



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**TEMA:**

**FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LAS ÁREAS DE  
HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DRA.  
MATILDE HIDALGO DE PROCEL DEL PERIODO MAYO – AGOSTO  
2019**

**AUTORAS:**

**CARMEN GUADALUPE ALVARADO MENDIETA  
ERIKA LIZBETH PINDUISACA TORRES**

**TUTORA:**

**LIC. ALICIA DONOSO MGS.**

**GUAYAQUIL - ECUADOR**

**2019**



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**TEMA:**

**FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LAS ÁREAS DE  
HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DRA.  
MATILDE HIDALGO DE PROCEL DEL PERIODO MAYO – AGOSTO  
2019**

**AUTORAS:**

**CARMEN GUADALUPE ALVARADO MENDIETA  
ERIKA LIZBETH PINDUISACA TORRES**

**TUTORA:**

**LIC. ALICIA DONOSO MGS.**

**GUAYAQUIL - ECUADOR**

**2019**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA</b>	
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS</b>	
<b>TÍTULO:</b> Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019	
<b>AUTORES:</b> Carmen Alvarado Mendieta Erika Pinduisaca Torres	<b>TUTOR(A):</b> Lic. Alicia Donoso MGs.
<b>INSTITUCIÓN:</b> Universidad De Guayaquil	<b>FACULTAD:</b> CIENCIAS MÉDICAS
<b>CARRERA:</b> LICENCIATURA EN ENFERMERÍA	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b> 2019	<b>N° DE PÁGS.:</b> 126
<b>ÁREA TEMÁTICA:</b> ENFERMERIA	
<b>PALABRAS CLAVES:</b> Factores, sociales, culturales, económicos, psicológicos, gerenciales, desempeño, laboral, enfermería	
<b>RESUMEN:</b> La presente investigación tuvo el objetivo de determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019. Para el efecto, se aplicó la metodología descriptiva, cuantitativa, de campo, con uso de la encuesta aplicada a 50 profesionales enfermería, cuyos resultados indicaron que la población mayoritaria pertenece al sexo femenino, ostentan título de Licenciadas de Enfermería, la edad predominante fue de 25 a 45 años, experiencia laboral de 1 a 5 años, con dos o más hijos, este último factor es el que más puede afectar el desempeño laboral de los profesionales en mención. Los factores que mayor afectaron el desempeño del personal enfermero fueron las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, el no aseguramiento de su estabilidad laboral (56%), la falta de reconocimientos (40%), alta sobrecarga laboral experimentada (52%). Entre los factores positivos se citó la adaptación al puesto de trabajo (88%), puntualidad, orientación bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos (70%). En conclusión, la sobrecarga laboral, las limitaciones de planes motivacionales y de capacitación, influyen de manera negativa en el desempeño laboral de los profesionales enfermeros.	
<b>N° DE REGISTRO(en base de datos):</b>	<b>N° DE CLASIFICACIÓN:</b>
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	
<b>ADJUNTO PDF</b>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTORES:</b> Carmen Alvarado Erika Pinduisaca	<b>Teléfono:</b> 0999524485 0959658256 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:c.g360_alvarado@hotmail.com">c.g360_alvarado@hotmail.com</a> <a href="mailto:erika_lisbeth2013titi@hotmail.com">erika_lisbeth2013titi@hotmail.com</a>
<b>CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN</b>	<b>Nombre:</b> Universidad De Guayaquil <b>Teléfono:</b> (04) 228-4505



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**



**UNIDAD DE TITULACIÓN**

Guayaquil, 12 de Agosto del 2019

**CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

Habiendo sido nombrado **Lic. Alicia Donoso MGs**, tutor del trabajo de titulación **Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019**, certifico que el presente proyecto, elaborado por Carmen Alvarado Mendieta con C.I. **0951374602** y Erika Pinduisaca Torres, con C.I. No. **1726640954**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Licenciadas en Enfermería, en la Carrera/Facultad, ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.

A handwritten signature in purple ink, which appears to read "Alicia Donoso".

---

Lic. Alicia Donoso MGs.  
C.I. No. 1201040258



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

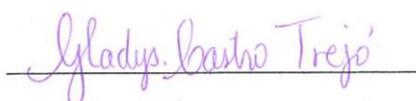


**UNIDAD DE TITULACIÓN**

Guayaquil, 12 de Agosto del 2019

**CERTIFICACIÓN DEL TUTOR REVISOR**

Habiendo sido nombrado **LIC. GLADYS CASTRO**, tutor del trabajo de titulación **Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019**. Certifico que el presente proyecto, elaborado por **CARMEN ALVARADO MENDIETA** con C.I. **0951374602** y **ERIKA PINDIOSACA TORRES**, con C.I. No. **1726640954**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Licenciadas en Enfermería, en la Carrera/Facultad, ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.



Lic. Gladys Shirley Castro Trejo Esp.

C.I. No. 0913104055



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE ENFERMERIA**



**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD**

Habiendo sido nombrada **Lic. Alicia Donoso MGs**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente proyecto ha sido elaborado por con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Licenciadas en Enfermería.

Se informa que el proyecto: ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio **URKUND** quedando el **2 %** de coincidencia.

The screenshot shows the URKUND interface with the following details:

- Documento:** TESIS CARMEN ALVARADO URKUND.docx (054657229)
- Presentado:** 2019-06-01 09:49:10S-001
- Presentado por:** c.g360\_alvarado@hotmail.com
- Recibido:** joicy.franco.ug@analysis.orkund.com
- Mensaje:** tesis para el sistema de plagio. [Mostrar el mensaje completo](#)
- Resumen:** 2% de estas 24 páginas, se componen de texto presente en 4 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques	Categoría	Enlace/nombre de archivo
			TESIS ANGELA PEREZ URKUND.docx
			Tesis Maritza Mendoza 20-05-2019.docx
			993a97d-c09c-432d-913a-955ae0c77a27
			ARCHIVO PARA URKUND RATTY RAJANA SANDRA CHUNGA.docx

**INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de titulación trata de determinar los factores que están incidiendo directamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan actualmente en las áreas de Hospitalización del Hospital Matero Infantil Dña. Matilde Hidalgo de Procel, durante el periodo comprendido entre mayo a junio del año 2019. Cabe destacar que algunos de estos Licenciados de Enfermería y/o postgraduados, se graduaron en la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil.

La investigación es importante porque a través de la misma, las autoridades de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil podrán conocer el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que se graduaron en su seno, para establecer una conexión entre el aprendizaje que le suministraron a los/as Licenciados/as, cuando pertenecieron a esta unidad académica, de modo que se puedan tomar las decisiones más adecuadas para el fortalecimiento del sistema curricular para beneficio de las futuras generaciones de estudiantes de

Lic. Joicy Anabel Franco Coffre.  
 C.I. No. 0922969191



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE ENFERMERIA**



**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO  
EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA  
CON FINES NO ACADÉMICOS**

Nosotras Carmen Alvarado Mendieta con C.I. 0951374602 y Erika Pinduisaca Torres, con C.I. No. 1726640954, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es **“Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019”** son de mi absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN\*, autorizo el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

*Carmen Alvarado M*

Carmen Alvarado Mendieta  
C.I. 0951374602

*E/EU*

Erika Pinduisaca Torres  
C.I. 1726640954

\*CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN (Registro Oficial n. 899 - Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos.

## AGRADECIMIENTO

*En primer lugar agradecer a Dios, quien nos brinda salud y vida por los triunfos y momentos difíciles los cuales nos han servido para crecer día a día y saber valorarla.*

*Gracias a mis padres por ser un pilar fundamental en mi vida por brindarme apoyo y ánimo para seguir adelante, y a toda mi familia por sus consejo y el apoyo incondicional, gracias a ellos por cada día confiar, creer en mí a lo largo de la carrera universitaria.*

*Gracias a todas las personas que nos apoyaron y a la tutora por su guía, para la realización de esta tesis.*

***Carmen Alvarado Mendieta***

## DEDICATORIA

*La presente tesis marca el inicio de una carrera profesional, le dedico a mi familia por ser inspiradora y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años; A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas, compartieron y me enriquecieron con sus conocimientos.*

*Erika Pinduisaca Torres*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA .....	II
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR .....	III
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR REVISOR .....	IV
CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD .....	V
LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
DEDICATORIA .....	VIII
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS .....	XI
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	XII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XIV
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN .....	1
Capítulo I.....	4
1. Planteamiento del problema.....	4
1.1. Planteamiento y enunciado del problema .....	4
1.2. Formulación del problema .....	6
1.3. Justificación.....	6
1.4. Objetivos .....	9
1.4.1. Objetivos general.....	9
1.4.2. Objetivos específicos.....	10
Capítulo II .....	11
2. Marco teórico .....	11
2.1. Antecedentes de la investigación .....	11
2.2. Bases teóricas .....	17
2.2.1. Definición del desempeño laboral .....	17
2.2.2. Definición del desempeño laboral del profesional de enfermería.....	19

2.2.3. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería .....	22
2.3. Marco legal.....	31
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador .....	32
2.3.2. Ley Orgánica de Salud .....	34
2.3.3. Plan Nacional de Desarrollo Toda Una Vida .....	35
2.4. Operacionalización de variables .....	36
Capítulo III.....	39
3. Metodología .....	39
3.1. Diseño de la investigación .....	39
3.2. Modalidad de investigación .....	39
3.3. Tipo de investigación .....	40
3.4. Técnica e instrumento de investigación .....	41
3.5. Población y muestra .....	42
3.6. Procedimiento de la investigación .....	42
3.7. Presentación y análisis de los resultados de la encuesta .....	43
Capítulo IV.....	44
4. Resultado.....	44
4.1. Análisis y resultado de encuesta aplicada a profesionales de enfermería..	44
4.2. Discusión.....	60
4.3. Conclusiones y recomendaciones .....	64
4.3.1. Conclusiones .....	64
4.3.2. Recomendaciones .....	65
Referencias bibliográficas.....	67
ANEXOS .....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente.....	37
Tabla 2. Datos generales de los profesionales de enfermería .....	97
Tabla 3. Factores sociales y educativos. ....	99
Tabla 4. Factores gerenciales de la institución.....	100
Tabla 5. Factores culturales (Costumbres del trabajador).....	101
Tabla 6. Factores económicos. ....	103
Tabla 7. Factores psicológicos. ....	105

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Datos generales de los profesionales de enfermería. ....	44
Gráfico 2. Factores sociales y educativos .....	46
Gráfico 3. Factores gerenciales de la institución. ....	47
Gráfico 4. Factores culturales. ....	47
Gráfico 5. Factores económicos. ....	53
Gráfico 6. Factores psicológicos. ....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Aplicación de la Encuesta a los Profesionales de Enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel. ....	107
Figura 2. Aplicación de la Encuesta a los Profesionales de Enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel. ....	107
Figura 3. Aplicación de la Encuesta a los Profesionales de Enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel. ....	108
Figura 4. Aplicación de la Encuesta a los Profesionales de Enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel. ....	108
Figura 5. Asistencia de tutorías sobre el tema: profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo De Prócel. ....	109
Figura 6. Asistencia de tutorías sobre el tema: profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo De Prócel. ....	109

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS 1. APROBACIÓN DEL TEMA .....	74
ANEXOS 2. OFICIO DE APROBACION DEL TEMA POR PARTE DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DRA. MATILDE HIDALGO DE PROCEL .....	75
ANEXOS 3. SOLICITUD AL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DRA. MATILDE HIDALGO DE PROCEL.....	76
ANEXOS 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	77
ANEXOS 5. FORMATO DE EVALUACION DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE TITULACION .....	78
ANEXOS 6. ACUERDO DE PLAN DE TUTORIA .....	79
ANEXOS 7. INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL .....	80
ANEXOS 8. INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL .....	86
ANEXOS 9. CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN FINAL .....	91
ANEXOS 10. RUBRICA DE EVALUACION DE MEMORIA ESCRITA DEL TRABAJO DE TITULACION .....	92
ANEXOS 11. SOLICITUD DE REVISIÓN FINAL.....	93
ANEXOS 12. RUBRICA DE EVALUACION DE MEMORIA ESCRITA DEL TRABAJO DE TITULACION .....	94
ANEXOS 13. ENCUESTA A PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.....	95
ANEXOS 14. RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA A PROFESIONALES DE ENFERMERÍA .....	97
ANEXOS 15. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS.....	107



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERIA**



**FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA EN LAS ÁREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL MATERNO  
INFANTIL DRA. MATILDE HIDALGO DE PROCEL DEL PERIODO MAYO – AGOSTO 2019**

**Autoras:** Carmen Alvarado y Erika Pinduisaca

**Tutora:** Lic. Alicia Donoso Triviño, Mgs

### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo el objetivo de determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019. Para el efecto, se aplicó la metodología descriptiva, cuantitativa, de campo, con uso de la encuesta aplicada a 50 profesionales enfermería, cuyos resultados indicaron que la población mayoritaria pertenece al sexo femenino, ostentan título de Licenciadas de Enfermería, la edad predominante fue de 25 a 45 años, experiencia laboral de 1 a 5 años, con dos o más hijos, este último factor es el que más puede afectar el desempeño laboral de los profesionales en mención. Los factores que mayor afectaron el desempeño del personal enfermero fueron las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, el no aseguramiento de su estabilidad laboral (56%), la falta de reconocimientos (40%), alta sobrecarga laboral experimentada (52%). Entre los factores positivos se citó la adaptación al puesto de trabajo (88%), puntualidad, orientación bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos (70%). En conclusión, la sobrecarga laboral, las limitaciones de planes motivacionales y de capacitación, influyen de manera negativa en el desempeño laboral de los profesionales enfermeros.

**Palabras claves:** Factores, sociales, culturales, económicos, psicológicos, gerenciales, desempeño, laboral, enfermería.

**FACTORS THAT INCLUDE IN THE LABOR PERFORMANCE OF THE NURSING  
PROFESSIONAL IN THE AREAS OF HOSPITALIZATION OF THE HOSPITAL  
MATERNO INFANTIL DRA. MATILDE HIDALGO DE PROCEL. MAY PERIOD -  
AUGUST 2019**

**Authors:** Carmen Alvarado y Erika Pinduisaca

**Teacher:** Lic. Alicia Donoso Triviño, Mgs.

### **ABSTRACT**

The present investigation had the objective of determining the factors that affect the work performance of the nursing professional in the Hospitalization Areas of the Maternal and Child Hospital Dr. Matilde Hidalgo de Procel during the period of May - August 2019. For this purpose, the descriptive, quantitative, field methodology was applied, with the use of the survey applied to 50 nursing professionals, whose results indicated that the majority population belongs to the female sex, they hold the title of Nursing Graduates, the predominant age was 25 to 45 years, work experience of 1 to 5 years, with two or more children, this last factor is the one that can most affect the work performance of the professionals in question. The factors that most affected the performance of nurses were training limitations (52%) due to lack of support from senior management of the entity, non-assurance of their job stability (56%), lack of recognition (40%), experienced high workload (52%). Among the positive factors were the adaptation to the job (88%), punctuality, guidance under a hospital policy and procedures manuals (70%). In conclusion, work overload, the limitations of motivational and training plans, negatively influence the work performance of nursing professionals.

**Keywords:** Factors, social, cultural, economic, psychological, managerial, performance, work, nursing.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de titulación trata de determinar los factores que están incidiendo directamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan actualmente en las áreas de Hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, durante el periodo comprendido entre mayo a junio del año 2019. Cabe destacar que algunos de estos Licenciados de Enfermería y/o postgradistas, se graduaron en la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil.

La investigación es importante porque a través de la misma, las autoridades de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil podrán conocer el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que se graduaron en su seno, para establecer una conexión entre el aprendizaje que le suministraron a los/as Licenciados/as, cuando pertenecieron a esta unidad académica, de modo que se puedan tomar las decisiones más adecuadas para el fortalecimiento del sistema curricular, para beneficio de las futuras generaciones de estudiantes de esta carrera profesional.

Para alcanzar el propósito del presente trabajo de titulación, referido a los factores que están influyendo de manera decisiva en el desempeño de los profesionales de enfermería que se encuentra incorporados en la organización del establecimiento sanitario donde se llevó a cabo el estudio, se utilizó el modelo cuantitativo como metodología de investigación, estructurando su desarrollo en

cuatro capítulos, los cuales se desglosan de modo muy breve en los siguientes párrafos.

**El capítulo I:** El trabajo de titulación inició con la definición del problema que dio origen a la investigación, el cual se puso en evidencia mediante la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019?. También se plantearon los objetivos, tanto el general y el específico, además de la justificación.

**El capítulo II:** Se describen las teorías específicas y generales del estudio, en donde se exponen los principales factores de tipo social, cultural, económico y psicológico que pueden influir en la evolución del desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, alegando también los aspectos jurídicos, culminando con la tabla de operacionalización de variables, tanto la independiente como la dependiente.

**El capítulo III:** Se describen los aspectos relacionados con la metodología del estudio, los cuales son inherentes a los tipos de investigación y métodos, además de las técnicas e instrumentos relacionados con la modalidad y enfoque cuantitativo, en el cual se utiliza el cuestionario de la encuesta para los principales involucrados en la investigación, valga la redundancia, además, se citaron los aspectos asociados a la población y muestra.

**El capítulo IV:** En el capítulo final se realizó el análisis de los resultados, los cuales fueron interpretados de manera adecuada, según los gráficos estadísticos correspondientes. A esto se añadió que, los hallazgos sobre el desempeño de los profesionales de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, fueron comparados con los estudios referenciales, al efectuar la discusión científica, cerrando la investigación con las conclusiones y recomendaciones.

# Capítulo I

## 1. Planteamiento del problema

### 1.1. Planteamiento y enunciado del problema

La legislación actual en materia de salud y de educación superior, que a su vez se encuentra vinculada a la Constitución de la República del Ecuador, dispone que todos los servicios en el sector público, tanto en el área de la salud, como en la educación superior, en este caso, se deben realizar con la máxima calidad y calidez posible, de modo que, en la presente investigación se realiza el análisis de los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del periodo mayo – agosto 2019.

Una investigación realizada en España, sobre el tópico referido a los factores que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería, puso de manifiesto que los principales aspectos asociados al rendimiento de los/as Licenciados/as de Enfermería, fueron la capacitación, asistencia a charlas y reuniones con el área de trabajo, participación en eventos de integración y la organización de su propia vida personal, que varía de persona en persona. Cuando estos factores son positivos, el desempeño es de muy bueno a excelente y si son negativos, este baja a regular. (Cadena, Olvera, Teniza, & López, 2016).

Otra investigación sobre los factores que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería, fue realizada en la ciudad de La Habana, Cuba, cuyos resultados evidenciaron que los factores contextuales, referidos a la edad y el

sector donde viven, así como la cantidad de hijos que tiene el profesional y su vida sentimental, pueden influir como aspectos que lo motiven o desmotiven a obtener desempeños elevados, aunque también su preparación y sus propias actitudes, también contribuyen a una mejora en su rendimiento o inclusive a un debilitamiento, si estos factores son limitados. (Espinosa, Gilbert, & Saavedra, 2016). Las investigaciones tomadas como referencia para el desarrollo del presente estudio, manifiestan que los principales factores que influyen en el desempeño del profesional de enfermería, están relacionados con la organización del trabajo, la propia organización de su tiempo personal y su preparación, además también inciden algunos aspectos contextuales o demográficos, de modo que se pretende conocer a través de este estudio, cuáles son los factores influyentes para el desempeño de los profesionales enfermeros en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.

Como Internas de Enfermería que cursamos la pasantía materno infantil, hemos observado que en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, algunos profesionales de enfermería tienen más de un trabajo y también tienen cargas familiares, lo que pueden ser factores relacionados con la afectación directa del desempeño laboral, que tiene perjuicios directos para la ciudadanía, situación conflictiva que será analizada en la presente investigación.

Cabe destacar que los factores como la desorganización, el estrés laboral, la débil capacitación y preparación de los profesionales de enfermería, pueden afectar su desempeño, lo que a su vez se puede traducir en perjuicios para los

usuarios, profesionales de enfermería y el propio establecimiento de salud, debido a que los bajos niveles de rendimiento laboral impactarán de manera negativa en la población de usuarios que acude a las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel en búsqueda de atención sanitaria, por lo que es necesario conocer cuáles son estos aspectos y cómo inciden en el desempeño de los Licenciados de Enfermería vinculados a esta sección de la institución hospitalaria en referencia.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019?

## **1.3. Justificación**

La investigación tiene gran importancia para la disciplina de enfermería, debido a que muchos de los profesionales que escogen esta carrera universitaria, se enrolan a un establecimiento de salud, compitiendo con otros profesionales nacionales y extranjeros, por lo que es necesario determinar cuáles son los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de

Procel, de modo que se pueda formular las estrategias adecuadas, a partir de los resultados de este estudio, para hacer frente a esta problemática y fortalecer paulatinamente el rendimiento de los Licenciados de Enfermería en este establecimiento de salud.

Por esta razón, los resultados de esta investigación serán convenientes y relevantes socialmente para determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, para que las autoridades gubernamentales formulen las estrategias respectivas que cubran las expectativas de los Licenciados de Enfermería incorporados en su seno, pero también para que se fomenten el desarrollo de los profesionales nacionales y se les haga tomar conciencia acerca de la necesidad de mejorar continuamente su rendimiento, para generar buen vivir en la sociedad beneficiaria y cumplir con los principios constitucionales de calidad, calidez y del buen vivir.

Las implicaciones prácticas de la investigación pueden ser favorables para las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, debido a que la evaluación del desempeño laboral arrojará resultados relevantes para que las autoridades y los propios profesionales de enfermería fortalezcan sus potencialidades y mejoren continuamente la calidad del servicio, de conformidad con el cumplimiento de los principios constitucionales y el régimen del buen vivir.

El trabajo de titulación aporta a la comunidad científica, porque a partir de los hallazgos sobre los factores que inciden en el desempeño laboral del

profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, se podrán realizar otras investigaciones sobre este tópico en otros centros hospitalarios, para continuar con la mejora continua de la calidad y calidez en el sistema de salud pública del país, es decir, que esta investigación puede ser tomada como patrón para otras investigaciones y contribuir con la solución a esta problemática.

La investigación tiene un aporte social relevante, porque no solo pretende potenciar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, con base en las recomendaciones que se realicen a partir de estos hallazgos, sino que también tiene un impacto significativo en la población beneficiaria que solicita la atención en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, lo que permitirá mejorar continuamente la calidad del servicio del establecimiento de la salud.

La investigación tiene pertinencia con la carrera de Enfermería y constituye un aporte directo a la sociedad y al aspecto académico, porque a través de estos resultados, la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil, podrá conocer el desempeño de los profesionales graduados en su seno, para también ejecutar estrategias que permitan fortalecer el sistema curricular, de modo que se pueda fortalecer la educación superior con la estrategia que surja a partir de estos hallazgos.

Se mantiene la expectativa de que los beneficiarios principales de la investigación sean los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, porque al identificarse los

factores que afectan su desempeño en el establecimiento de salud, se puede aplicar estrategias para tender a la mejora continua del servicio sanitario. Además, se benefician los Internos de Enfermería, porque seguirán el ejemplo de sus jefes o los profesionales con más antigüedad, para desempeñarse de modo excelente. También se benefician los usuarios que pueden recibir una atención fortalecida que además de satisfacer sus necesidades, contribuya a mantener su bienestar de manera prolongada.

Por supuesto, también se benefician indirectamente, el Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel que fortalecerá su imagen como entidad adscrita al Ministerio de Salud Pública, generando además ahorros de costos para el Estado e indicadores fortalecidos para su aporte al sistema de salud pública, lo que también tendrá un impacto positivo ante la sociedad en general, que vela por sus familiares que acuden a recibir los servicios de esta institución hospitalaria y esperan la mayor calidad y calidez en la atención sanitaria percibida.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivos general**

Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Identificar las características de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.
- Examinar los factores sociales y educativos, gerenciales y culturales, que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.
- Examinar los factores económicos y psicológicos que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.

## **Capítulo II**

### **2. Marco teórico**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Para el desarrollo de los antecedentes investigativos se ha realizado la revisión de las fuentes secundarias de investigación que la constituyen los libros, enciclopedias, páginas de internet entre otras referencias bibliográficas internacionales, nacionales y locales para fundamentar el estudio con trabajos de graduación y artículos científicos relacionados con el tema en análisis referente a los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización.

La investigación realizada por los autores, en Murcia – España tiene por finalidad sistematizar los conceptos clima, ambiente y satisfacción laboral en el área de enfermería, identificando las condiciones del ambiente de trabajo y su relación directa en la calidad del cuidado de enfermería que se proporciona, se ha considerado la aplicación de la metodología descriptiva, bibliográfica y de campo, mediante la aplicación de encuestas a los profesionales de enfermería, para determinar los factores que se encuentran asociados al estrés, obteniendo como conclusiones que el personal que labora en el área de enfermería puede presentar algunos aspectos negativos en el desarrollo de su trabajo como son la insatisfacción laboral, el estrés, emociones negativas del resto del personal, sobrecarga de trabajo, como los factores de mayor relevancia (Piñeiro, 2016).

La investigación realizada en España, que fue tomada como referencia para fundamentar el presente estudio, puso de manifiesto que los principales factores que afectaron el desempeño de los profesionales de enfermería, fueron la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral, lo que se asocia directamente al tópico de investigación que trata de cumplir con el objetivo de determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.

Otro estudio fue el realizado por Vargas en Costa Rica titulado “Factores personales, laborales y contextuales del profesional de enfermería que inciden en la presencia de un evento adverso”, el mismo que tiene por finalidad describir la opinión de profesionales de enfermería sobre los factores personales, laborales y contextuales que inciden en el desempeño laboral, considerando una población de 38 profesionales que laboran en el área de medicinas, para el desarrollo de la investigación se ha considerado la metodología de tipo descriptivo transversal, con un cuestionario validado y autoadministrado, mediante un enfoque cuantitativo, que permitió obtener como resultados que la mayoría de profesionales de enfermería tienen conocimiento sobre los eventos adversos que perjudican su desempeño laboral; establecen que la ubicación de pacientes y cantidad asignada por profesional influye en la aparición de factores que inciden en el desempeño laboral. Por lo expuesto se pone de manifiesto que los profesionales de enfermería tienen conocimiento sobre la definición conceptual de evento adverso, los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería, además de la relación directa de afectación de la actividad laboral,

ocasionado por la cantidad de pacientes que deben atender diariamente, la carga laboral y aspectos inherentes al entorno del personal (Vargas, 2016).

La investigación realizada en Costa Rica por Vargas y Bermúdez, que fue tomada como referencia para fundamentar el presente estudio, puso de manifiesto que el principal factor que afectó el desempeño del personal enfermero fue la sobrecarga laboral, debido a las limitaciones de personal que existía en el establecimiento donde se llevó a cabo el estudio, situación que será tomada en consideración en el instante de determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.

Se revisó el estudio realizado por Campos en Lima – Perú, titulado “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia, se consideró como población del estudio 40 profesionales de enfermería, mediante la aplicación de la metodología hipotético/deductivo, considerando la investigación descriptiva, a través del diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta mediante el uso del instrumento cuestionario con Escala de Likert. Los resultados obtenidos reflejan que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, obteniendo como hallazgos un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negalkerke, ello implica que la

variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería (Campos, 2018).

La investigación realizada en Lima – Perú, que fue tomada como referencia para fundamentar el presente estudio, puso de manifiesto que los principales factores que afectaron el desempeño del personal enfermero fueron de tipo motivacional, es decir, que algunos aspectos institucionales desmotivaron al personal enfermero, hallazgo que será tomado en cuenta para el desarrollo del estudio sobre los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.

Se tomó de los registros de la Universidad Uniandes de Ambato, una investigación referida a los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería, cuyos resultados expresaron que la sobrecarga horaria de los profesionales que tienen dos trabajos y sobre todo, en las mujeres solteras que tienen más de dos hijos, incide en el rendimiento de los/as Licenciados/as de Enfermería, por lo que se recomendó la organización del tiempo en estos profesionales para fortalecer su desempeño en la institución (Padilla, 2017).

La investigación realizada en Ambato, que fue tomada como referencia para fundamentar el presente estudio, evidenció que los principales factores que afectaron el desempeño del personal enfermero fueron la tenencia de dos trabajos por parte de las mujeres solteras que ejercen la profesión de enfermería, así como la tendencia de más de dos hijos, eventos que serán tomados en cuenta en la discusión, cuando se tenga los resultados de los factores que inciden en el

desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del establecimiento de salud en mención.

Una investigación sobre la calidad del desempeño de enfermería, fue abordada en Guayaquil, Ecuador, cuyos resultados manifestaron un 70% de satisfacción promedio con relación a este tópico, enfatizando solamente en los aspectos organizativos, administrativos y de capacitación de los profesionales de enfermería vinculada a los servicios de Emergencia de una institución hospitalaria del sector público, fluctuando las calificaciones de los factores que influyen en el desempeño entre 60% a 74%, respectivamente (Cedeño & Guananga, 2016).

La investigación realizada en Guayaquil, que fue tomada como referencia para fundamentar el presente estudio, evidenció que los principales factores que afectaron el desempeño del personal enfermero fueron de tipo organizativos, administrativos y de capacitación de los profesionales de enfermería, aunque en este caso, se tomó como área de estudio, los servicios de Emergencias, pero igual, se considera estos hallazgos como relevantes, para establecer las comparaciones entre los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del establecimiento de salud en mención.

En Guayaquil, Fariño y Costa desarrollaron el estudio titulado “factores que influyen en el bajo rendimiento laboral del personal de enfermería del Área Clínico quirúrgica del Hospital General Hosnag de la Ciudad de Guayaquil”, teniendo como propósito la aplicación de un manual de normas y procedimientos con la finalidad de reforzar conocimientos en prácticas de prevención ante los

riesgos laborales y las consecuencias que esto puede llevar a contribuir con el estado salud en el personal de enfermería. Para el desarrollo del estudio se ha considerado la metodología analítica- sintética ya que he podido analizar y estudiar de forma directa al personal de enfermería de forma individual, también se ha considerado el método explicativo para la identificación de las causas de los eventos o fenómenos. Se obtuvo como hallazgos que los principales problemas eventuales en el bajo rendimiento laboral del personal de enfermería tienen origen administrativo generando varios inconvenientes en la atención del paciente. Como conclusión del estudio se logró identificar que mediante la aplicación de un manual de normas y procedimientos para el profesional de enfermería es posible prevenir los riesgos laborales en el área de la salud de modo que se mejore el rendimiento laboral, mediante el fortalecimiento de los conocimientos del personal de enfermería para mantener un buen estilo de vida y buena salud para el desarrollo de sus actividades (Fariño & Costa, 2016).

Considerando los antecedentes investigativos descritos se ha identificado que estos estudios se relacionan de manera directa con el estudio de los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería, de manera que se tuvo como finalidad identificar las condiciones del ambiente de trabajo y su relación directa en la calidad del cuidado de enfermería, obteniendo como resultados la importancia de mejorar las condiciones de desempeño del personal de enfermería, el clima organizacional y la capacitación para el fortalecimiento de sus funciones.

## **2.2. Bases teóricas**

Para la fundamentación del estudio se ha considerado la revisión de libros de expertos para establecer las referencias bibliográficas citadas y la contribución personal de los autores del estudio, para esto se ha conceptualizado en primer orden el desempeño laboral, seguido de los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería, posteriormente en el marco legal se realizará la fundamentación del tema considerando las principales normativas actuales como la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Salud, el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida.

### **2.2.1. Definición del desempeño laboral**

El desempeño laboral se refiere a la forma en que se realiza la medición de la eficiencia de las actividades en el campo laboral a diario, de manera que permita identificar la eficiencia, la calidad y la productividad con la que se desarrolla una jornada de trabajo a través del cumplimiento de normas establecidas, procedimientos y protocolos que dirigen el accionar de los profesionales en los diferentes puestos de trabajo en que se desempeñan.

De acuerdo a Franklin & Krieger (2016), el desempeño laboral “es el rendimiento, la acción que realizan los trabajadores al efectuar las funciones y las tareas principales que exigen su cargo en el contexto laboral específico de actuación, de modo que se demuestre la idoneidad de las actividades desarrolladas” (p. 12).

Al referirse al desempeño laboral se hace alusión a la actuación de una persona que se desarrolla en un puesto de trabajo, donde se encuentran establecidas diferentes exigencias y competencias que deben cumplirse mediante el conocimiento y la preparación de los colaboradores, quienes a su vez involucran una serie de esfuerzos que permiten el desarrollo de sus habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes y características personales – valores que contribuyan a alcanzar los resultados esperados.

Según Casas (2017), el desempeño profesional “es la capacidad de una persona para desarrollar acciones, deberes y obligaciones propias de las funciones profesionales que establece su puesto de trabajo” (p. 7).

Por lo expuesto se determina el desempeño profesional como la capacidad de un colaborador para realizar actividades que permitan cumplir con un objetivo establecido, mediante el desarrollo de habilidades, destrezas y estrategias a través del comportamiento y la conducta del trabajador con relación con las diferentes tareas que deben cumplir durante el desarrollo de su ejercicio profesional.

Al respecto los autores, conceptualiza el desempeño profesional como:

El comportamiento o la conducta de un trabajador para el desarrollo de sus actividades, deberes y responsabilidades, donde se mide la pericia técnica, la preparación, la experiencia, la toma de decisiones, la destreza, los procedimientos y las acciones aplicadas para cumplir con el objetivo planteado. (Curiel, Rodríguez, & Guerrero, 2016, pág. 22)

Se concluye que el desempeño profesional se presenta como el conjunto de operaciones que se realizan por un sujeto durante el desarrollo de su profesión, con la finalidad de cumplir con diferentes funciones asignadas, para lo cual se requiere contar con un comportamiento y una conducta real, que implique el desarrollo profesional y técnico en las relaciones interpersonales, además influye el clima organizacional y los recursos necesarios para ejecutar las funciones establecidas, mediante los valores humanos y ético en todas sus funciones, como un determinante de la calidad total de los servicios de salud.

### **2.2.2. Definición del desempeño laboral del profesional de enfermería**

El desempeño profesional del profesional de enfermería se considera una definición que en pocos casos se ha identificado, siendo considerada en el presente estudio para efectuar un análisis valorativo de conceptos y enfoques que permiten su formación, de modo que se logre identificar los problemas generales a los que se encuentran expuestos los profesionales para el desarrollo de sus labores cotidianas y el análisis de las circunstancias que pueden influir en su desarrollo normal y eficiente.

De acuerdo a lo expuesto por Bestratén, el desempeño del profesional de enfermería se genera como:

Una respuesta a una necesidad en el ejercicio de la profesión mediante un análisis valorativo de conceptos, concepciones y enfoques para su formación, relaciones vinculadas con el desempeño desde la

práctica de la actividad y las condiciones actuales en el ámbito de salud.  
(Bestratén, 2016, pág. 14)

La enfermería se considera una profesión que incorpora varios esfuerzos físicos, emocionales y de formación como una capacidad para efectuar acciones, deberes y obligaciones dentro del área de trabajo, el mismo que implica la práctica habitual de una actividad laboral, se destaca que los profesionales de enfermería deben ejecutar una serie de funciones que se inician a partir de una formación inicial que implica el conocimiento de las funciones asistenciales, docentes, investigativas y administrativas, para el cumplimiento de actividades orientadas a cumplir una tarea concreta, una responsabilidad social asignada y asumida por un tiempo indeterminado, la misma que incluye el esfuerzo, la dedicación y el desarrollo de habilidades para mejorar la calidad de vida de los pacientes.

Al respecto Cortés (2015), indica que el desempeño de los profesionales de enfermería se considera “una labor realizada por una persona que haya aprendido la actividad, la misma que demuestre su idoneidad, la capacidad o competencia en sus acciones” (p. 33), dicha actividad se ejecuta con la finalidad de proporcionar el cuidado del personal de enfermería, la prevención de enfermedades y el fortalecimiento de conocimientos a través de la educación para mejorar su condición de vida.

El desempeño laboral de los profesionales de enfermería se puede evidenciar durante las jornadas de trabajo a las que se encuentran expuestas diariamente, la misma que engloba algunos objetivos donde se involucran diferentes grupos jerárquicos de enfermería que prestan sus servicios a la

comunidad y grupos vulnerables, por lo expuesto se determina que el desempeño laboral puede conocerse y compararse mediante los resultados obtenidos de las actividades realizadas, los mismos que se encuentran vinculados a la falta de motivación y de oportunidades para desempeñarse de manera adecuada.

Con relación al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, el autor añade que se basa en proporcionar atención integral a los pacientes o usuarios dentro de estos servicios, la misma que se fundamenta en los conocimientos obtenidos sólidos del área científica y humanística, la misma que se logra aplicando un proceso de enfermería como una herramienta principal en la práctica profesional (García, 2017).

Por lo expuesto, se determina que el personal de enfermería debe cumplir varios roles entre los que se destaca el asistencial, educativo, administrativo e investigativo, lo que a su vez implica realizar acciones con la finalidad de promover la prevención de los riesgos en la salud de las personas y grupos vulnerables que requieren atención primaria de salud, por lo tanto el desempeño del personal de enfermería involucra una serie de labores en los procesos gerenciales, orientados al cuidado del individuo, la repetición de funciones, la competencia profesional y la necesidad de capacitación continua para la práctica de conocimientos, habilidades y actitudes que demanda la profesión.

### **2.2.3. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería.**

En el desarrollo de una actividad se pueden involucrar algunos factores que generan una influencia negativa en el desempeño laboral afectando en el rendimiento habitual de los profesionales de enfermería, entre los que se identifican la motivación que tienen para el desarrollo de sus funciones habituales, el clima laboral en el que se desempeñan, la comunicación que existe entre los demás colaboradores y los pacientes, los horarios rotativos, se pueden presentar factores relacionados al ambiente, el desarrollo profesional y la falta de herramientas que limitan el desarrollo de actividades.

En lo inherente al desempeño del personal de enfermería se han identificado algunos factores que se presentan de manera cotidiana y que afectan al profesional de enfermería en el desarrollo y cumplimiento de las actividades a su cargo:

- El ingreso económico de los profesionales de enfermería
- El volumen y ritmo de trabajo
- Tareas aburridas o monótonas
- Empleo inestable
- Elevado nivel de responsabilidad
- Exposición a tareas insalubres o peligrosas
- Falta de apoyo
- Utilización inadecuada de las posiciones de poder
- Condiciones ambientales del lugar de trabajo.
- La combinación de cualquiera de los anteriores factores. (Cárdenas B. , 2017, pág. 15).

### *2.2.3.1. Factores Internos que Inciden en el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería*

Los factores internos que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, pertenecen al propio trabajador o trabajadora, es decir, pueden ser manejados por los colaboradores, a pesar que en algunos casos, pertenecen a la institución y solo el director o administrador del establecimiento de salud, puede determinar alguna medida para minimizar el riesgo de que estos profesionales puedan sentirse insatisfechos. En los siguientes párrafos se describen algunos de estos factores internos.

**Ingreso económico de los profesionales de enfermería:** se considera uno de los principales indicadores que pueden generar una influencia directa en el desempeño de los colaboradores, ya que en la mayoría de los casos los profesionales se preparan con la aspiración de recibir un sueldo superior y escalar en una posición diferente a la actual, por lo tanto es un indicador cuantitativo de carácter social y económico que interviene de manera directa en la satisfacción laboral y el reconocimiento laboral que percibe el personal de enfermería (Berón & Palma, 2016).

Si un profesional de enfermería no se siente satisfecho con los ingresos que percibe en la institución, entonces puede desmejorar su desempeño laboral, debido a que estimará que no se reconoce su profesionalismo, su currículo, su desempeño, más aún cuando entre el personal del mismo rango, existen desniveles en el sueldo, motivados por ciertas políticas institucionales o reglamentarias, que

pueden tener alguna asociación en el criterio de inequidad e injusticia existente entre los trabajadores.

**Volumen y ritmo de trabajo:** El personal de enfermería por lo general se encuentra sometido a una excesiva carga de trabajo que puede originarse por diferentes factores como es la deficiencia en la planificación por parte de los responsables de la administración, la reducción de los tiempos que debe emplear para ejecutar una actividad de atención, la obligación de cumplir con tareas que elevan los niveles de estrés y de cansancio lo que constituye un factor que influye en el desempeño ya que reduce la capacidad de rendimiento, genera ansiedad, irritabilidad y bloquea la capacidad de los profesionales de resolver tareas establecidas (Cadena, Olvera, Teniza, & López, 2016).

Como se hizo referencia en los antecedentes investigativos, con frecuencia los establecimientos hospitalarios pueden tener desniveles en la oferta laboral y la demanda del servicio, debido a que el aumento de la población y de la cantidad de personas que sufren enfermedades o afecciones en su salud, puede tener un mayor crecimiento que la oferta laboral, porque en los hospitales se puede mantener al mismo personal durante mucho tiempo, ya sea por cuestiones de política interna o por falta de presupuesto.

**Tareas aburridas o monótonas:** El desempeño laboral se puede ver influenciado por la repetición de actividades dentro de un lugar de trabajo, el profesional de enfermería en la mayoría de los casos realiza actividades que pueden ser frecuentes y monótonas en un puesto, lo que puede producir una sensación de limitaciones de sus capacidades y puede generar el rechazo ante la

obligación de repetir día tras día la misma tarea, lo que incluso puede hacer ver la función a su cargo como una larga jornada pesada que no termina (Cárdenas, Velasco, & Fabela, 2014).

En ocasiones el trabajo es aburrido, monótono, sin embargo, es muy difícil cambiar estos procesos, sobre todo cuando se tratan de tareas repetitivas, aunque en el caso de los profesionales de enfermería este riesgo es menor, debido a la multiplicidad de funciones del personal enfermero en un establecimiento hospitalario, sin embargo, cabe destacar que, es necesario describir este factor que afecta el desempeño laboral, a pesar de que puede no ser uno de los más relevantes.

**Elevado nivel de responsabilidad:** Cuando existe muchas posibilidades en que se cometa un error y que esto tenga consecuencia grave las cuales favorecen que se eleven los niveles de estrés laboral, en este caso el personal de salud las intervenciones pueden favorecer al paciente un error puede perjudicarlo gravemente, como en el caso del cirujano es uno de los principales que pueden tener este detonante de estrés, requiriendo mantener concentración absoluta durante donde la más breve distracción puede tener consecuencias fatales (Díaz, Gutiérrez, & Amancio, 2017).

La responsabilidad de los profesionales de enfermería varía dependiendo de ciertos factores, como por ejemplo, el trabajo en las áreas de Emergencia, en la Sala de Cuidados Intensivos, en el Quirófano, entre otras áreas críticas, en donde es de mayor importancia el cuidado, porque un error puede conducir a errores severos e irreversibles. No significa ello que, en las áreas de hospitalización no se

tenga la responsabilidad suficiente, sin embargo, se estima que puede ser algo menor, solamente, pero igual el personal enfermero sigue teniendo alta responsabilidad en el servicio sanitario.

**Falta de apoyo:** Una de las causas del estrés laboral es causado por la falta de apoyo tanto de los subordinados, como de sus superiores, como en el caso en que para la realización de una tarea no se indican las directrices para su ejecución recibe escasas, otro de los casos es cuando se requiere comunicar a los subordinados una tarea ejecutar y no se obtiene el apoyo o el compromiso o integración de los demás, así como también cuando se requiere del apoyo de un compañero por alguna duda y no se obtiene respuesta favorable, causando frustración y estrés del entorno (Toledo, 2018).

La falta de apoyo de los superiores significa que, los profesionales de enfermería no reciben los recursos suficientes para realizar alguna labor determinada, debido a que es necesario contar con todos los materiales e insumos necesarios para ofrecer un servicio sanitario que tenga la máxima calidad de atención. Además, el interés de todo el personal enfermero es colaborar entre sí, para alcanzar los objetivos esperados, con base en el apoyo de toda la comunidad de trabajadores del centro hospitalario.

**Acoso laboral:** en el caso anterior la falta de apoyo es el agravante, sin embargo en este tipo de afectación, es cuando el trabajador es objeto de burlas, insultos, intimidaciones, amenazas hasta violencia física, consiste en los casos más graves de estrés laboral que requieren de atención psicológica (Aguirre & Guevara, 2014).

El acoso laboral no solo constituye un factor que afecta en alto grado el desempeño del personal de enfermería, sino que también es un factor que afecta al trabajador, sobre todo a la mujer, que por cuestiones de género son las más acosadas en el mundo entero, no solo en el Ecuador, reconociendo además que la profesión de enfermería desde sus inicios fue más femenina, es decir, que son más mujeres quienes ejercen la profesión de enfermería, por ello, es un factor a considerar.

**Falta de reconocimiento:** La carencia de planes motivacionales para los trabajadores, puede ser otra de las causas que pueden influir en una baja del desempeño laboral, más aún, cuando en caso de existir estos estímulos, solo abarca a algunos empleados y a no todo el personal, agravándose la situación conflictiva si es que el colaborador considera que debía recibir una gratificación por su esfuerzo y si considera que no es valorado suele reducir aún más el desempeño (Carrillo, Ríos, Escudero, & Martínez, 2018).

Continuando con la revisión de la doctrina teórica, se establece una relación intrínseca entre el bajo nivel de desempeño y la falta de reconocimiento por parte de la alta dirección. En efecto, todos los trabajadores aspiran a que se les otorgue el debido reconocimiento, por su esfuerzo denodado en el puesto de trabajo, sin embargo, no siempre los hospitales o establecimientos de salud tienen la política de motivación o reconocimiento, la cual en los entes públicos, depende en gran medida de la política laboral gubernamental.

**La combinación de cualquiera de los anteriores factores:** Cualquier combinación de los factores antes mencionados, ya sean de tipo interno o externo,

puede afectar el desempeño de los trabajadores, inclusive, puede generar estrés, desmotivación y transformarse en una causa para que el personal de salud reduzca notablemente su rendimiento y la calidad del servicio que se ofrece a los pacientes y usuarios en el establecimiento de salud (Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas, & Licona, 2014).

Obviamente, los trabajadores de la salud entre los que se encuentran los profesionales de enfermería, pueden sufrir de diversas circunstancias negativas en el ejercicio de sus labores, entre las cuales se pueden incluir la falta de reconocimiento, el acoso laboral, la falta de apoyo, el elevado nivel de responsabilidad, entre otros componentes que pueden afectar severamente el desempeño laboral.

#### *2.2.3.2. Factores externos que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería*

Los factores externos que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería no pertenecen al propio trabajador o trabajadora de la salud, es decir, no pueden ser manejados por los colaboradores, porque no pertenecen a la institución, por este motivo, para determinar alguna medida para minimizar el riesgo de que estos profesionales puedan sentirse insatisfechos, se debe controlar y gestionar adecuadamente estos factores. En los siguientes párrafos se describen algunos de estos factores externos.

**Empleo inestable:** Los profesionales que se desempeñan en una determinada área de trabajo pueden en muchos casos sentir algo de temor o miedo

a perder el puesto de trabajo lo que influye en su desempeño laboral e incluso puede causar estrés laboral, esto se debe a que el personal de enfermería requiere mantener estabilidad laboral para que pueda desarrollar sus funciones de manera adecuada sin tener el temor de ser despedido, por la dificultad de encontrar un nuevo empleo (Iriarte, 2016).

La inestabilidad del empleo no es un factor que dependa solamente de la alta dirección, sino de la situación del entorno laboral, por ejemplo, en los actuales momentos se ha podido apreciar una reducción de la demanda de pacientes en algunas instituciones privadas, debido a que el Estado incrementó el número de hospitales y establecimientos de salud, entonces, no depende ni siquiera del propio director de estas entidades decidir cuánto personal desea tener, sino que queda supeditado a las fluctuaciones de la demanda de pacientes.

**Utilización inadecuada de las posiciones de poder:** Una mala gestión de la capacidad de mando por parte de aquellos que ostentan las posiciones de poder, en el reparto de tareas y la toma de decisiones puede ser otra de las causas del estrés laboral, lo que a su vez puede guardar relación con el bajo desempeño de los trabajadores de la salud, quienes al no sentirse cómodos con sus jefes, pueden desmotivarse con facilidad y reducir su rendimiento en el puesto de labores cotidiano (Cremades, 2016).

La inestabilidad de la alta dirección es un factor que no puede ser controlado por el personal enfermero, ni por los trabajadores de la salud, debido a que los cambios de dirección pueden generar reformas en las políticas y en los propios objetivos de la institución, razón por la cual, los cambios en el manejo del

máximo puesto del establecimiento de salud, también se consideran factores externos porque pueden afectar el desempeño de los colaboradores, especialmente de los profesionales de enfermería.

**Condiciones ambientales del lugar de trabajo:** Los factores ambientales del puesto de trabajo pueden afectar el desempeño del trabajador, en este caso, la iluminación, la temperatura, el ruido, son factores que tienen un impacto en el personal de salud, cuando salen fuera de control, por ello, es importante la medición de los factores de riesgos ambientales que inciden en el rendimiento de los empleados que se encuentra incorporados en un establecimiento de salud determinado (Bonasa, 2016).

A pesar que las condiciones ambientales pueden ser controladas, dependiendo de las medidas de protección que escoja la alta dirección, sin embargo, existen factores ambientales que pueden afectar el desempeño de los trabajadores, los cuales son de difícil control, debido a que en todo hospital pululan agentes patógenos, debido a la propia atención sanitaria genera que todos los ciudadanos, sin distinción alguna, sean recibidos y servidos con la máxima calidad y calidez posible.

**Exposición a tareas insalubres o peligrosas:** Encontrarse expuesto continuamente a actividades peligrosas en la que puede afectarse su salud o su integridad física, el cual obliga al organismo a mantener un estado de alerta, generados por niveles de cortisol en sangre, los cuales pueden afectar de forma gradual la salud de los empleados (Granero, 2017).

Este factor es similar al anterior, debido a que los trabajadores de la salud y también los profesionales de enfermería, se exponen a ciertos agentes y condiciones de riesgos que se encuentran rodeando un entorno laboral, que pueden generar el incremento del riesgo o su control, si se toman las medidas de protección y prevención adecuadas, para minimizar la exposición a estos factores de tipo externo, por este motivo, se llevó a cabo la presente investigación sobre este tópico investigativo.

### **2.3. Marco legal**

Los factores que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería están asociados a diversos aspectos externos e internos, los cuales también se encuentran asociados a la legislación nacional en vigencia, tanto en materia constitucional, como en el caso de las leyes de la salud, considerándose para este efecto, solamente aquella parte de la legislación que haga referencia al sector de la salud, porque la investigación trata específicamente del rendimiento en esta área.

Las principales normativas legales a las que se hace referencia en la presente investigación, abarcan la Constitución de la República, donde se citan algunos de los aspectos más importantes relacionados con las condiciones de los puestos de trabajo, en este caso, se asocia estos elementos al área sanitaria, por ello también se abordó la Ley Orgánica de Salud para complementar esta situación jurídica y también describir el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos respectivos que se relacionan con el desempeño laboral.

### 2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

El texto constitucional refiere algunas disposiciones sobre el desempeño laboral y los factores que lo pueden afectar, en este caso, los artículos constitucionales respectivos, son asociados al área de la salud, debido a que se pretende fundamentar jurídicamente lo manifestado en la Carta Magna, acerca de los factores que tienen alguna incidencia en el desempeño del personal de salud, con mayor especificidad en las condiciones de trabajo y en los profesionales de enfermería.

- **Art. 32.-** La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.
- **Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado

humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

- **Art. 327.-** La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

La Constitución reconoce el derecho de los trabajadores a trabajar en condiciones adecuadas que le garanticen el confort adecuado en el puesto de trabajo, para su propio desarrollo y bienestar, lo que también debe generar que el incremento del desempeño de los trabajadores (en este caso, de quienes se encuentran enrolados en los establecimientos de salud y pertenecen al personal enfermero), repercuta directamente en una mayor productividad y competitividad de las organizaciones en el cumplimiento del artículo 32 de la Carta Magna, para beneficio de la comunidad en general.

### 2.3.2. Ley Orgánica de Salud

De la misma manera, con base en el texto constitucional, se ha tomado como referencia las disposiciones de la Ley Orgánica de Salud, para hacer alusión al desempeño profesional de los trabajadores de la salud, lo que consta en los artículos 1 y 34 de este cuerpo de leyes, los cuales a pesar de no tratar directamente la problemática del desempeño laboral de los trabajadores de la salud, sin embargo, establece algunas disposiciones relativas a los accidentes de trabajo y los principios constitucionales en materia sanitaria.

- **Art. 1.-** La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución Política de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioético.
- **Art. 34.-** La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Consejo Nacional de Tránsito y Transporte Terrestres, el Ministerio del Trabajo y Empleo, otros organismos competentes, públicos y privados, y los gobiernos seccionales, impulsarán y desarrollarán políticas, programas y acciones para prevenir y disminuir los accidentes de tránsito, laborales, domésticos, industriales y otros; así como para la atención, recuperación, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas (Asamblea Nacional, 2012),

Las condiciones de trabajo tienen gran importancia en la consecución de los principios constitucionales, por esta razón, se establece que el derecho a la salud no solo está asociado a la atención a la población, sino también al mantenimiento de infraestructura y ambiente saludable que genere el confort necesario para garantizar la protección de la salud de los trabajadores, lo que guarda relación con los estímulos y reconocimientos para el fortalecimiento del sistema sanitaria y del desempeño de los profesionales de enfermería.

### **2.3.3. Plan Nacional de Desarrollo Toda Una Vida**

El Plan Nacional de Desarrollo es una normativa que fue innovadora en el año 2008, debido a que fue la primera vez que se abordó la palabra buen vivir en una Carta Magna ecuatoriana, por ende, las normativas de la Constitución de la República también guardan relación con los principios inherentes al área de la salud, como es el caso de la calidez, calidad y demás que fueron abordadas en los sub-numerales anteriores, razón por la cual se hace alusión al siguiente objetivo número uno.

- **Objetivo 1:** Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.
- **Política:** Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida (Secretaría Nacional para la Planificación del Desarrollo, 2017)

Los trabajadores del área de la salud, entre los que se incluyen los profesionales de enfermería, requieren desenvolverse en un área donde exista el

suficiente confort y las condiciones adecuadas que promuevan no solo el mejoramiento del desempeño de los trabajadores, sino también un ambiente favorable que contribuya al fortalecimiento de la productividad laboral e incluso de la competitividad, la cual está referida a la atención del paciente, los usuarios y la sociedad en general.

#### **2.4. Operacionalización de variables**

1. **Variable independiente:** Factores.
2. **Variable dependiente:** Desempeño laboral del profesional de enfermería.

**Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente.**

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
<b>Variable independiente:</b> Factores	Aspectos que generan una influencia negativa en el desempeño laboral afectando en el rendimiento habitual de los profesionales de enfermería	<b>Factores sociales y educativos</b>	¿Fue capacitado/a en el presente año?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Tiene el apoyo de la institución para continuar su preparación profesional?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
		<b>Factores gerenciales de la institución</b>	¿Asegura la alta dirección, su estabilidad laboral?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Se orienta en una política establecida por la gerencia de la institución?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Se orienta en manuales, procedimientos y protocolos establecidos por la alta dirección?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
		<b>Factores culturales</b>	¿Se adapta fácilmente al puesto de trabajo?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Es puntual para llegar al establecimiento de trabajo?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
		<b>Factores económicos</b>	¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Reconocen los directivos de la organización, su esfuerzo en el trabajo?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Trabaja en más de un establecimiento?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
		<b>Factores psicológicos</b>	¿Considera que su trabajo es monótono?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Ha sufrido de acoso laboral?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Considera que su trabajo está sobrecargado?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca
			¿Se siente estresado/a?	Siempre, Con frecuencia, a veces, rara vez, nunca

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
<b>Variable dependiente:</b> Desempeño laboral del profesional de enfermería	Respuesta a una necesidad en el ejercicio de la profesión mediante un análisis valorativo de conceptos, concepciones y enfoques para su formación, relaciones vinculadas con el desempeño desde la práctica de la actividad y las condiciones actuales en el ámbito de salud	Características familiares	Sexo	Masculino Femenino
			Edad	<25 años
				25 a 45 años
				>45 años
			Experiencia	<1 año
				1 a 5 años
			Estado civil	>5 años
Soltero Casado Viudo Divorciado Unido				
Nivel académico	Licenciado Magíster Doctorado			
Cargas familiares	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
	Más de 5			

Fuente: Elaboración propia.

## **Capítulo III**

### **3. Metodología**

#### **3.1. Diseño de la investigación**

El presente estudio tiene por propósito determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019, por este motivo se considera necesaria la aplicación de la investigación cuantitativa que según Galeano (2015), es una investigación “que permite la recolección de información numérica y porcentual para identificar las características de un individuo o grupo para efectuar el análisis de los datos mediante el uso de herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas” (p. 12).

Por lo establecido, se considera que la investigación se realiza mediante el diseño cuantitativo a través de la investigación de campo no experimental ya que se realizará la recolección de información de las fuentes primarias que la constituyen los profesionales de enfermería para reconocer los factores que inciden en el desempeño laboral.

#### **3.2. Modalidad de investigación**

La modalidad de la investigación se refiere a clase de estudio que se va a realizar, la orientación de la finalidad general y la forma en la que se recoge la información y datos necesarios, en este estudio se ha considerado la investigación

de campo, que según Palella & Martins (2015) consiste en “la recolección de información de forma directa de la realidad de los hechos, sin manipular o controlar las variables” (p. 7).

La investigación de campo permite la recolección de datos de las fuentes primarias o hechos reales, de modo que la investigación de campo se aplica para recabar información de las características particulares de los profesionales de enfermería y los factores sociales, culturales, económicos que influyen en su desempeño, por lo tanto la investigación de campo se relaciona con el diseño de investigación cuantitativo porque hace posible la recolección de datos numéricos y porcentuales que serán analizados e interpretados para cumplir con el objetivo del estudio.

Además se considera de tipo transversal considerando el criterio de Bernard (2016), que lo define como “un estudio que se realiza mediante el análisis de los datos de variables recopiladas dentro de un periodo de tiempo determinado sobre una población objetivo” (p. 5), en este caso la investigación emplea la modalidad transversal porque se ha considerado el desarrollo del estudio durante el periodo presente que va desde mayo – agosto del 2019.

### **3.3. Tipo de investigación**

De acuerdo a Arias & Fidias (2015), la investigación descriptiva consiste en “la caracterización de fenómeno, individuo o grupo, con el propósito de identificar su estructura o comportamiento” (p. 16). La descripción es un método que por lo general, se asocia con los modelos cuantitativos, debido a su

concreción y objetividad en el eje transversal, en donde se suelen realizar este tipo de estudios, en el campo de acción.

Por lo expuesto se determina el uso de la investigación descriptiva para identificar el comportamiento y/o la evolución de la problemática inherente a los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería mediante la identificación de su comportamiento en el tiempo y espacio descrito, es decir, en el Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019.

### **3.4. Técnica e instrumento de investigación**

Con relación a la técnica de investigación se ha considerado la encuesta que según Martínez (2016), es “un método de investigación y recopilación de datos para obtener información sobre un determinado hecho u fenómeno, para cumplir con el propósito inicial de la investigación” (p. 6).

Referente al instrumento se destaca el criterio de Pacheco (2015), que identifica este como “la herramienta utilizada para la recolección de información, en algunos casos se encuentran diseñados a través de escalas de medición de acuerdo a las necesidades del investigador” (p. 2).

Considerando la información descrita en los párrafos anteriores se destaca el uso del cuestionario de la encuesta para la recolección de información, a través de la aplicación del instrumento de preguntas cerradas a los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, las mismas que se encuentran orientadas a la identificación de las

características particulares de los involucrados y los factores sociales, culturales, económicos que influyen en su desempeño.

### **3.5. Población y muestra**

Según Leiva (2014), la población “es el grupo de objetos que presentan características similares, mismas que medibles dentro de un estudio” (p. 8), respecto a la muestra Martínez (2016), indica que “es una parte de la población, se considera cuando la población supera los 100 elementos” (p. 5).

Con relación al presente estudio se considera una población de 50 profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, debido a que la población no supera los 100 elementos se considera el total de participantes para la aplicación de la encuesta.

### **3.6. Procedimiento de la investigación**

Para el procesamiento de la investigación Díaz de Iparraguirre identifica tres fases:

- Planificación de las actividades importante para el cumplimiento de la investigación.
- Investigación de campo, mediante las técnicas de recolección de datos.
- Análisis, interpretación e integración de los resultados. (Díaz de Iparraguirre, 2016).

Mediante el cumplimiento de las tres fases del procesamiento de la información es posible que se planifique las actividades que inician a través de la autorización del Director del Hospital Materno - Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel previa carta de solicitud para el ingreso al área de hospitalización, como segundo se realiza la aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería y finalmente el análisis e interpretación de los resultados identificando los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

### **3.7. Presentación y análisis de los resultados de la encuesta**

La presente investigación presenta los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería en el Área de Hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, para lo cual se ha realizado las respectivas tabulaciones de los resultados obtenidos, en donde se debe cumplir con los objetivos planteados en el primer capítulo.

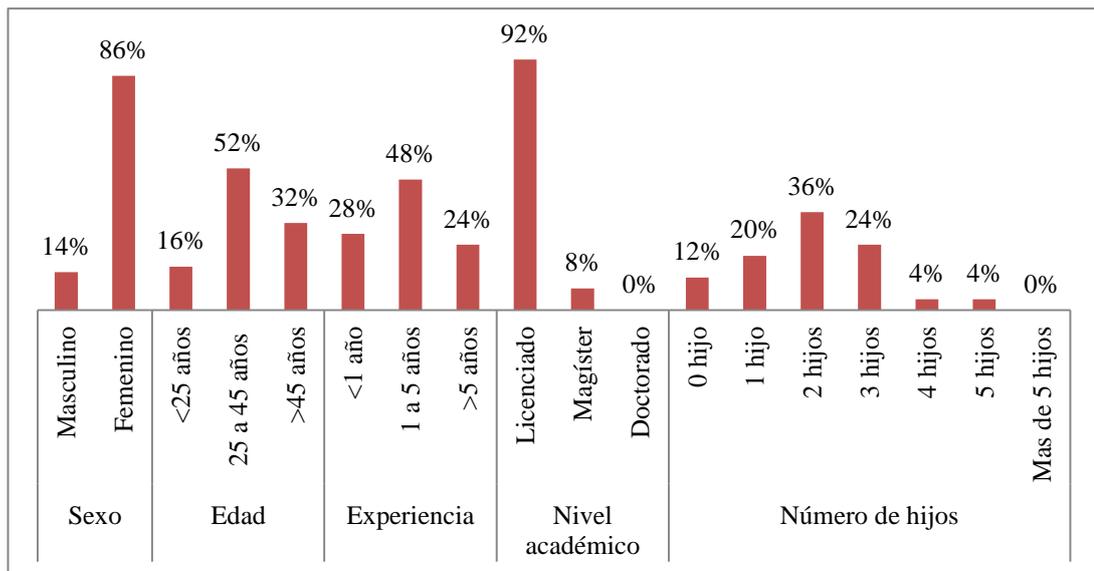
## Capítulo IV

### 4. Resultado

#### 4.1. Análisis y resultado de encuesta aplicada a profesionales de enfermería

**Objetivo 1 Identificar las características de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.**

**Gráfico 1. Datos generales de los profesionales de enfermería.**



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Procel.

Elaborado por: Alvarado Carmen y Pinduisaca Erika.

Los profesionales de enfermería inmersos dentro del ámbito de la muestra seleccionada, en el 14% de los casos pertenecen al sexo masculino, mientras que el 86% es del sexo femenino, debido a que se trata de un hospital con especialidad

en ginecología, de tipo III según la categorización del Ministerio de Salud Pública, en donde la mayoría del personal enfermero son mujeres.

Con relación a la edad, los resultados indicaron que el 16% de los profesionales de enfermería tienen menos de 25 años de edad, mientras que el 52% tienen 25 a 45 años y los mayores de 45 años son el 32% de la población del personal enfermero del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel, donde se realiza el estudio, denotando estos hallazgos una edad considerable que contribuye al desarrollo de sus habilidades.

Respecto a la experiencia, los resultados indicaron que el 28% de los profesionales de enfermería tienen menos de 1 año de experiencia en el puesto de trabajo, mientras que el 48% tienen 1 a 5 años y el 24% tienen más de 5 años de experiencia. Este hallazgo pone de manifiesto que a pesar de la edad de los profesionales de enfermería, su experiencia es mediana, porque la mayoría se encuentran laborando en sus puestos de trabajo de 1 a 5 años.

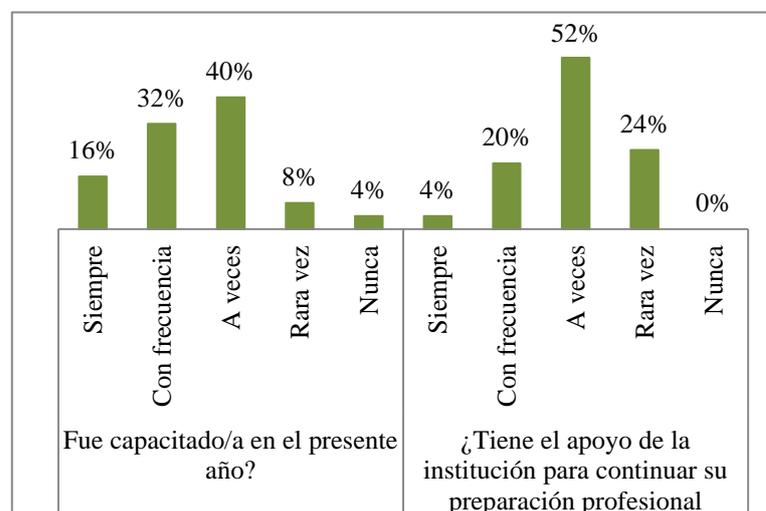
Otro dato importante puso de manifiesto que el 92% de los profesionales de enfermería de la muestra seleccionada, son Licenciados, mientras que el 8% son Magísteres, esto quiere decir que la población mayoritaria cuenta con título de tercer nivel, aunque solamente uno de cada diez enfermeras o enfermeros, tienen título de postgrado.

Finalmente, se pudo conocer que el 12% de profesionales de enfermería todavía no tienen hijos, el 20% tienen un hijo, el 36% tienen 2 hijos, el 36% tienen 3 hijos, el 24% tienen 4 hijos, el 4% tienen 5 hijos y ninguno tiene más de

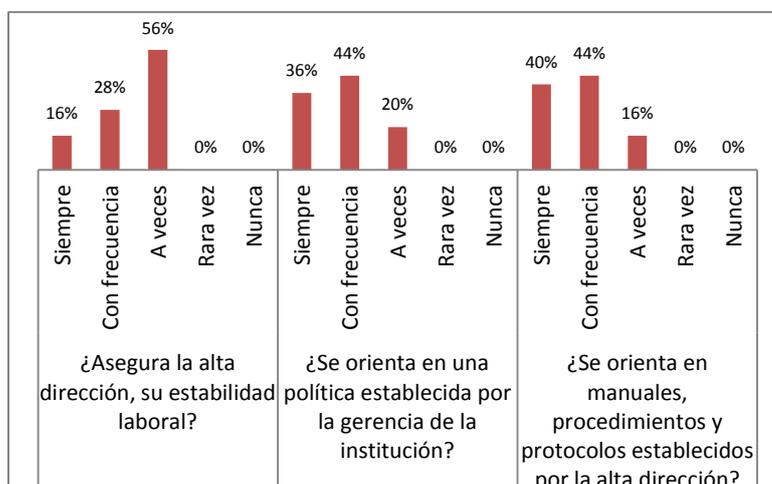
cinco hijos. Estos resultados ponen de manifiesto que en efecto, un porcentaje considerable de enfermeras y enfermeros, tienen más de 2 hijos, es decir, que tienen responsabilidades que pueden ser beneficiosas o dificultar su desempeño en el área de trabajo.

**Segundo objetivo: examinar los factores sociales y educativos, gerenciales y culturales, que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.**

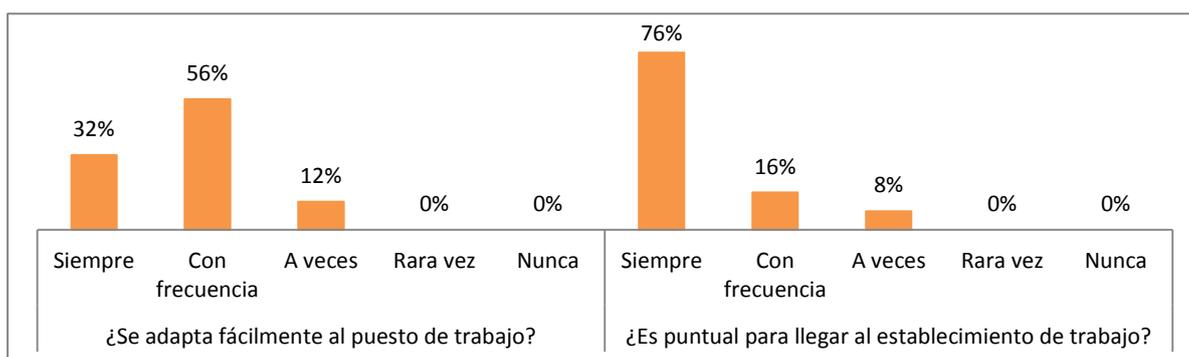
**Gráfico 2. Factores sociales y educativos**



**Gráfico 3. Factores gerenciales de la institución.**



**Gráfico 4. Factores culturales.**



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Procel.

Elaborado por: Alvarado Carmen y Pinduisaca Erika.

Con relación a los **factores sociales y educativos** de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Prócel, los hallazgos de este estudio se presentan seguido:

Con relación a la capacitación del profesional de enfermería durante el presente año en curso, se pudo conocer entre los hallazgos más relevantes que el 16% siempre recibió capacitación, el 32% con frecuencia fue capacitado, el 40% a

veces recibió capacitación, el 8% rara vez fue capacitado, el 4% nunca fue capacitado.

Estos resultados coinciden parcialmente con lo expresado por Toledo (2018) sobre las limitaciones en la capacitación del personal, el cual “es una de las causas del bajo nivel de desempeño, por no haber seguido un programa para desarrollar las habilidades de los trabajadores”.

En efecto, se observó algún grado de limitación en la capacitación del profesional de enfermería, a pesar que en alguna ocasión, el personal enfermero si recibió la capacitación correspondiente por parte de la institución hospitalaria donde se delimita el estudio, o inclusive, por medio del Ministerio de Salud Pública, que también ha contribuido en alguna medida, pero todavía falta mejorar este aspecto importante para el desarrollo de las habilidades de estos profesionales, que puede reflejarse en su desempeño en el área respectiva.

Con relación al apoyo que recibieron los profesionales de enfermería, para continuar su preparación profesional, el 4% siempre tuvo el apoyo de la institución, el 20% con frecuencia tuvo el apoyo de la entidad, el 52% a veces tuvo apoyo del establecimiento hospitalario y el 24% rara vez contó con este apoyo, según los hallazgos evidenciados.

Estos resultados coinciden con lo expresado por Toledo (2018) sobre la falta de apoyo, el cual “es una de las causas del estrés laboral es causado por la falta de apoyo tanto de los subordinados, como de sus superiores”, causando frustración y estrés del entorno.

Se observa que la institución hospitalaria no ha apoyado siempre la preparación profesional de los profesionales de enfermería, lo que puede ser uno de los factores por los cuales el personal enfermero no pudo avanzar más en su nivel académico, el cual en la mayoría de los casos es de Licenciatura en Enfermería, con un mínimo porcentaje de Magísteres, donde no solo se consideran los recursos económicos, sino también el factor tiempo que es indispensable para lograr los objetivos de la preparación del talento humano en las entidades hospitalarias.

En referencia a los **factores gerenciales de la institución**, los hallazgos respectivos se presentan seguido:

Respecto a estos resultados, se pudo evidenciar que según el 16% de profesionales de enfermería, la alta dirección siempre asegura su estabilidad, el 28% indicó que con frecuencia esta premisa es verdadera y el 56% manifestó que a veces los directivos principales de la entidad aseguran la estabilidad laboral de los empleados.

Fácilmente se observa que la mayoría del personal enfermero no se siente estable en sus puestos de trabajo, indicándose además, que en este centro hospitalario más del 80% de los enfermeros trabajan por contrato y no tienen nombramiento, según la estadísticas del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel, que se encuentra vinculada a este hallazgo del criterio de inestabilidad del personal enfermero.

La literatura teórica sobre el empleo inestable, agrega que los profesionales que se desempeñan en una determinada área de trabajo pueden en muchos casos sentir algo de temor o miedo a perder el puesto de trabajo, lo que influye en su desempeño laboral e incluso puede causar estrés laboral, esto se debe a que el personal de enfermería requiere mantener estabilidad laboral para que pueda desarrollar sus funciones de manera adecuada sin tener el temor de ser despedido, por la dificultad de encontrar un nuevo empleo (Iriarte, 2016).

Referente a estos hallazgos, se pudo evidenciar que según el 36% de profesionales de enfermería, siempre se orientan en una política hospitalaria, el 44% con frecuencia se orienta en esta política, mientras que el 20% expresó que solo a veces se orienta en esta política, que según lo evidenciado durante la Rotación de Enfermería, sí existe.

Otro de los hallazgos, evidenció que según el 40% de profesionales de enfermería, siempre se orientan en manuales de procedimientos, el 44% con frecuencia se orienta en manuales de procedimientos, mientras que el 16% expresó que solo a veces se orienta en manuales de procedimientos, que según lo evidenciado durante la Rotación de Enfermería, también existen.

Según el criterio de Iriarte (2016), “las organizaciones hospitalarias que disponen de una política laboral documentada y que cuentan con manuales de procedimientos claramente establecidos, tienen más opciones de tener éxito en el cumplimiento de los objetivos”, por esta razón, este factor es esencial, evidenciándose la existencia de estos documentos en la institución hospitalaria donde se delimita el estudio.

El hecho de que no todos los Licenciados y Magísteres en Enfermería, se orienten bajo la política del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Procel, no significa que incumplan algún procedimiento, sino más bien que no se han interesado por estudiar los manuales de la entidad hospitalaria, ni tampoco por practicar acciones bajo esta política, evidenciándose también poco control al respecto de este problema.

Con relación a los **factores culturales (costumbres del trabajador)** de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos de este estudio se presentan seguido:

Al hacer referencia a la adaptación de los profesionales de enfermería al puesto de trabajo, se estimó que 32% de este personal se adaptó fácilmente al puesto de trabajo, 56% con frecuencia se adaptó al puesto de labores, 12% a veces se adaptó al lugar donde fue colocado por la alta dirección del establecimiento hospitalario.

Sobre la adaptación al puesto de trabajo, Cárdenas (2017) refiere que este es un factor esencial para impulsar el desempeño de cualquier profesional en su puesto de trabajo”, para lo cual inclusive, es indispensable una cuota de vocación por parte del personal enfermero.

Los hallazgos manifiestan que la población mayoritaria de profesionales de enfermería se adaptó a su puesto de trabajo, tan solo uno de cada diez enfermeros no se ha adaptado todavía al puesto de labores en el centro

hospitalario, sin embargo, es necesario expresar que había un grupo minoritario de profesionales de enfermería que tenían experiencia menor de un año y son quienes están afectados por este problema, por lo tanto, se espera que con el transcurrir del tiempo, ellos se adapten a sus labores cotidianas.

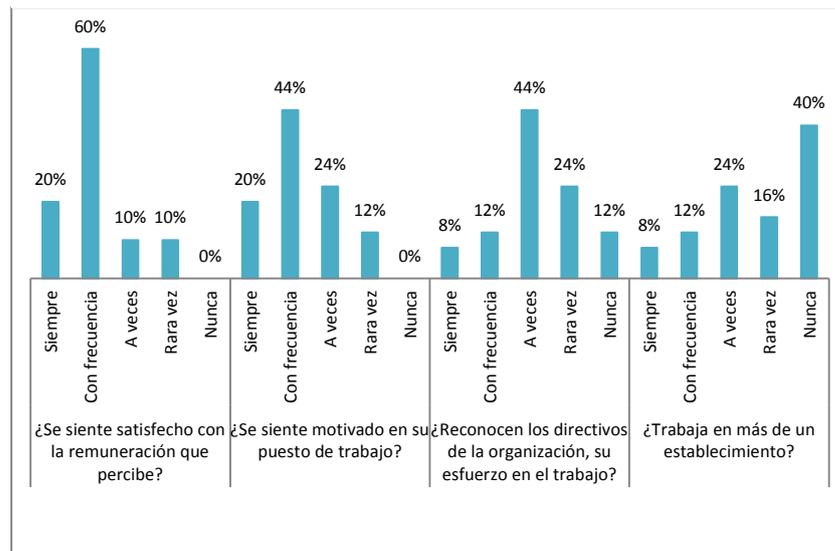
Respecto de la puntualidad para llegar al Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel, el 76% de los profesionales de enfermería siempre fue puntual en la asistencia al centro hospitalario, mientras que el 16% con frecuencia fue puntual y el 8% a veces fue puntual a la entidad.

Acerca del valor de la puntualidad, Cárdenas (2017) refiere que este es otro de los factores claves para impulsar el desempeño de cualquier profesional en su puesto de trabajo”, para lo cual inclusive, es indispensable formar buenos hábitos en los empleados de cualquier jerarquía y no solo de los enfermeros y enfermeras.

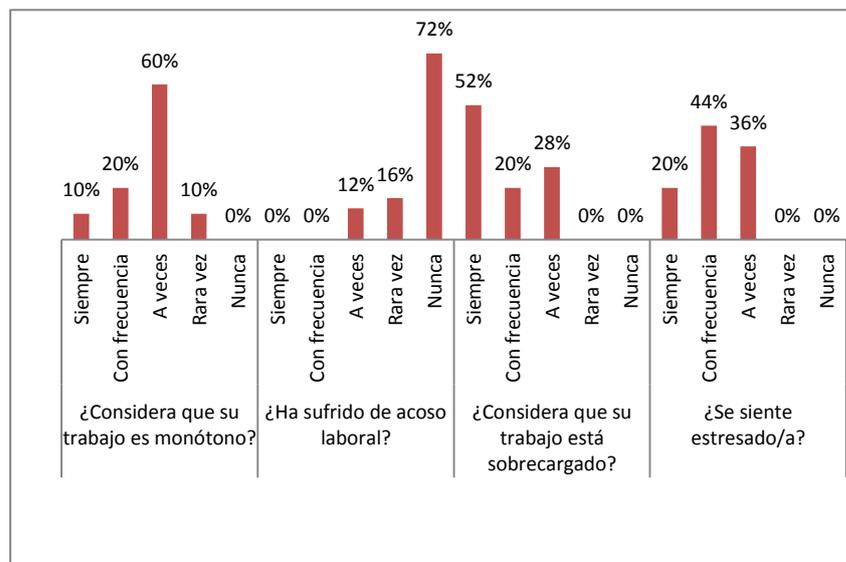
La puntualidad es uno de los factores decisivos asociados a la responsabilidad de los profesionales de enfermería y de cualquier empleado en un centro hospitalario, por consiguiente, al haber obtenido un alto porcentaje de puntualidad en el personal enfermero, se establece un cumplimiento elevado en este factor de tipo cultural, que está evidenciando un buen valor de estos empleados en el ente hospitalario.

**Tercer objetivo: Examinar los factores económicos y psicológicos que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.**

**Gráfico 5. Factores económicos.**



**Gráfico 6. Factores psicológicos.**



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel. Elaborado por: Alvarado Carmen y Pinduisaca Erika.

Con relación a los **factores económicos** de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos de este estudio se presentan seguido:

Se destaca con relación a la satisfacción que perciben los empleados por la remuneración que reciben mensualmente, algunos resultados relevantes como que el 20% siempre han sentido satisfacción, el 60% con frecuencia están satisfechos, el 10% rara vez y el 10% a veces experimentó satisfacción por las remuneraciones que perciben.

Estos resultados concuerdan con lo manifiestan Berón y Palma (2016) quien afirma que “el ingreso económico de los profesionales de enfermería es uno de los principales indicadores que pueden generar una influencia directa en el desempeño de los colaboradores”.

Se observó que la población mayoritaria del personal enfermero estuvo satisfecho con su remuneración, sin embargo, es necesario destacar que esta pregunta puede ser subjetiva, debido a que no todos los profesionales de enfermería están dispuestos a decir la verdad sobre este tema, porque el hospital también va a evaluar estos resultados, por este motivo, se realizará el análisis de los demás elementos que inciden en el factor económico, para contar con un criterio más amplio.

Mientras que, con relación a la motivación de los empleados en el puesto de trabajo, se destacaron algunos resultados relevantes como que el 20% siempre estuvieron motivados, el 44% con frecuencia se ha sentido motivado, el 24% a

veces estuvo motivado y el 12% rara vez experimentó motivación en su puesto de trabajo.

Estos resultados concuerdan con lo manifestado por Berón y Palma (2016) quien afirma que “la motivación y el reconocimiento hacia los profesionales de enfermería es otro de los factores que pueden influir en el desempeño de los colaboradores”, ya que en la mayoría de los casos los profesionales se preparan con la aspiración de recibir un sueldo superior y escalar en una posición diferente a la actual.

Se observó que solo el 20% del personal enfermero manifestó estar de acuerdo con los incentivos que ha propuesto la alta dirección del centro hospitalario, al respecto, es necesario destacar que los hospitales públicos basan cualquier tipo de plan motivacional, en las partidas presupuestarias, por este motivo, estos hallazgos solo pueden referirse a la situación actual que se encuentra el sector de salud, donde las partidas reportan un leve descenso con relación a los años anteriores.

Entre tanto, con relación al reconocimiento otorgado por los directivos del hospital, por el esfuerzo desplegado por los profesionales de enfermería, algunos resultados relevantes indicaron que solo el 8% siempre fue reconocido en su desempeño, el 12% con frecuencia recibió este reconocimiento, el 44% a veces fue reconocido, al 24% rara vez le dieron un reconocimiento y 12% nunca fueron reconocidos por su desempeño y esfuerzo.

Estos resultados también concuerdan con lo expresado Berón y Palma (2016) quien afirma que “la motivación y el reconocimiento hacia los profesionales de enfermería es otro de los factores que pueden influir en el desempeño de los colaboradores”.

Se pudo observar que solo el 8% de los profesionales de enfermería manifestaron estar de acuerdo con el reconocimiento de la alta dirección del centro hospitalario, por el esfuerzo desplegado por los enfermeros y enfermeras, corroborando lo que se manifestó con relación al resultado anterior, en donde se expuso que la situación actual en que se encuentra el sector de salud, donde las partidas reportan un leve descenso con relación a los años anteriores, puede afectar estos resultados.

Se pudo conocer también que el 8% siempre ha trabajado en más de un establecimiento, el 12% con frecuencia ha trabajado en más de un establecimiento de salud, el 24% algunas veces trabajó en más de un ente sanitario, el 16% rara vez laboró en más de una institución de salud y el 40% nunca trabajó en más de una entidad de este tipo.

El trabajo en más de un establecimiento, motivado generalmente por ciertos desniveles en el aspecto económico, es otro de los factores que influye en el desempeño de los profesionales de enfermería, de acuerdo a lo manifestado por (Bestratén, 2016).

Una de los hallazgos interesantes en este estudio, fue que la mayoría de los profesionales de enfermería solo tiene un trabajo, aunque se destaca también que

alrededor de 20% o la quinta parte del personal enfermero, han sentido la necesidad de buscar otra fuente de empleo en alguna institución de salud, para aliviar en alguna medida su situación económica, aunque en un grado mínimo o poco relevante para el estudio.

Se destaca con relación a la monotonía en el puesto de trabajo, algunos resultados relevantes como que el 10% siempre sintió monotonía en el puesto de trabajo, el 20% con frecuencia experimentó monotonía, mientras que el 60% a veces la experimentó, dependiendo del puesto de empleo donde laboró y el 10% rara vez sintió monotonía.

Estos resultados no concuerdan con lo manifestado por Cárdenas, Velasco y Fabela (2014), para quienes “el desempeño laboral se puede ver influencia por la repetición de actividades dentro de un lugar de trabajo, el profesional de enfermería en la mayoría de los casos, realiza actividades que pueden ser frecuentes y monótonas en un puesto”.

Los puestos de trabajo monótono generalmente se asientan en áreas donde hay menor afluencia de pacientes, porque en aquellas salas donde se asienta el mayor porcentaje de la población de pacientes, en cambio, hay sobrecarga de funciones, como se podrá observar más adelante.

En referencia al acoso laboral, el 12% de los profesionales de enfermería a veces sufrió acoso laboral, el 16% rara vez sufrió acoso laboral y el 72% nunca sufrió acoso laboral. Estos resultados pueden relacionarse con lo que indican Aguirre y Guevara (2014) sobre este problema laboral, donde “la falta de apoyo es

el agravante, porque en este tipo de afectación, es cuando el trabajador es objeto de burlas, insultos, intimidaciones, amenazas hasta violencia física”, consiste en los casos más graves de estrés laboral que requieren de atención psicológica.

La figura del acoso laboral está escondida, debido a que ninguno de los profesionales de enfermería que trabajan en el Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel, han interpuesto ninguna denuncia sobre este particular, al respecto, se establece la imperiosa necesidad de conocer más sobre esta problemática que no ha sido estudiada de manera consistente en las investigaciones de enfermería.

El resultado obtenido acerca de la sobrecarga laboral, expresó que el 52% de los profesionales de enfermería siempre consideró que su trabajo está sobrecargado, el 20% indicó que con frecuencia sienten sobrecarga en la jornada laboral, mientras que el 28% manifestó que a veces sintió sobrecarga en su puesto de trabajo.

Estos resultados concuerdan con lo que manifiestan Cadena, Olvera, Teniza y López (2016), quienes expresan que el personal de enfermería, por lo general, “se encuentra sometido a una excesiva carga de trabajo”, lo que constituye un factor que influye en el desempeño, limitándolo e incluso, ocasionando errores en las actividades de estos profesionales de la salud.

Los resultados evidenciaron que la población mayoritaria de los profesionales de enfermería se siente sobrecargados en sus funciones, debido a que en la actualidad, existen limitaciones de personal de salud, porque varias

instituciones tuvieron que reducir personal por causa de los recortes presupuestarios en las entidades hospitalarias pertenecientes a los Distritos del Ministerio de Salud Pública, situación que afecta el desempeño de los profesionales enfermeros en sus actividades diarias.

El hallazgo obtenido acerca del estrés experimentado por los profesionales de enfermería, expresó que el 20% del personal enfermero siempre ha experimentado estrés laboral, el 44% con frecuencia lo experimentó, el 36% a veces se sintió estresado a veces.

Estos resultados concuerdan con lo que manifiestan Cadena, Olvera, Teniza y López (2016), quienes expresan que el estrés en el personal de enfermería, puede originarse por diferentes factores como “la deficiencia en la planificación por parte de los responsables de la administración, la reducción de los tiempos que debe emplear para ejecutar una actividad de atención, la obligación de cumplir con tareas que elevan los niveles de estrés y de cansancio”, lo que constituye un factor que influye en el desempeño.

La sobrecarga de trabajo que fue evidenciada como resultado de la investigación de campo, pudo de manifiesto que el estrés laboral que han sufrido los profesionales de enfermería, se debe principalmente a la reducción del personal, razón por la cual, la mayoría de enfermeros y enfermeras, no ha conseguido otro trabajo, porque además de las funciones que ejercen en el establecimiento hospitalario, también se establecen otras pero en el hogar, que también son importantes para estos profesionales.

## 4.2. Discusión

Los hallazgos investigativos evidenciaron las principales características de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, obteniendo que la población mayoritaria (86%) pertenece al sexo femenino, generalmente con el título de Licenciadas de Enfermería (92%), cuya edad predominante (52%) es de 25 a 45 años, con experiencia laboral de 1 a 5 años en el 48% de los casos, la cual es considerada mediana, mientras que las dos tercera partes (68%) tienen dos o más hijos.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo expresado en la investigación antecedente realizada en Ambato por (Padilla, 2017), quien identificó que las mujeres con más de dos hijos (51%), eran quienes habían reducido su desempeño, por causa del estrés que no solo era causado en el trabajo, sino también en el hogar, al no tener con quien dejar a sus hijos para el cuidado diario, a sabiendas que no podían cubrir con su remuneración, el costo de una empleada doméstica.

Con relación a los factores sociales y educativos que influyeron en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos manifestaron que, algo más de la mitad de la población mayoritaria (52%) no recibieron siempre la capacitación para fortalecer sus conocimientos en las áreas donde laboran, debido a que no tuvieron el apoyo de la alta dirección del establecimiento sanitario, incidiendo ello en desempeños no óptimos.

Los resultados obtenidos coinciden con los hallazgos del estudio realizado en Costa Rica por (Vargas, 2016), quien manifestó que la capacitación es el principal factor que influye en el desempeño laboral, según más del 50% de los profesionales de enfermería de la institución hospitalaria donde se realizó el estudio antecedente, a pesar que no manifestó nada al respecto del apoyo de la alta dirección, pero cuyo resultado se asocia a esta causa.

Con relación a los factores gerenciales de la institución que influyeron en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos manifestaron que, más de la mitad (56%) de la muestra seleccionada, no consideraron que la alta dirección asegure su estabilidad laboral, sin embargo, casi las tres cuartas partes (70%) se orientan bajo una política hospitalaria y en manuales de procedimientos, es decir, que cumplen con las exigencias impuestas por la legislación sanitaria y las autoridades de la entidad hospitalaria.

Estos resultados concuerdan parcialmente con los hallados por (Cedeño & Guananga, 2016), en el estudio realizado en Guayaquil, quienes manifestaron que los factores gerenciales en el 60% de los profesionales de enfermería, influyen en el desempeño, entre ellos la política organizacional y el manejo de manuales de procedimientos, aunque no se refiere en ninguna medida a la generación de estrategias para el fortalecimiento de la estabilidad laboral.

Con relación a los factores culturales que influyeron en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos manifestaron que, más de

las cuatro quintas partes (88%) del personal enfermero se ha adaptado a su puesto de trabajo, siendo puntual en su llegada a la institución, factores que son positivos y que incidieron en un buen desempeño en el puesto de labores.

Los resultados obtenidos concuerdan parcialmente con lo expresado en la investigación antecedente realizada en Guayaquil por (Fariño & Costa, 2016), quienes manifestaron entre sus hallazgos, que la adaptación al puesto de trabajo es un factor que puede influir en el desempeño laboral en más del 60% de profesionales de enfermería, sin embargo, su mayor prioridad fueron los factores administrativos o gerenciales y organizativos, entre los que citó la capacitación y el uso de protocolos.

Con relación a los factores económicos que influyeron en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos manifestaron que, a pesar de que solo dos de cada diez profesionales están insatisfechos con su remuneración, sin embargo, cuatro de cada diez enfermeros/as no se sienten motivados, por la falta de reconocimientos por parte de la alta dirección, tan solo dos de cada diez Licenciadas de Enfermería recibieron en algún momento un reconocimiento de los directivos de la entidad hospitalaria, por ello, la mitad de la muestra seleccionada ha trabajado en algún momento en dos instituciones sanitarias, para suplir sus necesidades familiares y personales.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo expresado en la investigación antecedente realizada en Lima-Perú por (Campos, 2018), quien identificó a la desmotivación de los profesionales de enfermería (34,7%), como el factor que

más influyó de manera negativa en el desempeño de estos profesionales incorporados en la institución hospitalaria donde se llevó a cabo aquel estudio, cuya causa se sustentó en la falta de planes motivacionales y reconocimientos por parte de los directivos de la entidad sanitaria.

Con relación a los factores psicológicos que influyeron en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos manifestaron que, ni la monotonía ni el acoso laboral, fueron factores gravitantes para bajar el desempeño laboral del personal enfermero, a diferencia de la sobrecarga laboral experimentada por algo más de la mitad (52%) de la muestra seleccionada, quienes evidenciaron señales de estrés laboral debido a la excesiva carga de trabajo en su puesto, que les afecta en gran medida para alcanzar mejores rendimientos.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo expresado en la investigación antecedente realizada en Murcia – España por (Piñeiro, 2016), quienes identificaron al estrés laboral (57%) como el principal factor que influyó de manera negativa en el desempeño de los profesionales de enfermería de la institución hospitalaria donde se llevó a cabo aquel estudio, cuya causa se sustentó en la sobrecarga laboral en ciertas áreas críticas de la entidad sanitaria.

### **4.3. Conclusiones y recomendaciones**

#### **4.3.1. Conclusiones**

- Se identificaron dentro de las características de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, que la población mayoritaria pertenece al sexo femenino, ostentan título de Licenciadas de Enfermería, la edad predominante es de 25 a 45 años, con experiencia laboral de 1 a 5 años, con dos o más hijos, este último factor es el que más puede afectar el desempeño laboral de los profesionales en mención.
- Se identificaron entre los factores que afectaron el desempeño de los profesionales de enfermería en el Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, entre los de tipo social – educativo, quienes no aseguraron (56%) su estabilidad laboral, en el plano gerencial, mientras que entre los factores positivos se cita que casi el 70% se orienta bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos; en el ámbito cultural, se pudo evidenciar elementos positivos como la adaptación al puesto de trabajo por parte del 88% de los profesionales de enfermería en análisis, además de la puntualidad demostrada.
- Se identificaron entre los factores que afectaron el desempeño de los profesionales de enfermería en el Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, la falta de reconocimiento al persona, por parte de la alta dirección (40%),

quienes tampoco han suministrado los incentivos adecuados a sus empleados, en el ámbito económico, además que la alta sobrecarga laboral experimentada por el 52% de los profesionales enfermero, que les ha llevado a sufrir síntomas de estrés laboral, en el aspecto psicológico, influye de manera negativa en el desempeño laboral de estos trabajadores de la salud.

#### **4.3.2. Recomendaciones**

- Se recomienda a los directivos del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, fortalecer el vínculo entre las trabajadoras de la salud (profesionales de enfermería) incorporadas en el establecimiento de salud, con sus hijos, a través de la integración correspondiente, para minimizar el impacto que representa para ellas, separarse de sus hijos durante toda la jornada laboral.
- Se sugiere a los profesionales de enfermería adquieran el hábito positivo de utilizar manuales de protocolos y procedimientos, orientándose bajo la política hospitalaria, siendo importante que las autoridades del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, planifiquen programas de capacitación, de modo que se pueda garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales y del buen vivir.
- Es recomendable que las autoridades del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, planifiquen programas de motivación o reconocimiento para sus trabajadores, para fortalecer su desempeño,

además de solicitar a través de las partidas correspondientes, la contratación de mayor personal, sustentando esta petición en los diagnósticos de salud del personal de salud, para que la sintomatología del estrés laboral se convierta en el principal fundamento para amparar este pedido.

## Referencias bibliográficas

- Aguirre, E., & Guevara, G. (2014). Factores asociados con el desempeño del personal que labora en hospitales. *Revista Enfermería Actual*, 22(1).
- Arias, & Fidas. (2015). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme.
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Salud*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 423.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Editorial Jurídica Ecuatoriana.
- Bernard, A. (2016). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, Cuarta Edición.
- Berón, D., & Palma, F. (2016). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del persona de enfermería*. Malargue, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo: Facultad de Ciencias Médicas: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5918/beron-daniela.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf).
- Bestratén, M. (2016). *Condiciones de Trabajo y Salud*. Madrid: Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recursos humanos. S. Paulo: Editora Atlas .
- Bonasa, M. (2016). *Estudiantes de enfermería y profesionales de enfermería: Factores de riesgo y factores de protección para garantizar el bienestar psicológico y su calidad de vida laboral*. España: Universitat Rovira i Virgili:

[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/399566/TESI.pdf?sequence=1  
&isAllowed=y.](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/399566/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cadena, J., Olvera, S., Teniza, D., & López, L. (2016). Factores que influyen en el profesional de enfermería de una institución de tercer nivel para desarrollar investigación. *Inquietudes*, 2(48), 11.

Campos, M. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima - 2017*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado.

Cárdenas, B. (2017). *Diversidad, equidad y ciudadanía*. México: UAEM.

Cárdenas, L., Velasco, C., & Fabela, M. (2014). *Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género*. México: Universidad Autónoma del Estado de México: [http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO\\_LABORAL\\_DEL\\_PERSONAL.pdf](http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf).

Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (04 de 2018). Factores de estrés laboral en el profesional de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control apoyo. *Enfermería Global*, 50.

Casas, J. (2017). Dimensiones y medición de la calida de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista Administrativa Sanitaria*, 27 -44.

Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., & Licona, S. (2014). *Estrés laborales en enfermería y factores asociados*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte: <http://www.redalyc.org/pdf/817/81730850005.pdf>.

- Cedeño, S., & Guananga, D. (2016). *Calidad del desempeño de enfermería en los profesionales del Hospital Anel Gilbert Pontón*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil, Carrera de Enfermería.
- Cortés, A. (2015). *Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud*. . México: Pearson Educacion.
- Cremades, J. (2016). Factores laborales estresantes en profesionales de enfermería que trabajan en Unidades Hospitalarias con pacientes ingresados por problemas médicoquirúrgicos: una revisión bibliográfica. *Revista Científica de Enfermería, 1*(2).
- Curiel, A., Rodríguez, M., & Guerrero, F. (2016). Síndrome de agotamiento profesional en el personal de atención a la salud. *Revista Medica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 22* - 44.
- Díaz de Iparraquirre, A. (2016). *Procedimiento de la investigación*. México.
- Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (3 de 11 de 2017). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte, 9*(1).
- Espinosa, A., Gilbert, M., & Saavedra, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de enfermería, 32*(1), 15.
- Fariño, J., & Costa, M. (2016). *Factores ambientales que influyen en el bajo rendimiento laboral del personal de enfermería del Área Clínico quirúrgica del Hospital General Hosnag de la Ciudad de Guayaquil*. . Guayaquil - Ecuador:  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/464>.

- Franklin, E., & Krieger, M. (2016). *Comportamiento Organizacional*. . México:: Pearson Educacion.
- Galeano, M. E. (2015). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad EAFIT.
- García, D. (2017). *Satisfacción laboral*. México: McGraw Hill.
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona:  
[https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Iriarte, L. (2016). *Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de Enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra*. España: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/6156/TFM.pdf?=1>.
- Leiva, F. (2014). *Metodología de la Investigación*. Barcelona – España: Quinta Edición. Editorial Norma:.
- Martínez, M. (2016). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Editorial Trillas.
- Pacheco, O. (2015). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires – Argentina: Editorial Heliasta. Tercera Edición.
- Padilla, H. (2017). *Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de Maternidad y Centro Obstétrico del Hospital Provincial General Latacunga*. Ambato, Ecuador: Uniandes.
- Palella , S., & Martins, F. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa*. España: <https://metodologiaecs.wordpress.com/2015/09/06/metodologia->

de-la-investigacion-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-y-feliberto-martins-pestana-2/.

Piñeiro, M. (2016). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Revista Scielo. Enfermera E.I.R. de Salud Mental. Complejo Hospitalario Universitario de Vigo.*, [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000300008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008).

Ramírez, T., Hernández, M., & Fariña, R. y. (2016). *Complicaciones médicas en enfermos renales crónicos que reciben hemodiálisis periódicas*. Madrid, España: Archivos de Medicina, iMedPub, Vol. 7, Núm. 1. <http://www.redalyc.org/pdf/503/50317133002>.

Secretaría Nacional para la Planificación del Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo Toda Una Vida*. Quito, Ecuador : SENPLADES <http://www.planificacion.gob.ec>.

Toledo, M. (2018). *Factores que influyen en los cuidados que brinda el personal de enfermería a pacientes Oncológicas*. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba: Facultad de Ciencias Médicas: [http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/toledo\\_marta\\_lilian\\_a.pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/toledo_marta_lilian_a.pdf).

Vargas, Z. (2016). Factores personales, laborales y contextuales del profesional de enfermería que inciden en la presencia de un evento adverso. *Revista Electrónica Enfermería Actual en Costa Rica*, <http://www.redalyc.org/pdf/448/44846315005.pdf>.

Zárate, S., Rueda, L., & Cañón, W. (2015). Rol del profesional de enfermería en la investigación clínica. *Revista CUIDARTE*, <http://www.redalyc.org/pdf/3595/359533178024.pdf>.

# ANEXOS



## UNIDAD DE TITULACIÓN

### ANEXOS 1. APROBACIÓN DEL TEMA

	Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Médicas Carrera de Enfermería Cda. Universitaria Salvador Allende Telf:2281106 /2392528	
---	--	---

Guayaquil, 29 de mayo del 2019

Lic. Joicy Franco Coffré Mg.  
Gestora Unidad de titulación  
Carrera de Licenciatura en enfermería.  
Ciudad.-

De nuestras consideraciones:

Nosotros, ALVARADO MENDIETA CARMEN GUADALUPE con CI 0951374602 y PINDUISACA TORRES ERIKA LIZBETH con CI. 1726640954, Estudiantes del CUARTO AÑO-INTERNADO, periodo lectivo 2018-2019 de la CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, solicitamos a usted y por su intermedio se apruebe el nuevo tema:

**“FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LAS AREAS DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL “DRA MATILDE HIDALGO DE PROCEL” DEL PERIODO MAYO – AGOSTO 2019**

Por el tema **“FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LAS AREAS DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL PABLO ARTURO SUAREZ DEL PERIODO MAYO – AGOSTO 2019 ”**

Agradeciendo de antemano su amable atención.

ATENTAMENTE

Carmen Alvarado M.  
ALVARADO MENDIETA CARMEN  
C.I. 0951374602

E w/w & k.  
PINDUISACA TORRES ERIKA  
C.I. 1726640954

Lic. Alicia Donoso Triviño  
LIC. ALICIA DONOSO TRIVIÑO  
TUTORA

RECIBIDO ESC. DE ENFERMERIA  
FECHA: 29/05/2019  
HORA: 13:57  
FIRMA

CS  
Trained with  
CamScanner



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

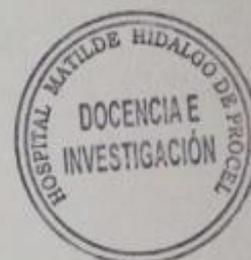


**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**ANEXOS 2. OFICIO DE APROBACION DEL TEMA POR PARTE DEL  
HOSPITAL MATERNO INFANTIL DRA. MATILDE HIDALGO DE  
PROCEL**

Guayaquil, 08 de agosto del 2019

Señores  
Carrera de Enfermería  
Facultad de Ciencias Médicas  
Universidad de Guayaquil  
Ciudad.-



**Asunto:** Carta de legitimidad de realización del proyecto de investigación: "FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LAS ÁREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DRA MATILDE HIDALGO DE PROCEL".

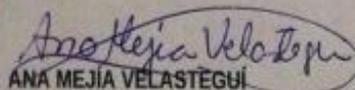
De mi consideración:

Yo, **ANA ISABEL MEJÍA VELASTEGUÍ**, Directora Técnica Asistencial del Hospital Matilde Hidalgo de Procel, manifiesto que en virtud de la información recibida por el Departamento de Docencia e Investigación; las señoritas estudiantes: **ALVARADO MENDIETA CARMEN GUADALUPE** y **PINDUISACA TORRES ERIKA LIZBETH**, realizaron su trabajo de investigación de tesis en nuestra institución apegados a los protocolos de investigación exigidos.

Certifico también que se han establecido acuerdos con las investigadoras para garantizar la confidencialidad de los datos de las participantes del estudio, en relación con los registros o fuentes de información a los que se autorice su acceso.

Se extiende el presente documento a petición de las interesadas para los fines que consideren necesarios.

Atentamente,

  
**ANA MEJÍA VELASTEGUÍ**  
DIRECTORA TÉCNICA ASISTENCIAL  
HOSPITAL MATILDE HIDALGO DE PROCEL



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA



UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXOS 3. SOLICITUD AL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DRA.  
MATILDE HIDALGO DE PROCEL

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERIA

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA  
MATILDE HIDALGO DE PROCEL

3 JUN 2019

Sra. Zoila Castiño Vera  
ASISTENTE DE GERENCIA

Oficio # 152 -CE  
Guayaquil, 28 de Mayo del 2019

Msc.  
RICARDO BELTRAN RODRIGUEZ  
Gerente Hospitalario del Hospital Materno Infantil  
Dra. Matilde Hidalgo de Procel  
Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente, solicito a usted muy respetuosamente autorice a las estudiantes del **OCTAVO SEMESTRE- INTERNADO ROTATIVO**: Srta: ERIKA LIZBETH PINDUISACA y la Srta: CARMEN GUADALUPE ALVARADO MENDIETA, quienes se encuentran desarrollando el trabajo de Investigación previo a la obtención de Título como Licenciada (o) en Enfermería cuyo tema es: "Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil "Dra. Matilde Hidalgo de Procel" del período mayo-agosto 2019", para que puedan recabar información sobre su tema de estudio: datos estadísticos, encuestas en el Hospital que usted muy acertadamente dirige.

Las interesadas realizarán esta actividad a partir de la presente fecha salvo su mejor criterio.

Segura de una favorable respuesta, me suscribo a Usted.

Atentamente,

  
Lic. Ruth Oviedo Rodríguez, Msc.  
DIRECTORA

c.c archivo

Elaborado por: Ing. Elena Paredes A.  
Revisado y aprobado por: Lic. Ruth Oviedo Rodríguez, Msc.



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**UNIDAD DE TITULACIÓN**

---

**ANEXOS 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

He leído la hoja de información que se me ha entregado y la he comprendido en todos sus términos.

He sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos y metodología aplicados en el proyecto de investigación **Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019** y para el que se me ha pedido la colaboración.

Comprendo que la participación es voluntaria y que puedo retirarme del mismo cuando quiera, sin tener que dar explicaciones ni exponer motivo alguno y sin ningún tipo de repercusión negativa.

Por todo lo cual, PRESTO CONSENTIMIENTO para la participación en el proyecto de investigación al que este documento hace referencia.

En caso de tener Representante legal:

Nombre de Representante Legal: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

En calidad de representante legal de (Nombre del participante) \_\_\_\_\_

He leído la hoja de información que se me ha entregado y la he comprendido en todos sus términos.

He sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos y metodología aplicados en el proyecto de investigación Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel. Periodo mayo – agosto 2019 y para el que se me ha pedido colaboración de mi representado/a.

Comprendo que la participación es voluntaria y que mi representado/a puede retirarse del mismo cuando quiera, sin tener que dar explicaciones ni exponer motivo alguno y sin ningún tipo de repercusión negativa.

Por todo lo cual, PRESTO CONSENTIMIENTO por representación para la participación en el proyecto de investigación al que este documento hace referencia.

Firma: \_\_\_\_\_



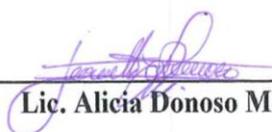
UNIDAD DE TITULACIÓN

**ANEXOS 5. FORMATO DE EVALUACION DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE TITULACION**

Nombre de la propuesta de trabajo de titulación	Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019		
Nombre del estudiante (s)	Carmen Alvarado Mendieta Erika Pinduisaca Torres		
Facultad	Ciencias Médicas	Carrera	Enfermería
Línea de investigación	Evaluación del desempeño profesional de enfermería	Sublínea de investigación	Comunicación y sociedad
Fecha de presentación de la propuesta de trabajo de titulación		Fecha de evaluación de la propuesta de trabajo de titulación	

ASPECTO A CONSIDERAR	CUMPLIMIENTO		Observaciones
	SI	NO	
Título de la propuesta de trabajo de titulación			
Línea/sublínea de investigación			
Planteamiento del problema			
Justificación e importancia			
Objetivos de la investigación			
Metodología a emplearse			
Cronograma de actividades			
Presupuesto y financiamiento			

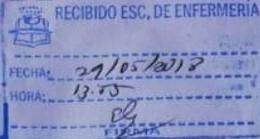
APROBADO	
APROBADO CON OBSERVACIONES	
NO APROBADO	

  
 Lic. Alicia Donoso MGs.



UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXOS 6. ACUERDO DE PLAN DE TUTORIA

  
FECHA: 29/05/2019  
HORA: 12:15  
ANEXO 2

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

Guayaquil, 29 de Mayo del 2019

Lic. Ruth Oviedo R.  
Directora Carrera de Enfermería  
Facultad de Ciencias Médicas  
Universidad de Guayaquil

**ACUERDO DEL PLAN DE TUTORÍA**

Yo Lic. ALICIA DONOSO TRIVIÑO docente tutor del trabajo de titulación "FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LAS AREAS DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL "DRA MATILDE HIDALGO DE PROCEL" PERIODO MAYO – AGOSTO 2019 estudiantes ALVARADO MENDIETA CARMEN GUADALUPE con CI. 095137460-2 y PINDUISACA TORRES ERIKA LIZBETH con CI. 172664095-4 de la carrera de enfermería comunicamos que acordamos realizar las tutorías semanales en el siguiente horario: 9H:12H el día de Viernes de igual manera entendemos que los compromisos asumidos en el proceso de tutoría son:

- Realizar un mínimo de cuatro tutorías mensuales
- Elaborar los informes mensuales y el informe final detallando las actividades realizadas en la tutoría
- Cumplir con el cronograma del proceso de titulación

Agradeciendo la atención, quedamos de usted.

Atentamente

Carmen Alvarado M  
ALVARADO CARMEN

Ew/wck  
PINDUISACA ERIKA

Alicia Donoso Triviño  
LIC. ALICIA DONOSO TRIVIÑO  
TUTORA



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERIA  
UNIDAD DE TITULACIÓN**



**ANEXOS 7. INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL**

**Carmen Alvarado Mendieta**

ANEXO 3

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION**

---

**TUTOR:** Leda Maria Garcia Martinez, MSc. **INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL**  
**TIPO DE TRABAJO DE TITULACION:** Tesis  
**TITULO DE TRABAJO:** Enfoques de la investigación: Cuantitativo y cualitativo

---

**CARRERA DE ENFERMERIA**

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
1	07/07/2019	¿Qué es la investigación • Paradigmas de la investigación • Métodos de la investigación cualitativo cuantitativo	13:30	14:30		 Lic. Jocy Franco Coffre Mg. GESTORA UNIDAD DE TITULACION CARRERA DE ENFERMERIA	 Carmen Alvarado H



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Leda Narciso Castro  
TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis  
TITULO DE TRABAJO: El proceso de investigación cuantitativa

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
2	10/07/2019	El proceso de investigación cuantitativa	13:30	15:00		 Lic. Joicy Franco Castro Mg. GESTORA UNIDAD DE TITULACION CARRERA DE ENFERMERIA	 Carmen Alvarado M.



ANEXO 3

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Lic. Gloria Muniz / Dra. Dinora Rebolledo

TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis

TITULO DE TRABAJO: El proceso de la investigación cualitativa

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
3	17/02/2015	Proceso de la investigación cualitativa • métodos de la investigación • Capítulos I, II, III y IV	13:30	15:00		 Lic. Joicy Franco Coffre Mg. GESTORA UNIDAD DE TITULACION CARRERA DE ENFERMERIA	 Carmen Alvarado M.

Erika Pinduisaca Torres

ANEXO 3



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Lic. Hanna Garcia Martinez, MSc

TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis

TITULO DE TRABAJO: Enfoques de la investigación: cuantitativo y cualitativo

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
1	03/02/2018	¿Que es investigación	13 hoo	14 hoo		 Lic. Joicy Franco Coffre Mg. GESTORA UNIDAD DE TITULACION CARRERA DE ENFERMERIA	



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

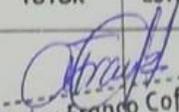
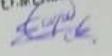
INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Leda Narcisca Castro

TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis

TITULO DE TRABAJO: El proceso de investigación cuantitativa

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
2	10/07/19	-El proceso de investigación cuantitativa	13:30	15:00		 Lic. Jocy Franco Coffre Mg. GESTORA UNIDAD DE TITULACION CARRERA DE ENFERMERIA	



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Lic. Gloria Muñoz / Dra. Dinora Rebolledo

TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis

TITULO DE TRABAJO: El proceso de la investigación cualitativa

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			inicio	fin			
3	17/07/19	-Proceso de la investigación cualitativa • metodos de la investigación • Capítulos I, II, III, y IV	13:30	15:00		 Lic. Joicy Franco Coffre Mg. GESTORA UNIDAD DE TITULACION CARRERA DE ENFERMERIA	



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**ANEXOS 8. INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL**

  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION**

**INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL**

**TUTOR:** Lic. Alicia Donato Triviño

**TIPO DE TRABAJO DE TITULACION:** Tesis

**TITULO DE TRABAJO:** Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel periodo mayo - agosto 2019

**CARRERA DE ENFERMERIA**

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
1	12-04-2019	- Orientación para elección del tema	9:00	12:00	- Indicaciones para la formulación del nuevo tema.		Carmen Alvarado H. 
2	26-04-2019	- Orientación para el desarrollo del capítulo I	9:00	12:00	- Introducción, Objetivos generales y específicos, Justificación y marco teórico		Carmen Alvarado H. 
3	29-04-2019	- Revisión del capítulo I e indicaciones para la realización del capítulo II	9:00	12:00	- Corrección de justificación, planteamiento de problema		Carmen Alvarado H. 



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Lic. Alicia Donato Trujanis

TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis

TITULO DE TRABAJO: Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en la áreas de hospitalización del hospital Maternidad Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Pradel periodo mayo-agosto 2019

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			inicio	fin			
4	03-05-2019	- Revisión del capítulo II Antecedentes de la investigación	9:00	12:00	Mejorar búsqueda, redacción y argumentación de cada artículo citado.	<i>[Signature]</i>	Carmen Alvarado M. <i>[Signature]</i>
5	23-05-2019	- Revisión del capítulo II: Bases teórica	9:00	12:00	Mejorar la búsqueda la redacción, argumentación y aumentar más información	<i>[Signature]</i>	Carmen Alvarado M. <i>[Signature]</i>
6	31-05-2019	- Revisión del capítulo II: Marco Conceptual	9:00	12:00	Mejorar la búsqueda la redacción, argumentación y aumentar más información	<i>[Signature]</i>	Carmen Alvarado M. <i>[Signature]</i>



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Dra. Alicia Daniela Treviño

TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis

TÍTULO DE TRABAJO: Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de Hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel periodo mayo-agosto 2019

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
7	7-06-2019	- Revisión del capítulo II: Marco legal	9:00	12:00	Mejorar la argumentación a cada artículo, ley o política elegida.		Carmen Alejandra H.
8	14-06-2019	- Instrucción de las pautas para elaborar el capítulo III	9:00	12:00	Elaborar capítulo III		Carmen Alejandra H.
9	28-06-2019	- Revisión del capítulo III y posibles preguntas para el instrumento de recolección de datos.	9:00	12:00	Mejorar las preguntas de acuerdo a los indicaciones dadas.		Carmen Alejandra H.



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Lic. Alicia Donoso Triviño

TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis

TÍTULO DE TRABAJO: Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel periodo mayo agosto 2019

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
10	05-07-2019	- Revisión y análisis de los resultados encontrados	9:00	12:00	Mejorar la presentación de los resultados		examen Alvarado H 
11	14-07-2019	- Explicación de cómo realizar la discusión de los resultados	9:00	12:00	Traer para la próxima tutoría la discusión de resultados.		examen Alvarado H 
12	19-07-2019	- Revisión de la discusión de resultados	9:00	12:00	Aumentar la discusión y enlace con autores de investigaciones que sean similares a la tesis		examen Alvarado H 



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACION

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

TUTOR: Lic. Alicia Donas Treviño

TIPO DE TRABAJO DE TITULACION: Tesis

TITULO DE TRABAJO: Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel periodo mayo-agosto 2019

CARRERA DE ENFERMERIA

NO DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DE TUTOR	FIRMA DE ESTUDIANTE
			Inicio	fin			
13	27-07-2019	- Revisión de la discusión de resultados	9:00	12:00	Elaborar conclusiones y recomendaciones		Carmen Alvarado H. 
14	05-08-2019	- Revisión de conclusiones y recomendaciones	9:00	12:00	Ampliar la conclusión y que concuerde con los objetivos		Carmen Alvarado H. 
15	06-08-2019	- Revisión final del documento firma de anexos	9:00	12:00	Anillar documento para ser entregado al revisor		Carmen Alvarado H. 
16	12-08-2019	- Guía para elaboración de diapositivas	9:00	12:00	Presentación adelantada para la sustentación		Carmen Alvarado H. 



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**UNIDAD DE TITULACIÓN**

---

**ANEXOS 9. CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN FINAL**

Guayaquil, 12 de Agosto del 2019

**Lic. Ruth Oviedo Rodríguez, Msc.  
Directora Carrera de Enfermería  
Facultad de Ciencias Médicas  
Universidad de Guayaquil**

De mis consideraciones:

Envío a usted el informe correspondiente a la tutoría realizada al trabajo de titulación **Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019**, de los estudiantes Carmen Alvarado y Erika Pinduisaca, indicando que han cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es resultado de una investigación
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral
- El trabajo demuestra una propuesta en el área de conocimiento
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento

Adicionalmente se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría del trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes que los estudiantes están aptos para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**Lic. Alicia Donoso MGs.  
C.I. 1201040258**



**ANEXOS 10. RUBRICA DE EVALUACION DE MEMORIA ESCRITA  
DEL TRABAJO DE TITULACION**

<b>Título del Trabajo:</b> Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019		
<b>Autor(s):</b> Carmen Alvarado Mendieta y Erika Pinduisaca Torres		
ASPECTOS EVALUADOS	PUNT. MAX.	CA LF.
<b>ESTRUCTURA ACADÉMICA Y PEDAGÓGICA</b>	4.5	4,3
Propuesta integrada a Dominios, Misión y Visión de la Universidad de Guayaquil.	0.3	0,3
Relación de pertinencia con las líneas y sublíneas de investigación Universidad / Facultad/ Carrera	0.4	0,4
Base conceptual que cumple con las fases de comprensión, interpretación, explicación y sistematización en la resolución de un problema.	1	0,8
Coherencia en relación a los modelos de actuación profesional, problemática, tensiones y tendencias de la profesión, problemas a encarar, prevenir o solucionar de acuerdo al PND-BV	1	1
Evidencia el logro de capacidades cognitivas relacionadas al modelo educativo como resultados de aprendizaje que fortalecen el perfil de la profesión	1	1
Responde como propuesta innovadora de investigación al desarrollo social o tecnológico.	0.4	0,4
Responde a un proceso de investigación – acción, como parte de la propia experiencia educativa y de los aprendizajes adquiridos durante la carrera.	0.4	0,4
<b>RIGOR CIENTÍFICO</b>	4.5	4,3
El título identifica de forma correcta los objetivos de la investigación	1	1
El trabajo expresa los antecedentes del tema, su importancia dentro del contexto general, del conocimiento y de la sociedad, así como del campo al que pertenece, aportando significativamente a la investigación.	1	0,8
El objetivo general, los objetivos específicos y el marco metodológico están en correspondencia.	1	1
El análisis de la información se relaciona con datos obtenidos y permite expresar las conclusiones en correspondencia a los objetivos específicos.	0.8	0,8
Actualización y correspondencia con el tema, de las citas y referencia bibliográfica	0.7	0,7
<b>PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL</b>	1	1
Pertinencia de la investigación	0.5	0,5
Innovación de la propuesta proponiendo una solución a un problema relacionado con el perfil de egreso profesional	0.5	0,5
<b>CALIFICACIÓN TOTAL *</b>		9,6
* El resultado será promediado con la calificación del Tutor Revisor y con la calificación de obtenida en la Sustentación oral		

  
**Lic. Alicia Donoso MGs.**  
**C.I 1201040258**

Fecha: 12 de agosto del 2019



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN**



---

**ANEXOS 11. SOLICITUD DE REVISIÓN FINAL**

Guayaquil, 12 de agosto de 2019

**Lic. Ruth Oviedo Rodríguez, Msc.  
Directora Carrera de Enfermería  
Facultad de Ciencias Médicas  
Universidad de Guayaquil  
Ciudad.-**

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la **REVISIÓN FINAL** del Trabajo de Titulación **Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019**, de los estudiantes Carmen Alvarado Mendieta y Erika Pinduisaca Torres. Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

- El título tiene un máximo de 30 palabras.
- La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.
- El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.
- La investigación es pertinente con la línea y sublíneas de investigación de la carrera.
- Los soportes teóricos son de máximo 5 años.
- La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que los estudiantes **Carmen Alvarado Mendieta** y **Erika Pinduisaca Torres**, están aptos para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

Lic. Gladys Shirley Castro Trejo Esp.

**DOCENTE REVISOR**

**C.I. 0913104055**



UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXOS 12. RUBRICA DE EVALUACION DE MEMORIA ESCRITA  
DEL TRABAJO DE TITULACION

<b>Título del Trabajo:</b> Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019		
<b>Autor(s):</b> Carmen Alvarado y Erika Pinduisaca		
<b>ASPECTOS EVALUADOS</b>	<b>PUNT. MAX.</b>	<b>CAL F.</b>
<b>ESTRUCTURA ACADÉMICA Y PEDAGÓGICA</b>	<b>4.5</b>	<b>4,5</b>
Propuesta integrada a Dominios, Misión y Visión de la Universidad de Guayaquil.	0.3	0,3
Relación de pertinencia con las líneas y sublíneas de investigación Universidad / Facultad/ Carrera	0.4	0,4
Base conceptual que cumple con las fases de comprensión, interpretación, explicación y sistematización en la resolución de un problema.	1	1
Coherencia en relación a los modelos de actuación profesional, problemática, tensiones y tendencias de la profesión, problemas a encarar, prevenir o solucionar de acuerdo al PND-BV	1	1
Evidencia el logro de capacidades cognitivas relacionadas al modelo educativo como resultados de aprendizaje que fortalecen el perfil de la profesión	1	1
Responde como propuesta innovadora de investigación al desarrollo social o tecnológico.	0.4	0,4
Responde a un proceso de investigación – acción, como parte de la propia experiencia educativa y de los aprendizajes adquiridos durante la carrera.	0.4	0,4
<b>RIGOR CIENTÍFICO</b>	<b>4.5</b>	<b>4,5</b>
El título identifica de forma correcta los objetivos de la investigación	1	1
El trabajo expresa los antecedentes del tema, su importancia dentro del contexto general, del conocimiento y de la sociedad, así como del campo al que pertenece, aportando significativamente a la investigación.	1	1
El objetivo general, los objetivos específicos y el marco metodológico están en correspondencia.	1	1
El análisis de la información se relaciona con datos obtenidos y permite expresar las conclusiones en correspondencia a los objetivos específicos.	0.8	0,8
Actualización y correspondencia con el tema, de las citas y referencia bibliográfica	0.7	0,7
<b>PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Pertinencia de la investigación	0.5	0,5
Innovación de la propuesta proponiendo una solución a un problema relacionado con el perfil de egreso profesional	0.5	0,5
<b>CALIFICACIÓN TOTAL *</b>	<b>10</b>	
* El resultado será promediado con la calificación del Tutor Revisor y con la calificación de obtenida en la Sustentación oral		

  
Lic. Gladys Shirley Castro Trejo Esp.  
No C.I 0913104055

Fecha: 12 de agosto de 2019.



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA



UNIDAD DE TITULACIÓN

**ANEXOS 13. ENCUESTA A PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**

**Objetivo:** Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019.

**Instructivo:** Subraye la opción de su elección. Para garantizar la confidencialidad, no necesita decir su nombre.

**Características generales de los profesionales de enfermería:**

- **Sexo:** Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_
- **Edad:** <25 años \_\_\_\_\_ 25 a 45 años \_\_\_\_\_ >45 años \_\_\_\_\_
- **Experiencia:** <1 año \_\_\_\_\_ 1 a 5 años \_\_\_\_\_ >5 años \_\_\_\_\_
- **Nivel académico:** Licenciado \_\_\_\_\_ Magíster \_\_\_\_\_ Doctorado \_\_\_\_\_
- **Número de hijos:** 0 \_\_\_ 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_ Más de 5

**Cuestionario:**

Descripción	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
<b>Factores sociales y educativos</b>					
¿Fue capacitado/a en el presente año?					
¿Tiene el apoyo de la institución para continuar su preparación profesional?					
<b>Factores gerenciales de la institución</b>					

¿Asegura la alta dirección, su estabilidad laboral?					
¿Se orienta en una política establecida por la gerencia de la institución?					
¿Se orienta en manuales, procedimientos y protocolos establecidos por la alta dirección?					
<b>Factores culturales (Costumbres del trabajador)</b>					
¿Se adapta fácilmente al puesto de trabajo?					
¿Es puntual para llegar al establecimiento de trabajo?					
<b>Factores económicos</b>					
¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe?					
¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?					
¿Reconocen los directivos de la organización, su esfuerzo en el trabajo?					
¿Trabaja en más de un establecimiento?					
<b>Factores psicológicos</b>					
¿Considera que su trabajo es monótono?					
¿Ha sufrido de acoso laboral?					
¿Considera que su trabajo está sobrecargado?					
¿Se siente estresado/a?					



UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXOS 14. RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA A  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Objetivo 1 Identificar las características de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.

Tabla 2. Datos generales de los profesionales de enfermería

	Descripción	Frecuencia	%
Sexo	Masculino	7	14%
	Femenino	43	86%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
Edad	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	<25 años	8	16%
	25 a 45 años	26	52%
	>45 años	16	32%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
Experiencia	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	<1 año	14	28%
	1 a 5 años	24	48%
	>5 años	12	24%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
Nivel académico	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Licenciado	46	92%
	Magíster	4	8%
	Doctorado	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
Número de hijos	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	0 hijo	6	12%
	1 hijo	10	20%
	2 hijos	18	36%
	3 hijos	12	24%
	4 hijos	2	4%
	5 hijos	2	4%
	Más de 5 hijos	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.

Elaborado por: Alvarado Carmen y Pinduisaca Erika.

Los profesionales de enfermería inmersos dentro del ámbito de la muestra seleccionada, en el 14% de los casos pertenecen al sexo masculino, mientras que el 86% es del sexo femenino. Con relación a la edad, los resultados indicaron que el 16% de los profesionales de enfermería tienen menos de 25 años de edad, mientras que el 52% tienen 25 a 45 años y los mayores de 45 años son el 32% de la población del personal enfermero del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Procel.

Respecto a la experiencia, los resultados indicaron que el 28% de los profesionales de enfermería tienen menos de 1 año de experiencia en el puesto de trabajo, mientras que el 48% tienen 1 a 5 años y el 24% tienen más de 5 años de experiencia. Otro dato importante puso de manifiesto que el 92% de los profesionales de enfermería de la muestra seleccionada, son Licenciados, mientras que el 8% son Magísteres, esto quiere decir que la población mayoritaria cuenta con título de tercer nivel, aunque solamente uno de cada diez enfermeras o enfermeros, tienen título de postgrado. Finalmente, se pudo conocer que el 12% de profesionales de enfermería todavía no tienen hijos, el 20% tienen un hijo, el 36% tienen 2 hijos, el 36% tienen 3 hijos, el 24% tienen 4 hijos, el 4% tienen 5 hijos y ninguno tiene más de cinco hijos.

**Segundo objetivo: examinar los factores sociales y educativos, gerenciales y culturales, que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.**

**Tabla 3. Factores sociales y educativos.**

	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Fue capacitado/a en el presente año?</b>	Siempre	8	16%
	Con frecuencia	16	32%
	A veces	20	40%
	Rara vez	4	8%
	Nunca	2	4%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
			4%
<b>¿Tiene el apoyo de la institución para continuar su preparación profesional?</b>	Siempre	2	
	Con frecuencia	10	20%
	A veces	26	52%
	Rara vez	12	24%
	Nunca	0	0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.

Con relación a los **factores sociales y educativos** de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Prócel, los hallazgos de este estudio se presentan seguido:

Con relación a la capacitación del profesional de enfermería durante el presente año en curso, se pudo conocer entre los hallazgos más relevantes que el 16% siempre recibió capacitación, el 32% con frecuencia fue capacitado, el 40% a veces recibió capacitación, el 8% rara vez fue capacitado, el 4% nunca fue capacitado.

Con relación al apoyo que recibieron los profesionales de enfermería, para continuar su preparación profesional, el 4% siempre tuvo el apoyo de la institución, el 20% con frecuencia tuvo el apoyo de la entidad, el 52% a veces

tuvo apoyo del establecimiento hospitalario y el 24% rara vez contó con este apoyo, según los hallazgos evidenciados.

**Tabla 4. Factores gerenciales de la institución.**

	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Asegura la alta dirección, su estabilidad laboral?</b>	Siempre	8	16%
	Con frecuencia	14	28%
	A veces	28	56%
	Rara vez	0	0%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Se orienta en una política establecida por la gerencia de la institución?</b>	Siempre	18	36%
	Con frecuencia	22	44%
	A veces	10	20%
	Rara vez	0	0%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Se orienta en manuales, procedimientos y protocolos establecidos por la alta dirección?</b>	Siempre	20	40%
	Con frecuencia	22	44%
	A veces	8	16%
	Rara vez	0	0%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.

En referencia a los **factores gerenciales de la institución**, los hallazgos respectivos se presentan seguido:

Respecto a estos resultados, se pudo evidenciar que según el 16% de profesionales de enfermería, la alta dirección siempre asegura su estabilidad, el 28% indicó que con frecuencia esta premisa es verdadera y el 56% manifestó que a veces los directivos principales de la entidad aseguran la estabilidad laboral de los empleados.

Fácilmente se observa que la mayoría del personal enfermero no se siente estable en sus puestos de trabajo, indicándose además, que en este centro hospitalario más del 80% de los enfermeros trabajan por contrato y no tienen nombramiento, según la estadísticas del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel, que se encuentra vinculada a este hallazgo del criterio de inestabilidad del personal enfermero. Referente a estos hallazgos, se pudo evidenciar que según el 36% de profesionales de enfermería, siempre se orientan en una política hospitalaria, el 44% con frecuencia se orienta en esta política, mientras que el 20% expresó que solo a veces se orienta en esta política, que según lo evidenciado durante la Rotación de Enfermería, sí existe.

Otro de los hallazgos, evidenció que según el 40% de profesionales de enfermería, siempre se orientan en manuales de procedimientos, el 44% con frecuencia se orienta en manuales de procedimientos, mientras que el 16% expresó que solo a veces se orienta en manuales de procedimientos, que según lo evidenciado durante la Rotación de Enfermería, también existen.

**Tabla 5. Factores culturales (Costumbres del trabajador).**

	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Se adapta fácilmente al puesto de trabajo?</b>	Siempre	16	32%
	Con frecuencia	28	56%
	A veces	6	12%
	Rara vez	0	0%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Es puntual para llegar al establecimiento de trabajo?</b>	Siempre	38	76%
	Con frecuencia	8	16%
	A veces	4	8%
	Rara vez	0	0%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.  
Elaborado por: Alvarado Carmen y Pinduisaca Erika.

Con relación a los **factores culturales (costumbres del trabajador)** de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos de este estudio se presentan seguido:

Al hacer referencia a la adaptación de los profesionales de enfermería al puesto de trabajo, se estimó que 32% de este personal se adaptó fácilmente al puesto de trabajo, 56% con frecuencia se adaptó al puesto de labores, 12% a veces se adaptó al lugar donde fue colocado por la alta dirección del establecimiento hospitalario.

Respecto de la puntualidad para llegar al Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel, el 76% de los profesionales de enfermería siempre fue puntual en la asistencia al centro hospitalario, mientras que el 16% con frecuencia fue puntual y el 8% a veces fue puntual a la entidad.

**Tercer objetivo: Examinar los factores económicos y psicológicos que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel.**

**Tabla 6. Factores económicos.**

	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe?</b>	Siempre	10	20%
	Con frecuencia	30	60%
	A veces	5	10%
	Rara vez	5	10%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>		<b>50</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?</b>	Siempre	10	20%
	Con frecuencia	22	44%
	A veces	12	24%
	Rara vez	6	12%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>		<b>50</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Reconocen los directivos de la organización, su esfuerzo en el trabajo?</b>	Siempre	4	8%
	Con frecuencia	6	12%
	A veces	22	44%
	Rara vez	12	24%
	Nunca	6	12%
	<b>Total</b>		<b>50</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Trabaja en más de un establecimiento?</b>	Siempre	4	8%
	Con frecuencia	6	12%
	A veces	12	24%
	Rara vez	8	16%
	Nunca	20	40%
	<b>Total</b>		<b>50</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.

Elaborado por: Alvarado Carmen y Pinduisaca Erika.

Con relación a los **factores económicos** de los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, los hallazgos de este estudio se presentan seguido:

Se destaca con relación a la satisfacción que perciben los empleados por la remuneración que reciben mensualmente, algunos resultados relevantes como que el 20% siempre han sentido satisfacción, el 60% con frecuencia están satisfechos,

el 10% rara vez y el 10% a veces experimentó satisfacción por las remuneraciones que perciben.

Mientras que, con relación a la motivación de los empleados en el puesto de trabajo, se destacaron algunos resultados relevantes como que el 20% siempre estuvieron motivados, el 44% con frecuencia se ha sentido motivado, el 24% a veces estuvo motivado y el 12% rara vez experimentó motivación en su puesto de trabajo.

Entre tanto, con relación al reconocimiento otorgado por los directivos del hospital, por el esfuerzo desplegado por los profesionales de enfermería, algunos resultados relevantes indicaron que solo el 8% siempre fue reconocido en su desempeño, el 12% con frecuencia recibió este reconocimiento, el 44% a veces fue reconocido, al 24% rara vez le dieron un reconocimiento y 12% nunca fueron reconocidos por su desempeño y esfuerzo.

Se pudo conocer también que el 8% siempre ha trabajado en más de un establecimiento, el 12% con frecuencia ha trabajado en más de un establecimiento de salud, el 24% algunas veces trabajó en más de un ente sanitario, el 16% rara vez laboró en más de una institución de salud y el 40% nunca trabajó en más de una entidad de este tipo.

**Tabla 7. Factores psicológicos.**

	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Considera que su trabajo es monótono?</b>	Siempre	5	10%
	Con frecuencia	10	20%
	A veces	30	60%
	Rara vez	5	10%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Ha sufrido de acoso laboral?</b>	Siempre	4	8%
	Con frecuencia	8	16%
	A veces	14	28%
	Rara vez	8	16%
	Nunca	16	32%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Considera que su trabajo está sobrecargado?</b>	Siempre	26	52%
	Con frecuencia	10	20%
	A veces	14	28%
	Rara vez	0	0%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>¿Se siente estresado/a?</b>	Siempre	10	20%
	Con frecuencia	22	44%
	A veces	18	36%
	Rara vez	0	0%
	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.

Elaborado por: Alvarado Carmen y Pinduisaca Erika.

Se destaca con relación a la monotonía en el puesto de trabajo, algunos resultados relevantes como que el 10% siempre sintió monotonía en el puesto de trabajo, el 20% con frecuencia experimentó monotonía, mientras que el 60% a veces la experimentó, dependiendo del puesto de empleo donde laboró y el 10% rara vez sintió monotonía.

En referencia al acoso laboral, el 12% de los profesionales de enfermería a veces sufrió acoso laboral, el 16% rara vez sufrió acoso laboral y el 72% nunca sufrió acoso laboral. Estos resultados pueden relacionarse con lo que indican Aguirre y Guevara (2014) sobre este problema laboral, donde “la falta de apoyo es

el agravante, porque en este tipo de afectación, es cuando el trabajador es objeto de burlas, insultos, intimidaciones, amenazas hasta violencia física”, consiste en los casos más graves de estrés laboral que requieren de atención psicológica.

El resultado obtenido acerca de la sobrecarga laboral, expresó que el 52% de los profesionales de enfermería siempre consideró que su trabajo está sobrecargado, el 20% indicó que con frecuencia sienten sobrecarga en la jornada laboral, mientras que el 28% manifestó que a veces sintió sobrecarga en su puesto de trabajo.

El hallazgo obtenido acerca del estrés experimentado por los profesionales de enfermería, expresó que el 20% del personal enfermero siempre ha experimentado estrés laboral, el 44% con frecuencia lo experimentó, el 36% a veces se sintió estresado a veces.



**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**ANEXOS 15. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**



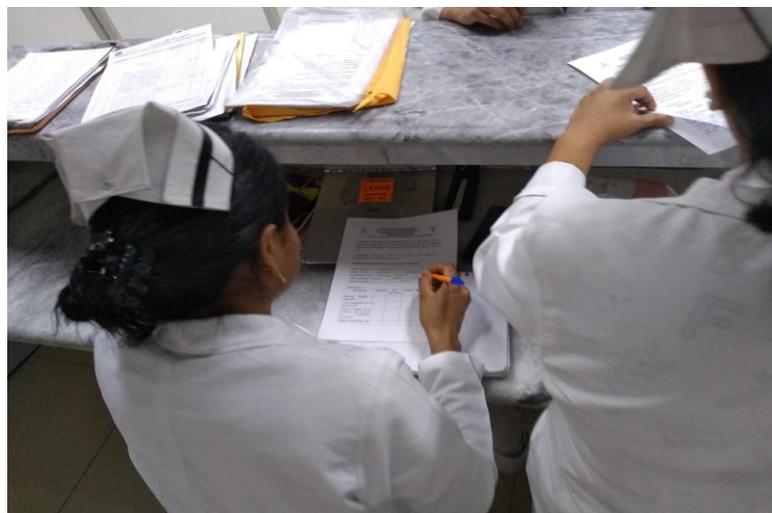
**Figura 1. Aplicación de la Encuesta a los Profesionales de Enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.**



**Figura 2. Aplicación de la Encuesta a los Profesionales de Enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.**



**Figura 3. Aplicación de la Encuesta a los Profesionales de Enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.**



**Figura 4. Aplicación de la Encuesta a los Profesionales de Enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo de Prócel.**



**Figura 5. Asistencia de tutorías sobre el tema: profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo De Prócel.**



**Figura 6. Asistencia de tutorías sobre el tema: profesionales de enfermería del Área de Hospitalización del Hospital Matilde Hidalgo De Prócel.**