecto de titulación con el tema **"AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS RESTRINGIDOS QUIRÚRGICOS OBSTÉTRICOS DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, GUARANDA 2018-2019."** Adjuntamos archivos de aprobación del tema

Por la atención a la presente, le anticipamos nuestros agradecimientos.

Atentamente


GUAIRACAJA GUAMÁN
ANA LUCÍA

N° C.I. 1724485246


ZAVALA CALERO
CRISTHIAN DAVID

N° C.I. 0202134573


Hospital Provincial Docente
"Alfredo Noboa Montenegro"
Univ. de Investigación y Docencia

ANEXO N° 05

Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Movilidad local	25 unidades	0,30 centavos	7,50 dólares
Alimentación	10 unidades	2,50 dólares	25,00 dólares
USB 2 Gb	1 unidades	8 dólares	8,00 dólares
Resma de hojas	1 unidades	3,50 dólares	3,50 dólares
CD y caratula	2 unidades	3,50 dólares	7,00 dólares
Libreta	1 unidades	1,10 dólares	1,10 dólares
Lápiz	2 unidades	0,40 centavos	0,80 centavos
Esferos	2 unidades	0,60 centavos	1,20 dólares
Borrador	1 unidades	0,40 centavos	0,40 centavos
Carpetas	2 unidades	1,00 dólares	2,00 dólares
Empastados	2 unidades	25 dólares	50,00 dólares
Fotocopias	10 unidades	0,30 centavos	0,30 centavos
Impresión de encuestas	120 unidades	0,50 centavos	60,00 dólares
Impresión total	460 unidades	0,5 centavos	230,00 dólares
Autoría notariada	1 unidades	30,00 dólares	30,00 dólares
TOTAL			456,50 dólares

ANEXO N° 06

Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	MESES					
	DICIEMBRE 2018	ENERO 2019	FEBRERO 2019	MARZO 2019	ABRIL 2019	MAYO 2019
Elaboración y estructuración del tema	→					
Delimitación del tema	→					
Presentación del tema	→					
Aprobación del tema	→					
Planteamiento del problema		→				
Elaboración de la Hipótesis		→				
Elaboración de los Objetivos		→				
Elaboración del marco teórico	→	→	→	→		
Elaboración de la Metodología		→	→			
Elaboración y adaptación de la encuesta			→			
Aplicación de la encuesta			→	→		
Tabulación y análisis de datos				→	→	
Elaboración total del proyecto	→	→	→	→	→	
Presentación del borrador					→	→
Sustentación del proyecto						→

