

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**FACTORES LABORALES Y EL CUIDADO DE ENFERMERIA
EN EL HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO
DE CHOSICA - 2017**

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA
EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**PRESENTADO POR LICENCIADAS:
SILBIA ALEJANDRA MAMANI OLIVARES
CARMEN ROSA ZAVALA VELA**

LIMA - PERU

2021

**FACTORES LABORALES Y EL CUIDADO DE ENFERMERIA EN
EL HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO DE CHOSICA - 2017**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR TEMATICO:

Dra. Luz Olinda Fernandez Henriquez

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Mauricio Mamani Mendivil

Presidente

Mg. Rina Bustamante Paredes

Secretario

Mg. Luzmelda Laiza Flores

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por brindarnos salud, energía así poder alcanzar un nuevo objetivo. A mis padres, esposo e hijas quienes supieron darme su apoyo y logré terminar exitosamente este proyecto.

CARMEN

A Dios, por darme fortaleza y perseverancia a mi padre, profesionales amistades que han sido mi guía y compañía con sus sabios consejo y asesoría para culminar esta tesis y llegar a la meta.

SILVIA

AGRADECIMIENTO

A Dios nuestro guía, quien jamás nos dejó solas, por darnos muchas cosas hermosas. Bendito seas Señor.

A nuestra Maestra por su valioso aporte y brindarnos las facilidades para finalizar con nuestra tesis.

ÍNDICE

	Pág.
Portada	i
Título	ii
Asesor y miembros del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xl
Introducción	xli
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1. Formulación del problema	3
1.1.2. Problema general	3
1.1.3. Problemas específicos	3
1.2. Objetivos de la investigación	4
1.2.1. Objetivo general	4
1.2.2. Objetivos específicos	4
1.3. Justificación e importancia de la investigación	5
1.3.1. Justificación	5

1.3.2. Importancia	6
1.4. Limitaciones del estudio	7
1.5. Delimitación del estudio	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Factores laborales	12
2.2.2. Cuidado de enfermería	18
2.3. Marco conceptual	20
2.4. Formulación de la hipótesis	21
2.4.1 Hipótesis general	21
2.4.2 Hipótesis específica	21
2.5. Identificación de variables e indicadores	21
2.5.1. Definición conceptual	21
2.6. Operacionalización de variables	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Diseño metodológico	24
3.1.1 Tipo de investigación	24
3.1.2. Nivel de investigación	24

3.1.3. Diseño	24
3.1.4. Método	24
3.2. Población y muestra	24
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.3.1 Técnicas	25
3.3.2 Instrumentos	26
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	26
3.5. Aspectos éticos	26
CAPITULO IV: RESULTADOS	27
4.1. Resultados	27
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
5.1. Discusión	37
5.2. Conclusiones	41
5.3. Recomendaciones	42
FUENTES DE INFORMACIÓN	44
Referencias bibliográficas	44

ANEXOS	49
ANEXO A	49
ANEXO B	50
ANEXO C	52
ANEXO D	53
ANEXO E	55
ANEXO F	56
ANEXO G	57
ANEXO H	58

RESUMEN

Objetivo: Determinar los factores laborales y el cuidado en enfermería en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.

Tipo y diseño: La investigación es de tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por un total 70 enfermeras que laboran en dicha institución. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario con opciones dicotómicas y la guía de observación.

Resultados: Los factores laborales, son en su mayoría, adecuados en un 52% representado principalmente por los factores personales e institucionales; e inadecuados en un 48%, representado por los factores de entorno; son adecuados sobre todo por el desempeño de sus funciones, las competencias profesionales, reconocimiento e incentivo y relaciones interpersonales; e inadecuado por los aspectos del marco normativo de la institución laboral y condiciones laborales, esto último por considerar no tener estabilidad laboral. Los cuidados de enfermería son en su mayoría inadecuados en un 58%; estos representados en sus cuatro dimensiones; en la dimensión humana por la falta de identificación de la enfermera, inadecuada comunicación y trato al paciente; en la oportuna, por la inadecuada atención y orientación; en la segura, por no brindar apoyo físico - psicológico y no brindar confianza y seguridad al usuario; y en la continua, por no mostrar oportuno interés y no mantener comunicación constante ni con paciente y familia.

Conclusión: Los factores laborales son en su mayoría adecuados representado principalmente por los factores personales e institucionales y los cuidados de enfermería son inadecuados en su mayoría ya sea en su dimensión humana, oportuna, segura y continua.

Palabras clave: Factores laborales; Cuidado de enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the labor factors and nursing care in the Hospital José Agurto Tello in Chosica, year 2017.

Type and design: The research is quantitative type, descriptive method and cross section. The population was made up of 70 nurses who work in this institution. The data collection technique was the survey and the instrument applied was a questionnaire with dichotomous options and the observation guide.

Results: The work factors are favorable in 52% represented by personal and institutional factors; and unfavorable in 48%, represented by environmental factors; they are favorable mainly by the performance of their functions, professional competencies, recognition and incentive and interpersonal relationships; and unfavorable for aspects of the regulatory framework of the work institution and working conditions, the latter because they consider that they do not have job stability. Nursing care is mostly inadequate in 58 per cent; these are represented in its four dimensions; in the human dimension by the lack of identification of the nurse, inadequate communication and treatment of the patient; in the timely dimension, by inadequate care and guidance; in the safe dimension, by not providing physical-psychological support and not providing confidence and security to the user; and in the continuous dimension, by not showing timely interest and not maintaining constant communication with the patient and family.

Conclusion: The working factors are adequate represented by personal and institutional factors and nursing care are inadequate in human dimension, timely, safe and continuous.

Keywords: Work factors; Nursing care

INTRODUCCIÓN

La enfermería es la profesión en el área de la salud donde la interrelación con el paciente de forma empática y con calidad humanizada, es esencial y nos diferencia de otras profesiones, el cuidado integral a la persona, familia y comunidad dirigido a la satisfacción de sus necesidades; influenciado por una problemática diversa que afectan a las y los enfermeros.

Los enfermeros son el grupo profesional que mantiene mayor cercanía con los pacientes, por lo tanto, mayor intervención en los procesos sanitarios por lo que su cuidado deben cumplir estándares de seguridad, calidad y características como humano, oportuno, seguro y continuo; donde el profesional debe estar preparado para afrontar adecuadamente los factores laborales que interfieren el desempeño de sus funciones, tales como: sobrecarga laboral, deficiencias en infraestructura e insumos, condición laboral, capacitaciones, reconocimiento y otros, que colocan a los enfermeros en vulnerabilidad repercutiendo en su desempeño profesional.

El presente estudio titulado “Factores laborales y el cuidado de enfermería en el hospital José Agurto Tello de Chosica. 2017” se basa en cuatro capítulos: el primer capítulo se da a conocer el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, justificación y propósito. En el segundo capítulo: el marco teórico, antecedentes, base teórica, hipótesis, variables y definiciones operacionales de términos. En el tercer capítulo: métodos de investigación, tipo de estudio, área de estudio, población y/o muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, plan de recojo, procesamiento y presentación de datos, plan de análisis e interpretación de datos. En el cuarto capítulo: se hace referencia de los resultados y discusión que se realizó con ayuda de la base teórica. En el quinto capítulo: se presentan las conclusiones y recomendaciones. Al terminar, se presentan las referencias bibliográficas, la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Indica Lagoueyte⁽¹⁾ que la enfermería es la profesión que, en coordinación e interrelación con otras profesiones afines a salud, brinda el cuidado integral de la salud a la persona, familia y comunidad, en diferentes edades, estados de salud y circunstancias, lo que genera que encamine todos sus esfuerzos a la atención de la necesidad de un cuidado.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ⁽²⁾ en el Informe situación de la Enfermería en el Mundo en el 2020 detalla que el personal de enfermería se expande en número y en ámbito de actuación profesional, pero esta expansión no es equitativa en relación a la demanda. En el mundo el 59% de los profesionales de la salud son enfermeros, lo que en cifras refleja 27,9 millones de enfermeros, de los cuales 19,3 millones son profesionales,, a pesar de esta cifras se aprecia una escasez de mundial de profesionales de la enfermería, reflejando que 89% (5,3 millones) de esa escasez se encuentra en países en vías de desarrollo (Regiones de África, Asia Sudoriental y Mediterráneo Oriental y en algunos países de América Latina) no cubriendo el indicador mínimo de enfermera por número de habitantes estimado de 23 profesionales de salud (médicos, enfermeras y parteras) por cada 10 000 habitantes.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ⁽³⁾, los profesionales de enfermería están en la primera línea de acción en la prestación de los servicios de salud y desempeñan una función importante en la atención centrada en las personas y comunidades. En su reporte del 2016 señala que el 60% de la fuerza de trabajo en salud, está compuesto por enfermeras; por lo tanto, existe una necesidad del 80 % de estas profesionales para el cuidado de la salud.

Bajo la meta de universalización de la salud de la población, existe una brecha de recursos humanos, en especial de los profesionales de enfermería en la Región de las Américas, por emigración de profesionales hacia otros lugares, distintas condiciones económicas, regímenes de recursos humanos en salud y enfermería, produciendo inestabilidad en situaciones laborales y la insuficiente regulación profesional. ⁽⁴⁾

En el Perú, según el reporte Información de Recursos Humanos del Sector Salud, Perú 2013-2018, revela que a nivel nacional existe 15.6 enfermeros por cada 10 mil habitantes, 7.4 menos que lo recomendado por la OMS, solo Apurímac y Callao superan lo recomendado con 25,6 y 24 respectivamente; Lima alcanza un indicador de 17,5. ⁽⁵⁾ Según la ex decana del Colegio de Enfermeros del Perú, Mónica Ríos, hay más de 89,000 enfermeros y enfermeras que brindan sus servicios en los distintos centros de salud del Perú, todos colegiados y para cubrir las expectativas en los hospitales del Perú se necesitan 250,000 enfermeros.

Los enfermeros son el grupo ocupacional más representativo del cuidado para la salud, es la profesión que al mantener mayor cercanía con los pacientes tienen mayor involucramiento en los procesos sanitarios por lo que su atención debe cumplir estándares de seguridad y calidad. El cuidado de enfermería debe ser un juicio profesional de provisión de la atención oportuna, continua, segura e integral a la persona para resguardar y mantener su existencia, bajo un sustento y evidencia científica, es así que, posee una responsabilidad legal, ética y social. ⁽⁶⁾

Las migraciones, la mala distribución interna o rotaciones, la falta de regulación de los procesos, el poco reconocimiento profesional, falta o escasez de incentivos, entornos laborales inadecuados, exacerbaban la situación de la carencia de profesionales de enfermería y repercuten en su cuidado profesional. La enfermera debe gozar de ambiente positivos para maximizar la motivación, productividad y desempeño profesional, donde se apoya la excelencia y el trabajo digno garantizando la salud, seguridad y bienestar del equipo, apoyando el cuidado de calidad a los pacientes. ⁽⁷⁾ Un entorno laboral adecuado debe

mantener las relaciones interpersonales positivas, clima organizacional saludable, condiciones personales, infraestructura adecuada del lugar de trabajo y entorno. Teniendo en cuenta estos aspectos, la enfermería es considerada como una ocupación estresante, tanto por los aspectos físicos como emocionales al que los enfermeros deben afrontarse frecuentemente.

El Hospital José Agurto Tello de Chosica cuenta con diversas especialidades como: Emergencias, Unidad de Cuidados Intensivos Hospitalización de Medicina, Cirugía, Traumatología, Ginecología, Psicología, Dermatología, Gastroenterología, Odontología, Neonatología, Pediatría, Sala de Operaciones y Consultorios Externos; a razón de cubrir la demanda de atención a la población por parte del profesional de enfermería, se contrata a enfermeras por servicio de terceros.

En los últimos tiempos los pacientes que son atendidos en el hospital de Chosica refieren lo siguiente: “El personal de enfermeros y médicos dan una atención inadecuada”, “no tiene buen trato”; “falta de vocación de servicio del personal” exigen que el personal de enfermería tenga mejor trato con ellos, desconociendo los diferentes factores que realmente intervienen y desfavorecen su atención en esta institución de salud.

En razón a lo expuesto se plantea la siguiente interrogante de investigación titulada: factores laborales y el cuidado en enfermería en el Hospital José Agurto Tello de Chosica.

1.1.1. Formulación del problema

1.1.2. Problema general

- ¿Cómo son los factores laborales y el cuidado en enfermería en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?

1.1.3. Problemas específicos

PE1. ¿Cómo son los factores laborales personales de las enfermeras en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?

PE2. ¿Cómo son los factores laborales del entorno de las enfermeras en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?

PE3. ¿Cómo son los factores laborales institucionales de las enfermeras en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?

PE4. ¿Cómo son los cuidados de Enfermería en la dimensión humano en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?

PE5. ¿Cómo son los cuidados de Enfermería en la dimensión oportuno en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?

PE6. ¿Cómo son los cuidados de Enfermería en la dimensión seguro en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?

PE7. ¿Cómo son los cuidados de Enfermería en la dimensión continuo en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar los factores laborales y el cuidado en enfermería en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.

1.2.2. Objetivos específicos

OE1. Identificar los factores laborales personales de las enfermeras en el Hospital José Agurto Tello de Chosica.

OE2. Identificar los factores laborales del entorno de las enfermeras en el Hospital José Agurto Tello de Chosica.

OE3. Identificar los factores laborales institucionales de las enfermeras en el Hospital José Agurto Tello de Chosica.

OE4. Identificar los cuidados de Enfermería en la dimensión humana en el Hospital José Agurto Tello de Chosica.

OE5. Identificar los cuidados de Enfermería en la dimensión oportuna en el Hospital José Agurto Tello de Chosica.

OE6. Identificar los cuidados de Enfermería en la dimensión seguro en el Hospital José Agurto Tello de Chosica.

OE7. Identificar los cuidados de Enfermería en la dimensión continua en el Hospital José Agurto Tello de Chosica.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

Justificación teórica

No existen publicaciones o estudios sobre los factores laborales y los cuidados de Enfermería en el Hospital José Agurto Tello de Chosica, en tal sentido los datos que se generen del estudio serán de sustento para mejorar y diseñar nuevas propuestas estratégicas en el entorno laboral del profesional de Enfermería.

Justificación práctica

La enfermera como profesional de la salud tiene el derecho de contar con un ambiente laboral adecuado, el conocer los factores laborales y los cuidados que brinda la enfermera, permitirá proyectar el desempeño profesional, la vulnerabilidad de los enfermeros, la posibilidad de otras causales y contribuir en la mejora de la satisfacción de las necesidades del usuario.

Justificación metodológica

Se desarrollará un estudio descriptivo de corte transversal con el objetivo de describir las variables de interés en un momento determinado.

Justificación económica

La influencia negativa de los factores laborales repercute negativamente en el cuidado de Enfermería pudiendo generar malas praxis, ausentismo laboral, deterioro de la salud mental de los enfermeros, demandando mayor gasto económico en lo individual, en el profesional y usuario, así como también para el Estado.

Justificación social

La identificación de los factores laborales contribuiría en la mejora de la calidad de cuidado que se brinda al paciente, ante la institución, la ética, las leyes y a las normas de la profesión.

Justificación legal

- a. Ley N° 26842: Ley General de Salud
- b. Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST).
- c. Decreto Supremo N° 002-2013-TR: Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Artículo 4° de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, “El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.”

1.3.2. Importancia

Los resultados del estudio son de gran importancia, radica en la necesidad de conocer como la enfermera realiza su cuidado considerando innumerables factores laborales que dificultan y pueden afectarla, están orientados a proporcionar información actualizada a las autoridades del hospital y con mayor importancia al departamento de Enfermería con el propósito de actualizar y promover mayor capacitación al personal de enfermería, además clarificar la necesidad de infraestructura y personal al cuidado del paciente.

1.3. Limitaciones del estudio

La limitación que se presenta es que durante el estudio, hay negatividad del personal al presentar resistencia a colaborar con el estudio, por no contar con el suficiente tiempo para brindar información.

1.4. Delimitación del estudio

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo en el Hospital José Agurto Tello ubicado en la Av. Arequipa 218-214 en el distrito de Lurigancho-Chosica, kilómetro 48 de la carretera central. Este hospital cuenta con infraestructura básica de 1000m² y brinda atención a la población chosicana, siendo el único hospital de la jurisdicción, además, cuenta con servicios de agua, luz y desagüe, encontrándose en la cuenca del río Rímac, limitando con la provincia de Huarochirí.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Ochoa B. y col. ⁽⁸⁾. Dentro de la investigación que realizó, la población estuvo conformada por 1372 artículos en los cuales se empleó 4 descriptores: Humanización y deshumanización en Enfermería, tecnologías y áreas de atención como UCI y Pediatría; y luego de la revisión del abstract, resultados y desarrollo, la muestra quedó constituida en 10 artículos. Concluyen que la existencia de factores tales como: sobrecarga laboral, número de pacientes a atender, multifuncionalidad de la enfermera, funciones de Enfermería limitadas por el enfoque biomédico, el no contar con especialidad y carencias de organización e infraestructura en la institución influyen en el proceso de desnaturalización del ejercicio de la práctica de Enfermería.

Povedano M. y col. ⁽⁹⁾ Realizaron un estudio cuyo objetivo fue explorar en el contexto de la atención del paciente moribundo, la relación del entorno laboral, la práctica y el estrés ocupacional con el afrontamiento auto percibido de Enfermería. Es una investigación observacional, transversal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia participaron 534 enfermeros españoles a los cuales se les aplicó 4 cuestionarios validados relacionados a las variables de estudio. Los resultados obtenidos fueron: el 66% consideró como desfavorable su ambiente laboral mostrando estrés laboral, el 61,2% mostró un afrontamiento óptimo según autopercepción con asociación positiva al entorno laboral y negativo al estrés laboral y la poca experiencia de trabajo; concluyendo que la autopercepción de la mayoría de los enfermeros en relación al afrontamiento a la muerte fue óptima y podría ser mejor si se identificaran y modificaran oportunamente los factores de riesgo que le juegan en contra, así mejorar la calidad de la atención brindada al paciente moribundo.

Aspiazu E. ⁽¹⁰⁾ Estudio titulado “Las condiciones laborales de Enfermería en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud”.

Estudio cualitativo de análisis de las funciones y roles de la enfermera, visualización de su trabajo y del significado del cuidado de Enfermería y los cambios producidos en ellas en los últimos años, información recabada a partir de estadísticas y entrevistas realizados a enfermeros argentinos. Concluye que Enfermería es la profesión del cuidado, es la que tiene mayor carga de cuidado directo al paciente, siendo afectada por las condiciones de trabajo tales como: sobrecarga laboral, contar con varios trabajos, infraestructura y logística deficiente, bajo sueldo, a ello sumado los factores propios del personal de enfermería como pocos profesionales para la demanda de pacientes, la descalificación y desvalorización como profesión genera una problemática de vulnerabilidad y complejidad al panorama laboral de la enfermera.

Jiménez C., Orozco M. y Cáliz N. ⁽¹¹⁾ Investigación cuantitativa, descriptiva, que evaluó los factores de riesgos psicosociales en 90 enfermeras de un hospital de la red Pública en la Ciudad de Bogotá, donde se empleó un cuestionario CoPsoQ-istas21, versión 2.0 2014. El estudio evidenció que el 84,5% son mujeres, el 52,9% son menores de 31 años y el 75,9% tiene un contrato temporal; en cuanto a la exposición de riesgos psicosociales, las dimensiones desfavorables fueron el ritmo de trabajo en un 97,6% y inseguridad sobre las condiciones de trabajo en un 66,1%; y las dimensiones favorables fueron: el sentido de trabajo en un 90,8% y las posibilidades de desarrollo en un 90,7%; concluyendo la existencia de factores psicosociales desfavorable que repercuten en la salud y desempeño de los sujetos de estudio.

Luengo C. y Sanhueza ⁽¹²⁾ cuyo objetivo fue identificar las condiciones laborales y su relación con la calidad del cuidado y la salud del profesional de enfermería desde un punto de vista cualitativa. En los resultados destacan el ámbito laboral a la sobrecarga de trabajo, ausencia o inadecuados insumos, oferta inadecuada de enfermeros, en relación a la calidad del cuidado sobresalen la comunicación deficiente con el paciente, falta de tiempo para brindar educación, discontinuidad en el cuidado; llegando a concluir que el cuidado que brinda la enfermería se puede influenciar en las adversidades de las condiciones de trabajo en las que labora.

Nacionales

Carrera F, Trujillo ⁽¹³⁾ Estudio titulado “Factores socio laborales y calidad del cuidado de enfermería en los hospitales de Nivel III MINSA Y ESSALUD en el año 2019. Investigación no experimental, descriptiva, transversal, con la participación de 45 Licenciadas en enfermería (18 del Hospital Alta Complejidad Virgen da la Puerta y 27 del Hospital Belén de Trujillo), aplicándoles el instrumento “The Newcastle Satisfaction with Nursing Scales” y Factores Socio laborales de autoría propia, para la medición de la relación de variables se empleó el coeficiente Spearman y Chi- cuadrado; Llegando a la conclusión que los factores laborales como: la especialidad del profesional y el cuidado brindado no guarda relación significativa en ambas instituciones de salud y los años de experiencia de trabajo se relaciona significativamente con el cuidado brindado en la institución de salud del MINSA, caso contrario sucede en la institución de ESSALUD.

Polanco A. ⁽¹⁴⁾ Tesis cuantitativa, descriptiva, correlacional, cuyo objetivo fue determinar los factores institucionales y personales que intervienen en el Cuidado Humano de Ayuda-Confianza brindado por enfermeras de una institución privada de salud de Lima en el año 2017. Un cuestionario y una guía de observación se emplearon para la recolección de datos, aplicados a 45 licenciadas en enfermería, las cuales se analizaron por medio de la prueba de correlación de Sperman. Los resultados resaltantes en factores personales destacan que el 51.1% tienen de 1 a 2 años de experiencia laboral, 35.6% son especialistas y 26.7% trabajan en otros establecimientos; y en relación a los factores institucionales el 71.1% considera que existe relación entre la dependencia del paciente e interacción enfermera/paciente/familia; concluyendo la existencia de una correlación significativa entre los años de experiencia de trabajo, estudios adquiridos, facilidades laborales para capacitación con el cuidado humano de ayuda confianza brindado por las licenciadas en enfermería de dicha institución.

Quezada J. ⁽¹⁵⁾ Investigación cuantitativa, correlacional y de corte transversal cuyo objetivo fue determinar en 72 enfermeras de los hospitales de MINSA los

factores influyentes en su Cuidado Humanizado a paciente privado de su libertad. Para la recolección de información se empleó la encuesta y un instrumento de dos partes: uno tipo dicotómico para la identificación de los factores de riesgo y otro tipo Likert modificado titulado “Percepción de Comportamientos de Cuidado Humanizado De Enfermería PCHE Clinicountry 3ª Versión” de Rivera, Triana y Espitia – 2014 para el cuidado humanizado. Entre los resultados destacan que, en cuanto al factor Institucional – Laboral, el 60% de las enfermeras muestran un Mal Cuidado Humanizado, concluyendo que el principal factor que desfavorece al cuidado Humanizado es el Institucional – Laboral.

Trujillo J. ⁽¹⁶⁾ Estudio no experimental, cuantitativo, descriptivo, transversal, que busca determinar la satisfacción de 50 pacientes oncológicos sobre los cuidados que brinda el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2017, donde se utilizó como técnica la encuesta y un cuestionario de tipo escala Likert de 28 ítems, con 4 dimensiones, humana, oportuna, segura y continua. Dentro de los resultados se evidencia que la satisfacción del paciente según el cuidado que recibe en la dimensión Humana el 48% (24) están medianamente satisfechos, en la dimensión Oportuna el 60%(30), medianamente satisfechos, en la dimensión Segura el 46%(23) medianamente satisfechos y en la dimensión Continua, el 54%(27) es medianamente satisfechos. Concluye que los pacientes se sienten medianamente satisfechos, frente a los cuidados brindados por el profesional de enfermería.

Busso A., Enríquez F. y Navarrete S. ⁽¹⁷⁾ Estudio no experimental, descriptivo, correlacional, que buscó determinar la relación entre los factores Personales e Institucionales y desempeño laboral de Enfermería. Participaron mediante muestreo no probabilístico-intencional, 20 enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Zacarías Correa Valdivia en el año 2017, a las cuales se les aplicó dos cuestionarios: uno de factores y otro de desempeño laboral, la información obtenida será analizada por Chi-cuadrado y p de Pearson para determinar la correlación de las variables. Tiene como resultados que el 95% (19) alguna vez consideró a los factores personales e institucionales durante su

desempeño laboral; concluyendo que los factores mencionados guardan relación positiva significativa con el desempeño laboral del profesional, es decir a mejores condiciones personales y laborales mejor será el desempeño de sus funciones.

Rufino M ⁽¹⁸⁾. Estudio cuantitativo, de tipo correlacional, prospectivo y transversal, cuyo objetivo fue determinar los factores personales y laborales del profesional de enfermería que influyen en el cuidado humanizado del paciente pediátrico del Hospital II-2 Santa Rosa en el 2016. Mediante muestreo no probabilístico, participaron 22 enfermeras entre los servicios de Neonatología y Pediatría. Se utilizó cuestionario para la recolección de información de los factores y una guía de observación para variable cuidado humanizado. Obtuvo entre sus resultados: 77.3% manifiesta una satisfacción regular en cuanto al cuidado humanizado en relación a los factores laborales, de los cuales el 81.9% y el 72.8% son en relación a las relaciones interpersonales y la carga laboral respectivamente. Concluye que entre los factores laborales de la enfermera y el cuidado humanizado que brinda no existe influencia, evidenciando la calidad profesional del cuidado de Enfermería a pesar de la situación laboral y económica en la que trabajan y se recomienda fomentar un trato comprometido mediante capacitaciones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores laborales

Los factores laborales son aquellos elementos laborales que pueden condicionar positiva o negativamente una situación de una forma u otra con el trabajo, estudiando este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad institucional de índole social. ⁽¹⁹⁾

Huber ⁽²⁰⁾ ·menciona que los factores relacionados al trabajo generan múltiples demandas y conflictos en el personal de salud a nivel individual y colectivo, evidenciándose cambios en el desempeño de sus funciones y estrés debido a la naturaleza de su labor y de las organizaciones que los emplea.

Houtman y Jettinghoff ⁽²¹⁾ afirman que los países en desarrollo se enfrentan al reto de lidiar con la naturaleza cambiante del trabajo, sumado a los avances tecnológicos y científicos, los trabajadores se enfrentan a un contexto moderno en donde no solamente se ve la infraestructura física del lugar del trabajo para ser catalogada saludable sino también en:

- La especialización para adquirir habilidades y destrezas en la atención tanto cognitivo como práctico.
- La naturaleza cambiante de las formas de trabajo.
- La presión por mayor productividad ocasionando sobrecarga laboral.
- Las presiones por un aumento en la calidad del trabajo.
- Mayor inseguridad laboral y menos beneficios
- Menor tiempo para las relaciones interpersonales laborales.

Clasificación de los factores laborales

Los factores laborales son variados; y dentro de ellos se considera aspectos personales de los profesionales, los cuales son; tiempo de servicio experiencia en el campo clínico, trabajo en otro centro laboral, los aspectos de entorno como infraestructura, ruido, temperatura y por último, los aspectos institucionales: condición laboral, capacitación y sobrecarga laboral.

Factores personales

Son aquellos que hacen mención a aspectos inherentes al individuo que influyen positivo o negativamente en la conducta o determinada acción y su desempeño en el ámbito laboral, entre ellos podemos mencionar: edad, formación, motivación y experiencia. ⁽²²⁾

Son restricciones individuales que podrían causar dificultad al desempeñar una labor con calma, esmero. Se pueden relacionar con personas predispuestas al estrés, escasa paciencia al desacierto, al trabajo en equipo y al tomar la decisión; sujetos con sensaciones de incomodidad al cuidar el paciente; inestabilidad y el temor de ejecutar un error en los cuidados frente al paciente; presienten no

estar preparados para dar ayuda psicológica al paciente y su entorno inexpertos al determinar satisfactoriamente las intranquilidades del paciente; incompetente para trabajar en equipo, necesidad total de los demás para realizar su labor y tomar decisiones.

La edad influye en la capacidad de desenvolvimiento laboral, esto debido a la madurez propia que se logra a la edad adulta a diferencia de otros grupos etarios con características propias de su edad, en enfermería este factor se manifiesta en el personal de mayor edad como una añoranza del pasado o a mantener el estatus por considerar que la experiencia acumulada es el máximo aprendizaje y se resisten al cambio, a la innovación, en este sentido la edad suele ser un factor a considerar en servicios de alta exigencia; sin embargo no podemos afirmar categóricamente que por muy joven o mayor que sea el personal, no es el indicado para laborar en determinada área, es importante una evaluación en conjunto con su entorno y las habilidades de afrontamiento que posee. ⁽²³⁾

Desempeño de funciones

Es el rendimiento laboral donde el individuo desenvuelve sus competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de su institución de trabajo. En el desempeño laboral no solo influye el componente cognitivo (formación y experiencia profesional), también se el componente motivacional, donde cabe mencionar cuando se interioriza un determinado comportamiento personal o profesional es mucho más duradero en el tiempo, pues se realiza de forma espontánea y natural produciendo un alto grado de satisfacción y autoestima. ⁽²⁴⁾

Interrelación con el paciente

Las relaciones personales entre el enfermero y el paciente son esenciales en la práctica de los cuidados brindados durante su ejercicio profesional, el enfermero

no solo brinda asistencia biológica-sanitaria, sino también técnica, psicológica, social y espiritual y las relaciones personales sustentan la realización de sus actividades. La comunicación asertiva es una herramienta imprescindible en la enfermera, por su efecto terapéutico, es así que no basta con una comunicación verbal; las enfermeras deben tener habilidades no verbales que les permita enfrentar sus propios sentimientos, los del paciente y los de familiares del paciente. ⁽²⁵⁾

Competencias profesionales logradas con la experiencia

La experiencia se establece por el tiempo (dos años mínimos) en que ha realizado la actividad u oficio. La experiencia se vincula con los años que una persona se consagra a una actividad profesional; o los puestos de responsabilidad que ha cumplido a lo largo de su ejercicio profesional. ⁽¹⁹⁾

Factores del entorno

El entorno es todo aquello que está fuera de los límites de la organización sanitaria y que pueden tener una influencia directa o indirecta sobre esta, también denominados factores ambientales, los cuales no repercuten de la misma manera sobre una institución sanitaria.

Los componentes del medio que intervienen en la forma de como las personas distinguen y centran sus hechos en relación con la salud, pueden dividirse en tres grupos: el entorno físico, ámbito normativo y las condiciones de trabajo. Estos elementos fueron conglomerados de distintas formas, dependiendo del interés propio de la autora, así como desde el enfoque de la relación enfermero-cliente o los principios del sistema de salud pública.

El ámbito normativo

Los aspectos normativos vienen determinados por las políticas sanitarias y su orientación lo que obligará a desarrollar unas u otras normas que sitúan los

límites en los que las organizaciones y los profesionales deben desarrollar sus funciones. ⁽²⁶⁾

El entorno físico

Aquí se encuentran las condiciones físicas del trabajo, es decir, estresores del ambiente que afectan el normal desempeño de los trabajadores ya que tergiversan la concentración y tranquilidad que necesitan para hacer su trabajo de forma espléndida, se ubican:

- La iluminación: Es factor relevante para la enfermera. Trabajar guardia diurna no es lo mismo que guardia nocturna.
- El ruido: Puede dañar no sólo al oído, sino a la ejecución del trabajo.
- La temperatura: Un ambiente caluroso ocasiona incomfort. ⁽¹⁹⁾

Condiciones laborales

Implica características del trabajo (jornada laboral, turnos, salarios) las que se dan en relación a un establecimiento de vínculo laboral. Los factores que constituyen una condición laboral son el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que interactúan sobre la salud del trabajador, los que permitirán el desenvolvimiento de las facultades intelectuales y destrezas. Una condición laboral adecuada influirá en el estado emocional del trabajador y en la ejecución de su desempeño profesional adecuado, las cuales deben contar con las siguientes características:

- Estar libre de coacción.
- Seguridad en el puesto de trabajo.
- Salario justo.
- Protección del puesto de trabajo.
- Respeto y dignidad en el trabajo.
- Participación laboral.
- Enriquecimiento personal. ⁽²⁷⁾

El tipo o modalidad de contrato laboral, es una condición laboral, se afirma que aquella persona contratada por prestación de servicio existe diferencias significativas entre el grupo de prestación de servicio (nombrados) y contratados, pero no fijos. Hay inconvenientes a la hora de comprender este resultado ya que se sabe que la mayoría de las personas contratadas llevan menos tiempo trabajando y un número menor de profesionales tienen más años en el servicio.

(19)

Factores institucionales

Son aquellas condiciones relacionadas con el proceso administrativo y de organización de la institución, las que pueden influir positivo o negativamente el desempeño del profesional, entre ellos podemos mencionar:

Capacitación

Es la preparación, reforzamiento de conocimientos actualizados tanto teóricos como prácticos. Una capacitación continua es función y responsabilidad de la institución, sirve como herramienta de control en la gestión sanitaria, así también condiciona la calidad y el desempeño laboral. En nuestros días para el desarrollo de la profesional de enfermería, lo hace apto, lo prepara para desempeñar su ocupación con mayor seguridad y amplificar su conocimiento, permitiéndole brindar una atención con sustento científico.

Reconocimiento de los Méritos Personales

El empleador como buen gerente debe motivar a sus trabajadores en el desempeño de sus funciones para el logro de sus metas, mediante la asignación de tareas que pongan a prueba su habilidad repercutiendo en su buen desempeño. La valorización de su trabajo permite satisfacer sus necesidades de pertenencia generando satisfacción como poder, prestigio, posición y confianza en sí mismo en el trabajador.

Relaciones interpersonales

Se refiere a los factores que dependen y son esenciales para la entidad donde se llevará a cabo la tarea profesional. Dentro de una misma institución las relaciones con las supervisoras, jefas o aún médicos, colegas, puede influir en la actitud de las enfermeras y a veces inclusive los pequeños problemas como la falta de equipos en el momento adecuado, la distribución “equitativa” de pacientes, la dificultad para conseguir medicamentos o algún material hacen que la enfermera se sobrecargue de trabajo, lo que distrae esfuerzos inútilmente, generando estrés laboral he interfiriendo en su desempeño. ⁽²⁸⁾

2.2.2. Cuidado de enfermería

Según Vidal y Neira ⁽²⁹⁾, el cuidado lo definen en:

Una actividad realizada por personas que se ocupan de la preservación de la vida, restablecer la enfermedad y del medio ambiente en esencia presta cuidados de preservación, de conservación y de manutención de la vida cuando se coloca sus acciones en función de mantener el cuerpo sano.

Según González ⁽³⁰⁾, el cuidado de enfermería, lo define:

Los cuidados de Enfermería son acciones basadas en fundamentos científicos, teóricos y prácticos hacia el preservación de la Salud, que se ofrece a través del establecimiento de un proceso interpersonal entre el individuo, familia y comunidad, se identifican y resuelven los problemas de naturaleza biopsicosocial mediante actividades.

Por ello, podemos decir que el cuidado de enfermería es el grupo de tareas conformadas, es decir, visualizan las dimensiones físicas, psicológicas, social y espiritual que ejecuta la enfermera, establecidos en marcos humanistas científicos y tecnológicos aprendidos a través de su formación profesional y consolidados en su desempeño profesional para asumir solucionar las necesidades y dificultades derivados a la inquietud de las respuestas humanas

ante la enfermedad que puedan tener las personas que la precisen y que por circunstancia de la enfermedad se encuentran hospitalizados.

Características del cuidado.

Cuidado humano: Establecido en el principio fundamental de enfermería o respeto a la individualidad y privacidad de la persona; la enfermera satisface las necesidades de la persona, expresando interés y preocupación como individuo, no solo en el lenguaje verbal, sino también de una conexión de empatía.

Cuidado oportuno: Dar los cuidados de Enfermería, conforme a cada situación y con una rápida toma de decisiones con los conocimientos basados en el método científico, comprensión paciencia y trato.

Cuidado seguro: Cuidados brindados por la Enfermera libre de riesgos, no solo físico, incluye aspectos psicológicos, sociales y morales transmitiendo seguridad y confianza en la atención.

Cuidado continuo: Cuidado permanente, no solo está enlazado al tiempo sino al espacio; ofreciendo atención sostenible y sin interrupción las 24 horas del día para lograr las metas trazadas en el plan de cuidado de Enfermería. ⁽³¹⁾

Cuidado según la teoría de Jean Watson

Según Watson ⁽³²⁾:

“El cuidar es lo primordial dentro de la carrera de Enfermería; no obstante, tomando en cuenta el contexto social y sanitario en la actualidad, se debería llevar a cabo un esfuerzo consciente para conservarlo en la práctica, formación, investigación y gestión del cuidado, así las enfermeras podrán mejorar la calidad de los cuidados brindados a las personas si emplean aspectos como la espiritualidad y la cultura y los integran con los conocimientos vinculados basados en una relación ideal enfermera-paciente”⁽³²⁾.

Del mismo modo, ellos exponen que la teoría del cuidado humano de Watson es una de las claves para alcanzar este objetivo. Su teoría contribuye como

conceptos primordiales los factores del cuidado, el momento del cuidado principal en sí y el desarrollo de la relación transpersonal. Su teoría se dirige hacia un acuerdo profesional establecido por normas éticas. Este compromiso es un elemento motivador primordial en el progreso del cuidado.

Según Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) ⁽³³⁾, “La función de enfermería es la asistencia a la persona sano o enfermo en la realización de las actividades que mantienen la salud o la restablecen”. ⁽³³⁾

Según Aparicio T. ⁽³⁴⁾ manifiesta:

“El objetivo primordial es diagnosticar y las respuestas humanas a las necesidades de salud y a los problemas que ocasiona la enfermedad, Las intervenciones corresponden a la categoría de funciones independientes e interdependientes”. ⁽³⁴⁾

2.3. Marco Conceptual

Factores laborales: Los factores riesgo laboral es un término que existen en el trabajo y de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades.

Riesgos laborales: Se incluyen lesiones corporales por accidentes de trabajo, y asimismo puede surgir efectos psicológicos (estrés).

Personal de enfermería: Cuida y realiza atención a todas las personas su labor del profesional varía en según necesidad del paciente

Atención al paciente: Consiste servicios prestados por los profesionales de la salud nos referimos al tratamiento y cuidado del bienestar físico y mental de los pacientes.

Cuidado Humano. Se envuelve a través del compromiso de cuidar, valores y acciones de cuidar y consecuencias.

2.4. Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Al ser un estudio descriptivo no posee hipótesis.

2.5. Identificación de variables e indicadores

2.5.1. Definición conceptual

Variable dependiente: Cuidado del profesional en enfermería.

Son aquellos elementos laborales que pueden condicionar una situación de una forma u otra con el trabajo, estudiando este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad institucional de índole social.

Son los elementos laborales que tiene la enfermera en su medio de trabajo en actividades físicas o intelectuales y percibe una remuneración en el Hospital José Agurto Tello.

Variable independiente: Factores laborales del profesional de enfermería.

Son acciones basadas en fundamentos científicos, teóricos y prácticos hacia el cuidado de la Salud, que se ofrece mediante el establecimiento de un proceso interpersonal entre el individuo, familia y/o grupo de la comunidad, por medio del cual se identifican y resuelven los problemas de la naturaleza bio-psico social mediante actividades preventivas –promocionales

Son las acciones y atenciones que brinda la enfermera a los pacientes del hospital José Agurto Tello de Chosica con fundamentos científicos y teóricos.

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO
Factores laborales	Son los elementos laborales que tiene la enfermera en su medio de trabajo en actividades físicas o intelectuales y percibe una remuneración en el Hospital José Agurto Tello social.	<ul style="list-style-type: none"> - Factores personales - Factores del entorno - Factores Institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño a las funciones - Interrelación con el paciente - Competencias profesionales - Entorno físico - Condición laboral - Marco normativo - Incentivo de reconocimiento laboral - Relaciones interpersonales - Capacitaciones y reuniones técnicas 	Cuantitativo
Cuidados de enfermería	Son las acciones y atenciones que brinda la enfermera a los pacientes del hospital José Agurto Tello de Chosica con fundamentos científicos y teóricos.	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado Humano. - Cuidado Oportuno. - Cuidado Seguro. - Cuidado Continúo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación personal del profesional - Comunicación lenguaje claro y sencillo - Buen trato y cuidado de la privacidad - Puntualidad en la atención - Atención de calidad y con calidez - Orienta y explica los procedimientos de enfermería antes de realizarlos 	Cuantitativo

			<ul style="list-style-type: none"> - Usa de medidas de protección - Seguridad al paciente - Brinda confianza y seguridad - Apoyo físico y psicológico al paciente - Muestra interés el personal de enfermería al paciente - Comunicación constante paciente y familia - Continúa con los cuidados de forma secuencial. 	
--	--	--	---	--

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, porque nos permite obtener datos susceptibles de ser cuantificados y permite un tratamiento estadístico; tipo descriptivo, porque busca describir las variables de los factores laborales y el cuidado de enfermería; de corte transversal, porque nos permite presentar la información tal y como se presente en un espacio y tiempo determinado.

3.1.2. Nivel de investigación

3.1.3. Diseño

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en el Hospital José Agurto Tello perteneciente al MINISTERIO DE SALUD, por medio de la Dirección de Redes Integradas de Lima Este, de categoría II – 2, ubicado en la av. Arequipa 214-218 en el distrito de Lurigancho Chosica. Kilómetro 48 de la carretera central. Cuenta con infraestructura básica de 1000 m² y brinda atención a la población Chosicana y es el único hospital de la jurisdicción, además, cuenta con los servicios de medicina, pediatría, neonatología, cirugía, sala de operaciones y emergencias las 24 horas, con los servicios básicos de agua, luz y desagüe, Se encuentra ubicado en la cuenca del río Rímac. Al norte y este limita con la provincia de Huarochirí.

3.1.4. Método

3.2. Población y muestra

Población

Población de estudio es finita estuvo conformada por 70 enfermeras que laboran en diferentes áreas del hospital.

Muestra

No se aplicó, dado que la investigación se realizó con toda la población de enfermeras que trabajan en el Hospital José Agurto Tello de Chosica, considerando los criterios de inclusión y exclusión:

A. CRITERIO DE INCLUSIÓN

- Enfermeras que en el momento de estudio se encuentra laborando en el hospital.
- Personal enfermería que deseen apoyar en la encuesta voluntariamente
- Enfermeras que laboran más de 6 meses.

B. CRITERIO DE EXCLUSIÓN

- Personal de enfermería que el momento de estudio, no se encuentra laborando en el hospital.
- Enfermeras que no desean apoyar en la encuesta.
- Enfermeras que no laboran en el mencionado hospital.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Encuesta

Este proyecto se desarrolló con un instrumento de tipo encuesta compuesto por ítems con opciones dicotómicas (respuestas si – no) que están dirigidas al profesional de enfermería y la guía de observación. Se realizó a través de la observación del cuidado que brindan las enfermeras en su área de trabajo, se

realizaron 3 observaciones por cada enfermera en los diferentes turnos de trabajo.

La validez del instrumento se realizó mediante la opinión de los jueces expertos, compuesto por enfermeras expertas en el área. Y la confiabilidad se llevó a cabo mediante un estudio piloto y la prueba estadística de Kruder Richardson.

3.3.2. Instrumentos

Ficha de recolección de datos

Se realizó tramite respectivo para aplicación del estudio de investigación, se cuenta con la autorización escrita y el aval del director de dicha institución, se coordinó con la jefatura de enfermería para el recojo de la información mediante turno de mañana y tarde en distintos horarios. Se coordina con las enfermeras sobre la importancia del llenado correcto de la encuesta.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

La información se desarrolló en forma manuable luego se trabajó con el programa Excel, elaborando una tabla matriz, la presentación de datos se efectuó a través de cuadros estadísticos y gráficos.

El estudio se ejecutó de acuerdo a la información obtenida representada mediante tablas y gráficos que fueron analizados a través de la estadística descriptiva considerando los objetivos de la investigación, el marco teórico descrito.

3.5. Aspectos éticos

Para ejecutar el estudio se tuvo en cuenta la autorización de la institución h el consentimiento informado de los participantes del estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

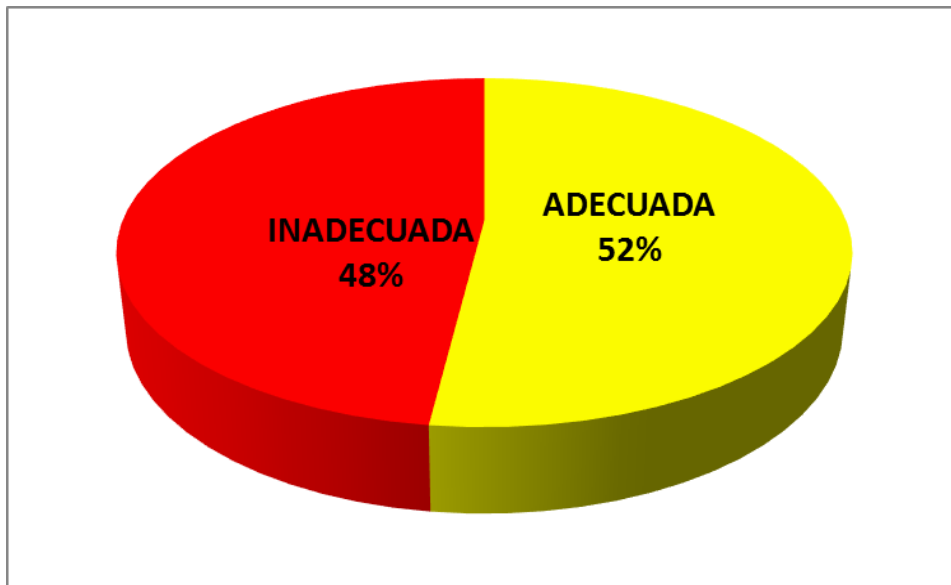
TABLA 1: Distribución de factores sociodemográficos de los enfermeros del Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017

DATOS GENERALES	Nº	%
Edad del profesional de salud		
20-30	08	12%
31-40	24	34%
41-50	16	23%
51-60	22	31%
Genero		
Femenino	56	80%
Masculino	14	20%
Estado civil		
Casado	14	20%
Soltero	26	37%
Separado	11	16%
Conviviente	19	27%
Años de experiencia laboral		
1-5años	06	09%
6-10años	22	31%
11-15años	16	23%
16-20años	26	37%
Total	70	100%
Condición laboral		
Nombrado	22	31%
Contratado	32	46%
Contratado terceros	16	23%
Total	70	100%

Interpretación

La Tabla N° 1 describe los factores sociodemográficos de los enfermeros involucrados en el estudio. Se observó que el 34 % (24) tienen entre 31 a 40 años; el 80% (56) son de género femenino; 37 % (26) son solteros, en la experiencia laboral, el 37% (26) tiene de 16 a 20 años laborando en la institución y el 46% (32) son contratados.

GRAFICO N° 1
FACTORES LABORALES DE LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA
EN EL AÑO 2017



Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

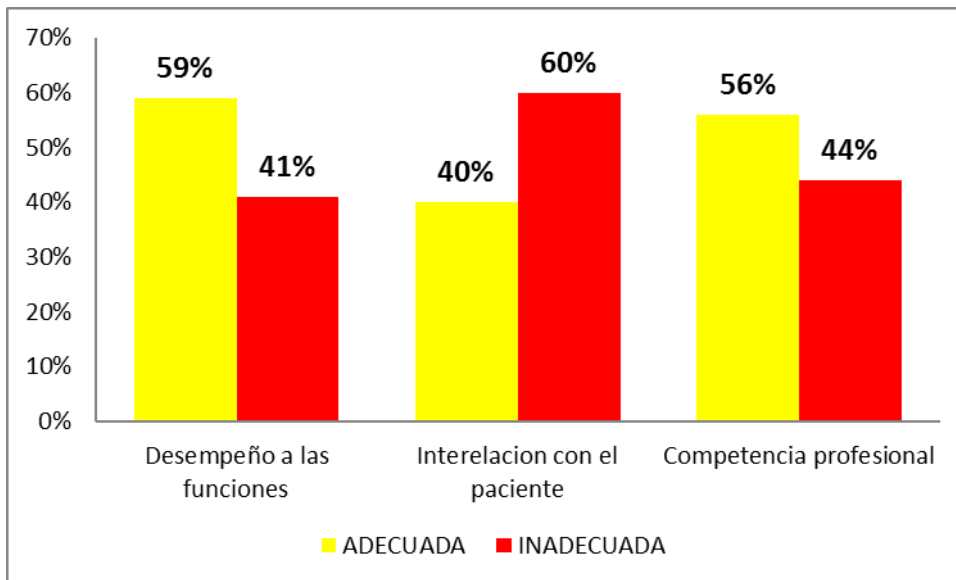
Gráfico N° 1: Factores laborales de los enfermeros del Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.

Interpretación

Presenta los factores laborales de los enfermeros involucrados en el estudio, así se aprecia que un 52% (36) expresan factores laborales adecuados y el 48% (34), inadecuados.

GRAFICO N° 2

FACTORES LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN PERSONAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA EN EL AÑO 2017



Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

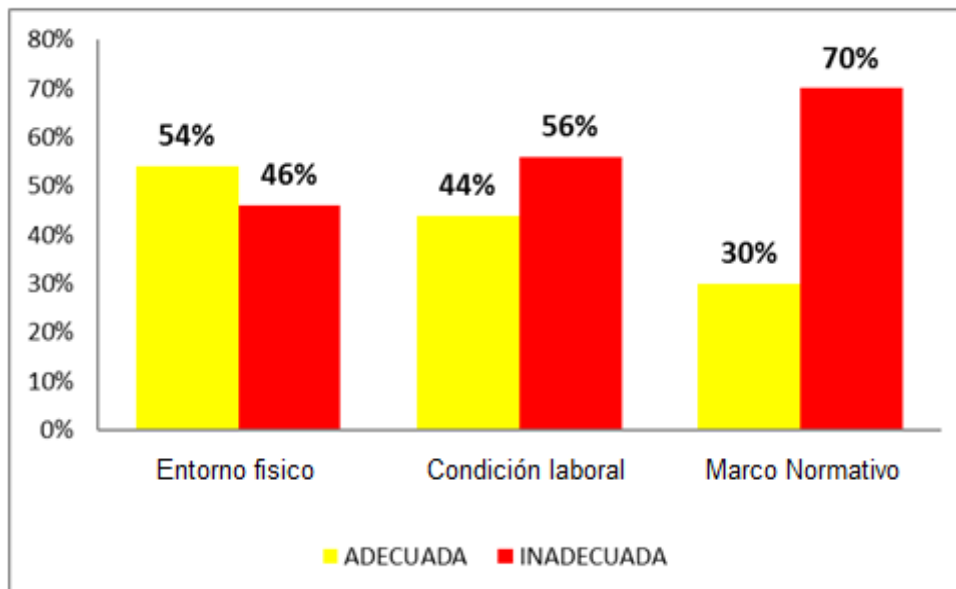
Gráfico N° 2: Factores laborales según dimensión personal de los enfermeros del hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.

Interpretación

Nos muestra los factores laborales según la dimensión personal de los enfermeros. Los factores laborales personales adecuados son el desempeño de sus funciones con un 59% (41) y las competencias profesionales con el 56% (39); y en relación a la interrelación con el paciente, un 60% (42) es inadecuado.

GRAFICO N° 3

FACTORES LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN ENTORNO DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA EN EL AÑO 2017



Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

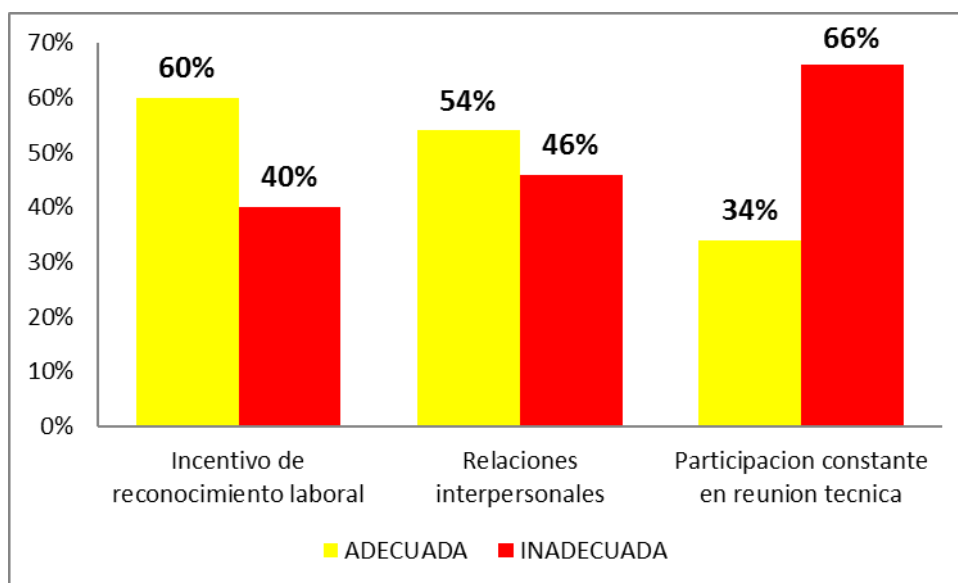
Gráfico N° 3: Factores laborales según dimensión entorno de los enfermeros del Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.

Interpretación

Señala los factores laborales en la dimensión entorno de los enfermeros involucrados en el estudio. Entre los factores laborales de entorno considerados como inadecuados tenemos un 70% (49) en relación al marco normativo y organizacional de la institución y el 56% (39) por su condición laboral, esto dado a que las políticas de la institución no favorecen con eficacia y eficiencia su trabajo, no cuenta con todos los equipos y materiales necesarios para brindar su atención, y considera no tener estabilidad laboral. Un 54% (38) consideran al entorno físico como factor adecuado, este en relación al cumplimiento de ciertas características en la infraestructura como ambiente físico, temperatura e iluminación.

GRAFICO N° 4

FACTORES LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN INSTITUCIONAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA EN EL AÑO 2017



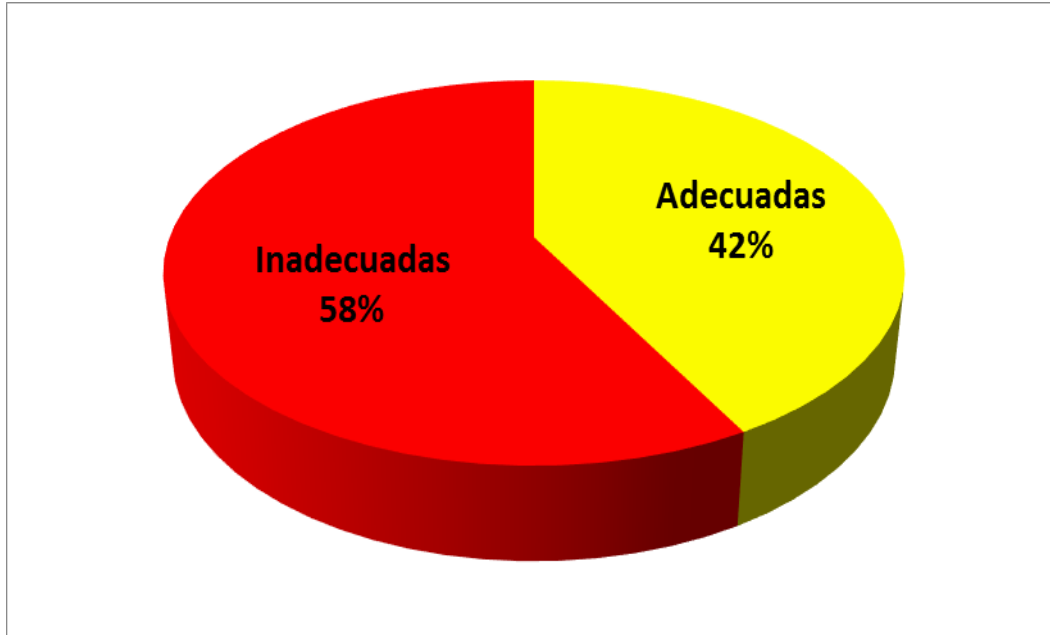
Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

Gráfico N°4: Factores laborales según dimensión institucional de los enfermeros del hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.

Interpretación

Nos muestra los factores laborales institucionales de los enfermeros, así tenemos que son considerados factores adecuados el incentivo y reconocimiento laboral en un 60% (42) y las relaciones interpersonales en un 54% (39) y es considerado como factor inadecuado, la participación constante en reuniones técnicas en un 66% (46), esto debido a la falta de programación y facilidades.

GRAFICO N° 5
CUIDADOS DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL JOSÉ AGURTO
TELLO DE CHOSICA EN EL AÑO 2017



Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

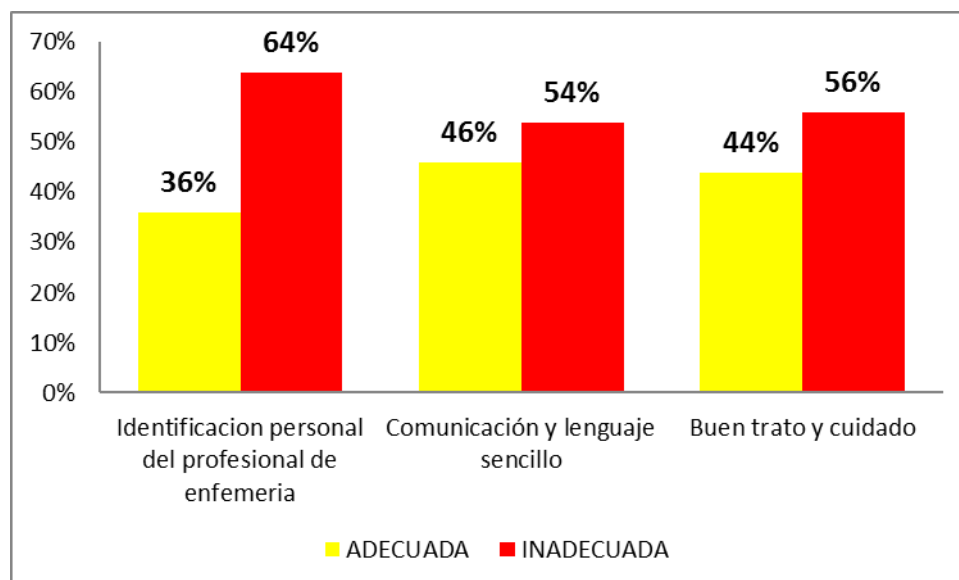
Gráfico N° 5: Cuidados de enfermería en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.

Interpretación

Se evidencian los cuidados de enfermería brindados por los involucrados del estudio, así se aprecia que un 58% (41) brinda cuidados inadecuados de enfermería y el 42% (29) brinda cuidados adecuados.

GRAFICO N° 6

CUIDADOS DE ENFERMERIA SEGÚN DIMENSION HUMANO EN EL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA – 2017



Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

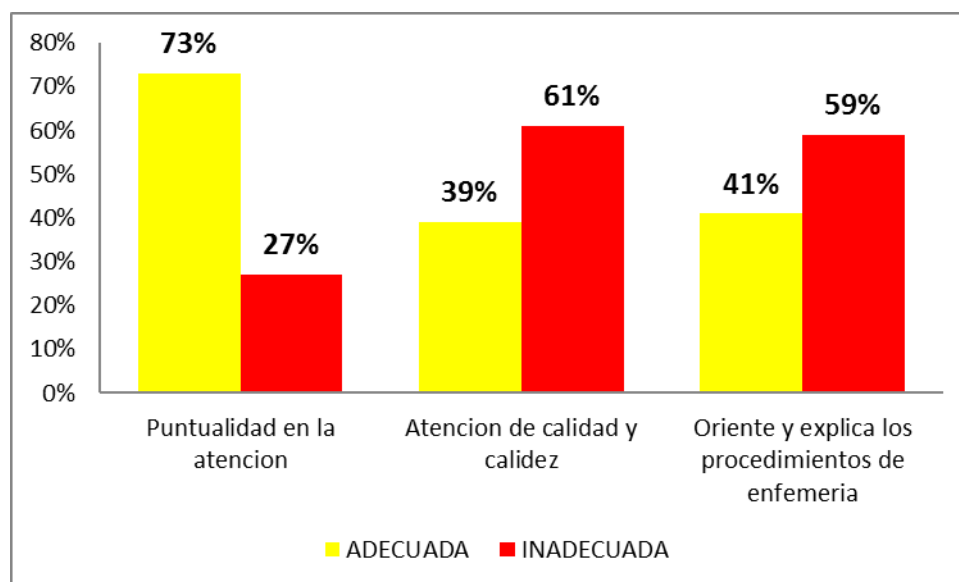
Gráfica N° 6: Cuidados de enfermería según dimensión humano en el Hospital José Agurto Tello de Chosica- 2017.

Interpretación

Se exponen los cuidados de enfermería en su dimensión humana brindados por los participantes del estudio. Los cuidados humanos de enfermería son en su mayoría inadecuados principalmente un 64% (48) en la identificación del profesional de enfermería, un 54% (38) en relación a la comunicación y lenguaje sencillo y un 56% (36) en cuanto al trato al paciente.

GRAFICO N° 7

CUIDADOS DE ENFERMERIA SEGÚN DIMENSION OPORTUNA EN EL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA - 2017



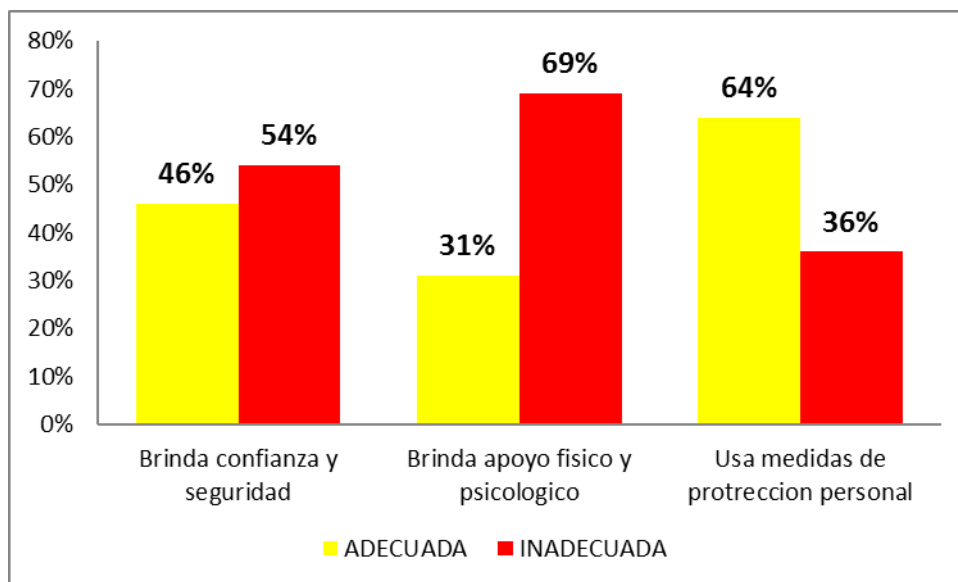
Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

Gráfica N° 7: Cuidados de enfermería según dimensión oportuna en el Hospital José Agurto Tello de Chosica – 2017.

Interpretación

Nos muestra los cuidados de enfermería brindados por los profesionales del estudio en su dimensión oportuna. Los cuidados oportunos brindados por los enfermeros son en su mayoría inadecuados representados por un 61% (43) en relación a la atención de calidad y calidez y un 59% (41) en la orientación y explicación de enfermería. Caso contrario sucede en el indicador de puntualidad, donde se considera adecuada la atención en un 73% (51).

GRAFICO N° 8
CUIDADOS DE ENFERMERIA SEGÚN DIMENSION SEGURA EN EL
HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA - 2017



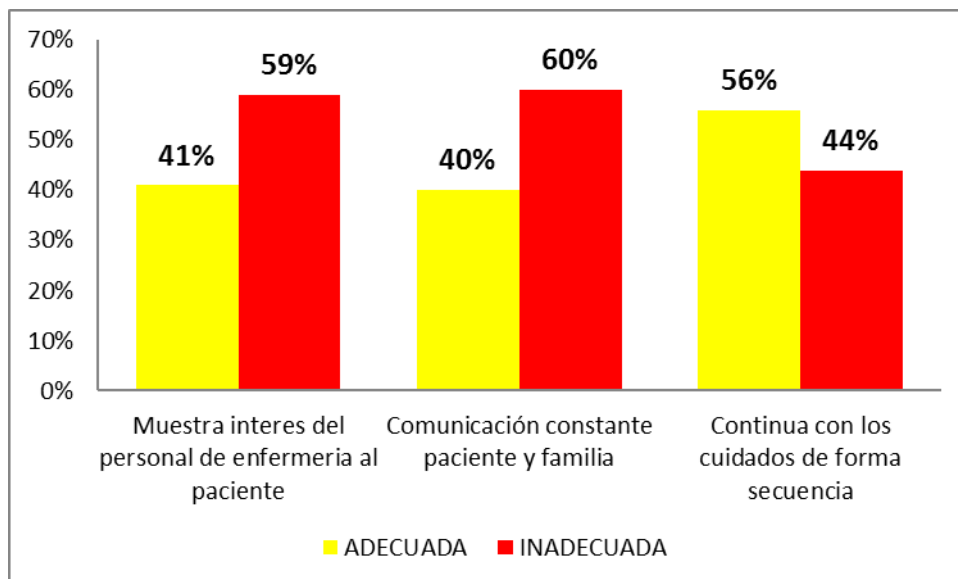
Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

Grafica N° 8: Cuidados de enfermería según dimensión segura en el Hospital José Agurto Tello de Chosica- 2017.

Interpretación

Expone los cuidados de enfermería en su dimensión segura brindados por los participantes del estudio. Así tenemos que estos cuidados seguros son inadecuados en su mayoría, representados principalmente por un 69% (41) que no brinda apoyo físico y psicológico al usuario y un 54% (38) no brinda confianza y seguridad. En relación al indicador de uso de medidas de protección y bioseguridad, un 64% (39) muestra cuidados adecuados.

GRAFICO N° 9
CUIDADOS DE ENFERMERIA SEGÚN DIMENSION CONTINUA EN EL
HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA - 2017



Fuente: instrumento aplicado a los enfermeros del HJAT de Chosica. 2017

Grafica N° 9: Cuidados de enfermería según dimensión continua en el Hospital José Agurto Tello de Chosica- 2017.

Interpretación

La grafica N° 9 muestra los cuidados de enfermería brindados por los profesionales de estudio en su dimensión continua. Los cuidados continuos de los enfermeros son en su mayoría inadecuados, representado por un 59% (41) que no muestra oportuno interés en la atención al paciente y un 60% (42) no mantiene comunicación constante y/o permanente con el paciente y familia, por lo contrario, en el indicador sostenibilidad y secuencia de los cuidados de enfermería, estos resultan adecuados en un 56% (36).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

De acuerdo a los reportes nacionales e internacionales, el género femenino es el más frecuentemente en los profesionales de enfermería, así tenemos al estudio de Povedano M. y col. ⁽⁹⁾ en España, donde la mayoría de los participantes, el 78,7%, eran mujeres, con un promedio de edad de 39,7 años en un rango de 22-65 años. El 38% tenía más de 21 años de experiencia laboral; situación similar al que presenta Carrera F. ⁽¹³⁾ a nivel nacional donde el 66.7% de la edad de los profesionales de enfermería comprende los 29 – 37 años, 83.3% corresponde al género femenino y el 44.4% tienen entre 6 – 10 años de experiencia.

Al analizar nuestros resultados, encontramos que, según factores sociodemográficos, la edad del personal de salud con mayor porcentaje de 34 % tienen de 31 a 40 años; el 80% son de género femenino; 37 % con estado civil solteros; experiencia laboral 37% tiene de 16 a 20 años laborando en la institución; 46% son contratados.

Los hallazgos en este estudio confirman el predominio del género femenino reportado por otras investigaciones, guardando concordancia con esta investigación. Así mismo la edad y la experiencia son indicadores presentes en los estudios mencionados, cabe reflejar que la etapa de vida de adultez es la más representativa, donde se alcanza una madurez cognitiva y personal, que, afianzado por los años de experiencia, permite una madurez profesional; por otro lado, la inestabilidad laboral del personal implica que trabaje en otros lugares como clínicas, aumentando la sobrecarga de trabajo que son factores influyentes en nuestra realidad.

Los factores laborales pueden condicionar positiva o negativamente el trabajo del individuo ocasionando múltiples demandas y conflictos individuales y colectivos, generando alteraciones en el desempeño de sus funciones y estrés

laboral. El trabajo con los años ha sufrido cambios, en vista a los avances tecnológicos, científicos y la globalización, por lo que no solo se debe evaluar el componente operativo, sino los de naturaleza mental, social y cognitiva de los trabajadores; viéndose influenciada por factores variados, tales como: personales, de entorno e institucionales.

Los factores laborales según referencia de los enfermeros involucrados en el estudio, son en su mayoría, adecuados en un 52% representado principalmente por los factores personales e institucionales; e inadecuados a un 48% por los factores de entorno. Así tenemos que en relación a la dimensión personal demuestran ser adecuados, el desempeño de sus funciones en un 59% y en las competencias profesionales con el 56%, por el contrario, en la interrelación con el paciente, un 60% demuestra ser inadecuado. En la dimensión de entorno, los factores son considerados inadecuados en los aspectos del marco normativo de la institución laboral en un 70% y condiciones laborales con 56%, esto último por considerar no tener estabilidad laboral; y un 54% del total consideran al entorno físico como infraestructura, temperatura e iluminación, como factor adecuado. En relación a los factores laborales institucionales, estos son considerados adecuados ya que reciben reconocimiento e incentivo por su desempeño en un 60% y por las relaciones interpersonales en un 54% y es considerado como factor inadecuado en un 66% la participación en reuniones técnicas y de capacitación.

Resultado que no guardan relación con los obtenidos por Povedano M. y col. ⁽⁹⁾, quienes consideran al entorno laboral como desfavorable condicionando al estrés laboral; así mismo, Busso A. y col., ⁽¹⁷⁾ afirman que los factores personales e institucionales guardan relación positiva significativa con el desempeño laboral del profesional.

Por otro lado, Aspiazu E., 2017. ⁽¹⁰⁾ menciona que las condiciones de trabajo tales como: sobrecarga laboral, contar con varios trabajos, infraestructura y logística deficiente, bajo sueldo y factores personales generan una problemática de vulnerabilidad y complejidad al panorama laboral de la enfermera.

Es así, que podemos decir que los factores laborales inadecuados como los de entorno haciendo referencia a: sobrecarga laboral, logística deficiente, bajo sueldo y/o inestabilidad laboral y al marco normativo, ubican al profesional de enfermería en una situación de vulnerabilidad y estrés, generan alteraciones en su desempeño asistencial y podrían traer consecuencias en el cuidado de enfermería; por lo que, la enfermera deberá apoyar y fortalecer sus factores personales para minimizar los riesgos generados.

Los cuidados de enfermería son un proceso, un elemento paradigmático que guía y brinda el profesional de enfermería, basado en la interacción profesional-paciente, con esmero, preocupación, responsabilidad, valores y juicio científico. Así mismo los cuidados deben cumplir ciertas características como ser seguro, oportuno, humano y continuo.

Hinostroza Robles, N. ⁽⁸⁾ en el 2014 menciona en su tesis titulada “El cuidado profesional de enfermería un enfoque humanístico” que hay factores sociales y profesionales que influyen en el cuidado humanizado, sumado lo complejo de los sistemas de salud públicos, la escasez de profesionales y materiales, todo ello influye en el paradigma de la ciencia y arte de enfermería. Actualmente el modelo biomédico predominante, desterró la interacción y relación enfermero- paciente, llevando a un proceso de deshumanización del cuidado.

Estudios como el de Ochoa B. y col. ⁽⁸⁾ resaltan la influencia de los factores laboral en el proceso de desnaturalización del ejercicio: cuidado de la práctica de Enfermería, Luengo C. y Sanhueza O, ⁽¹²⁾ mencionan que el cuidado enfermero se puede influenciar en las adversidades de las condiciones de trabajo y Quezada J. ⁽¹⁵⁾ reafirma esta situación concluyendo que el 60% de las enfermeras muestran un Mal Cuidado Humanizado, poniendo como principal factor al Institucional – Laboral.

En el presente estudio se encontró que los cuidados de enfermería son inadecuados en un 58% y adecuados en un 42%, resultado similar se presenta si se disgrega por dimensiones. En La dimensión humana, es en su mayoría inadecuada, dado principalmente a una falta de identificación del profesional de

enfermería (64%), inadecuada comunicación con el usuario (54%) e inadecuado trato al paciente (56%). En la dimensión oportuna, los cuidados en enfermería son referidos como inadecuados mayormente, en base a una inadecuada atención de calidad y calidez (61%) y a la orientación y explicación de enfermería (59%), caso contrario sucede con el indicador de puntualidad, donde es considerado adecuado. Los cuidados de enfermería en su dimensión segura son inadecuados en su mayoría, representados principalmente por no brindar apoyo físico y psicológico (69%) y no brindar confianza y seguridad al usuario (54%); y en relación al indicador de uso de medidas de protección y bioseguridad, son considerados adecuados (64%). Los cuidados continuos de los enfermeros son en su mayoría inadecuados, ya que no muestran oportuno interés en la atención al paciente (59%) y no mantiene comunicación constante ni con paciente y familia (60%), por lo contrario, en el indicador sostenibilidad y secuencia, estos resultan adecuados en un 56%.

Resultados que al ser comparados con los de Trujillo ⁽¹⁶⁾ donde concluye que los pacientes se sienten medianamente satisfechos, frente a los cuidados brindados por el profesional de enfermería en sus dimensiones: humana, oportuna, segura y continua; guardan relación con el presente estudio, ya que no se obtiene el valor ideal de cuidados adecuados y satisfacción del usuario.

Pero al ser contrastados con Rufino M ⁽¹⁸⁾ quien concluye que entre los factores laborales de la enfermera y el cuidado humanizado que brinda no existe influencia, evidenciando la calidad profesional del cuidado de Enfermería a pesar de la situación laboral y económica en la que trabajan, pero recomienda fomentar un trato comprometido mediante capacitaciones para el logro de los resultados; podríamos destacar la importancia de la participación constante en reuniones técnicas y/o capacitaciones para fortalecer positivamente estas variables, condición que en nuestro estudio no se presenta por la falta de programación y facilidades. Por lo que se sería importante evaluar la influencia de los factores laborales que condicionan esta situación en los cuidados de enfermería.

5.2. Conclusiones

En este estudio se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Los factores laborales de las enfermeras del HJATCH son en su mayoría adecuados, representado principalmente por los factores personales e institucionales.
- Los cuidados de enfermería brindados en el HJATCH son en su mayoría inadecuados, representados en sus dimensiones continua, oportuna, segura y humana.
- Los factores laborales en la dimensión personal son en su mayoría adecuados, referidos al desempeño de sus funciones y las competencias profesionales; contrario sucede en relación a la interrelación con el paciente.
- Los factores laborales en la dimensión entorno son en su mayoría inadecuados, estos en relación al marco normativo y organizacional de la institución y a la condición laboral que no favorecen con eficacia y eficiencia su trabajo; contrario sucede en cuanto al entorno físico.
- Los factores laborales institucionales son en su mayoría adecuados, lo cual está referido al reconocimiento laboral y las relaciones interpersonales, contrario sucede en relación a la participación a reuniones técnicas y/o capacitaciones debido a la falta de programación y facilidades
- Los cuidados de enfermería en su dimensión humana son en su mayoría inadecuados principalmente referidos a la identificación del profesional de enfermería, a la comunicación y lenguaje sencillo y al trato al paciente.

- Los cuidados de enfermería en su dimensión oportuna son en su mayoría inadecuados, en relación a la atención de calidad y calidez y orientación y explicación de enfermería, caso contrario sucede en el indicador de puntualidad.
- Los cuidados de enfermería en su dimensión segura son en su mayoría inadecuados, representados principalmente por no brindar apoyo físico y psicológico y no brindar confianza y seguridad, contrario sucede en cuanto al uso de medidas de protección y bioseguridad.
- Los cuidados de enfermería en su dimensión continua son en su mayoría inadecuados, esto debido a que no muestra oportuno interés en la atención y no mantiene comunicación constante y/o permanente.

5.3. Recomendaciones

Las recomendaciones derivadas del estudio son:

- Sugerir a la Jefatura de Enfermeras de la entidad “José Agurto Tello”, la realización de investigaciones asociadas al tema presentado, con la finalidad de analizar las dimensiones en el profesional de enfermería beneficiando y aportando a dar soluciones de manera inmediata.
- Desarrollar programas de capacitación sobre el manejo del cuidado orientadas a conocer y fortalecer sus conocimientos que permita brindar a todas las enfermeras con esmero y ética profesional.
- Plantear al departamento de enfermería para realizar estudios buscando factores que inciden el trabajo que llevan a cabo las enfermeras del hospital de Chosica, los resultados deben aplicarse, para la disminución y manejo del mismo.

- Realizar estudios con análisis multivariado, a fin de determinar la existencia de asociación entre las variables de estudios: factores laborales y cuidado de enfermería.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

1. Lagoueyte Gómez M. El cuidado de enfermería a los grupos humanos (2015) Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000200013
2. OMS. Situación de la enfermería en el mundo 2020 (2021) Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
3. OMS/OPS. Enfermería cuidado integral a la persona familia y comunidad temporada 2016-2017 (2017). Disponible en: http://www.paho.org/reportes_cuidado.
4. OMS/OPS. Desarrollo económico, a las políticas de recursos humanos en salud y de enfermería temporada 2012-2016 (2017). Disponible en: http://www.paho.org/reportes_las_provocando_precarias_condiciones_de_trabajo
5. Gestión. Minsa: Faltan incorporar personal de salud especialista. 2020. (2021) Disponible en: <https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>
6. Febré PhD N, Mondaca Gómez K, Méndez Celism P, Badilla Morales V, Soto Parada P, Reynaldos PhD K. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. Revista Médica Clínica Las Condes Volumen 29, Issue 3, May–June (2018). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S07168640183005>

7. OMS/OPS. Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas [Internet]. Washington, D.C.: OPS. (2019) Disponible en: <http://132.248.141.62/webaladefe18/docs/Orgestrateg.pdf>
8. Ochoa Arévalo B, Elizalde Ordoñez H. Factores influyentes en la desnaturalización de la experiencia humana desde la práctica enfermera [Internet]. Revista Ocronos. Vol. III. N° 4: 445– agosto 2020. (2020) Disponible en: <https://revistamedica.com/factores-desnaturalizacion-experiencia-humana-practica-enfermera/#:~:text=Por%20ello%20este%20estudio%20de,tareas%20a%20la%20vez%2C%20el>
9. Povedano Jimenez M, Granados Gamez G, García Caro MP. Factores del entorno laboral de los profesionales de enfermería relacionados con el afrontamiento del cuidado al final de la vida: encuesta transversal (2020) Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692020000100317&script=sci_abstract&tIng=es
10. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud [Internet]. Trabajo y Sociedad (2017). 11-35 Universidad Nacional de Santiago del Estero, Argentina. Disponible: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387349334002>
11. Jimenez C, Orozco M, Caliz N. Factores de riesgos psicosociales en enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia [Internet]. Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica vol.20, n.1 (2017) Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-42262017000100004&Ing=en&nrm=iso&tIng=es
12. Luengo Martínez C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería (2016) Rev.

Medicina y Seguridad del Trabajo. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf

13. Carrera Enríquez F de MI. Factores sociolaborales y calidad del cuidado de enfermería en los hospitales de Nivel III MINSA Y ESSALUD, 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo; 2020.
14. Polanco Villarroel, A. S. Factores personales e institucionales valorados en el “cuidado humano de ayuda– confianza” brindado por profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización en una clínica de Lima [Tesis de maestría en Enfermería]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019.
15. Quezada Abanto JS. Factores que influyen en el cuidado humanizado que brinda el Profesional de Enfermería al paciente privado de su libertad, en los hospitales del MINSA – 2017 [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018.
16. Trujillo Rivera, J. Y. Satisfacción de los pacientes sobre los cuidados que brinda el profesional de enfermería servicio de quimioterapia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao- Lima 2017. [Tesis de Título Profesional]. Universidad Cesar Vallejo; 2017.
17. Busso Diaz, A., Enriquez Egoavil, F. F. y Navarrete Villavicencio, S. B. Condiciones laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia - Huancavelica – 2017. [Tesis de Especialidad]. Universidad Nacional del Callao; 2017.
18. Rufino Chulle, M. J. Factores personales y laborales del profesional de enfermería que influyen en el cuidado humanizado del paciente pediátrico del Hospital II-2 Santa Rosa - Piura, 2016. [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional de Piura; 2017.

19. Santos P. Factores laborales [Internet]. Rev. Peruana de Enfermería, 6(6), 82-89. (2016). Disponible en: <http://m.elbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/interculturalidad.pdf>.
20. Huber, D. Liderazgo y administración en enfermería. [Internet]. Rev. interamericana. Universidad Complutense de Madrid 2004.. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/11-2013-10-29-2001-administracion-serviciosenfermeria.pdf>
21. OMS. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo [Internet]. Protección de la Salud de los Trabajadores Serie No. 6. 2008 Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Stephen P. Comportamiento Organizacional. 10.^a ed. Mexico: Peerson Educación; 2004.
23. CEP. Normas de Gestión de las Calidad del Cuidado Enfermero. Jesús María, Perú; 2008.
24. Mompert, M. Administración y Gestión. 2º ed. España: Ediciones DAE, Grupo Paradigma; 2009
25. Ramírez P., Müggenburg C. Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. Rev. Enfermería universitaria (2015). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632015000300134
26. Mirada al entorno y recursos de la gestora enfermera [Internet]. A y S Gestión de enfermería. 2018. Disponible en: <https://www.gestiondeenfermeria.com/mirada-al-entorno-y-recursos-de-la-gestora-enfermera/>

27. Uribe Quiroz, C. P. Condición laboral y satisfacción de la enfermera del Hospital Augusto Hernández Mendoza - Ica 2014. [Tesis de Doctorado]. Universidad Nacional de San Agustín - Arequipa; 2017.
28. Anglade Vizcarra, C. Características de las anotaciones de enfermería y factores personales e institucionales asociados a su elaboración en el Hospital Nacional "Dos de Mayo". [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2006.
29. Vidal A, Neira Rozas J, Alarcón A. Salud intercultural: elementos para la construcción de sus bases conceptuales [Internet]. Rev Méd Chile 2003; 131: 1061-1065. 2018. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/Salud intercultural elementos para la construcción.pdf>
30. Leno González D. Buscando un modelo de cuidados de enfermería para un entorno multicultural [Internet]. Gazeta de Antropología, 2006, 22, artículo 32. 2006. Disponible en: <http://www.gazeta-antropologia.es/?p=2681>
31. Jaime Tomás. Política Sanitaria. Características del cuidado. vol. (2). México; 2014
32. Urra M E, Jana A A, Garcia V M. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales [Internet]. Rev. Ciencia y Enfermería XVII (3), 2011. (2011). Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v17n3/art02.pdf>
33. Apartico T. Según Consejo Internacional de Enfermeras CIE "La función de enfermería es la asistencia. Editorial Gaceta. 2ª ed. La Paz, 2016

ANEXOS

ANEXO A OPERACIONALIZACION DE VARIABLES FACTORES LABORALES Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO CHOSICA. 2017

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Factores laborales	Son aquellos elementos laborales que pueden condicionar una situación de una forma u otra con el trabajo, estudiando este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad institucional de índole social.	Son los elementos laborales que tiene la enfermera en su medio de trabajo en actividades físicas o intelectuales y percibe una remuneración en el Hospital José Agurto Tello social.	<ul style="list-style-type: none"> - Factores personales - Factores del entorno - Factores Institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño a las funciones - Interrelación con el paciente - Competencias profesionales - Entorno físico - Condición laboral - Marco normativo - Incentivo de reconocimiento laboral - Relaciones interpersonales - Capacitaciones y reuniones técnicas
Cuidados de enfermería	Son acciones basadas en fundamentos científicos, teóricos y prácticos hacia el cuidado de la Salud, que se ofrece mediante el establecimiento de un proceso interpersonal entre el individuo, familia y/o grupo de la comunidad, por medio del cual se identifican y resuelven los problemas de la naturaleza bio-psico social mediante actividades preventivas –promocionales	Son las acciones y atenciones que brinda la enfermera a los pacientes del hospital José Agurto Tello de Chosica con fundamentos científicos y teóricos.	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado Humano. - Cuidado Oportuno. - Cuidado Seguro. - Cuidado Continúo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación personal del profesional - Comunicación lenguaje claro y sencillo - Buen trato y cuidado de la privacidad - Puntualidad en la atención - Atención de calidad y con calidez - Orienta y explica los procedimientos de enfermería antes de realizarlos - Usa de medidas de protección - Seguridad al paciente - Brinda confianza y seguridad - Apoyo físico y psicológico al paciente - Muestra interés el personal de enfermería al paciente - Comunicación constante paciente y familia - Continúa con los cuidados de forma secuencial.

ANEXO B
MATRIZ DE CONSISTENCIA
FACTORES LABORALES Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO CHOSICA. 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	METODO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo son los factores laborales y el cuidado en enfermería en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo son los factores laborales en la dimensión personal, entorno e institucional de las enfermeras en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017? ¿Cómo son los cuidados de Enfermería en la dimensión humana, oportuna, segura y continua en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar los factores laborales y el cuidado en enfermería en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Identificar los factores laborales en la dimensión personal, entorno e institucional de las enfermeras en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017. Identificar los cuidados de Enfermería en la dimensión humana, oportuna, segura y continua en el Hospital José Agurto Tello de Chosica en el año 2017.</p>	<p>JUSTIFICACIÓN TEÓRICA: No existen publicaciones o estudios sobre los factores laborales y los cuidados de Enfermería en el HJATCH, en tal sentido los datos que se generen del estudio serán de sustento para mejorar y diseñar nuevas propuestas estratégicas en el entorno laboral del profesional de Enfermería.</p> <p>JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA: La enfermera como profesional de la salud tiene el derecho de contar con un ambiente laboral adecuado, el conocer los factores laborales y los cuidados que brinda la enfermera, permitirá proyectar el desempeño profesional, la vulnerabilidad de los enfermeros, la posibilidad de otras causales y contribuir en la mejora de la satisfacción de las necesidades del usuario.</p> <p>JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA: Es un estudio descriptivo de corte transversal con el objetivo de describir las variables de interés en un momento determinado.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Los factores laborales de las enfermeras y los cuidados de enfermería son inadecuados en el HJATCH.</p> <p>HIPÓTESIS DERIVADA Los factores laborales según dimensión personal, entorno e Institucional son inadecuados en las enfermeras del HJATCH. Los cuidados de las enfermeras que brindan según dimensión humano oportuno, seguro y continuo son inadecuados por parte de las enfermeras del HJATCH.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Factores laborales del profesional de enfermería.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Cuidado del profesional en enfermería.</p>	<p>Tipo de Investigación: Es cuantitativo.</p> <p>Diseño de la Investigación: tipo descriptivo de corte transversal.</p> <p>Técnicas e instrumentos. Técnica: Encuesta y observación</p> <p>Población y muestra: El tamaño de muestra es de 70 enfermeras que cumplen los criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>Análisis de Datos Se elaborarán Tablas, gráficos y parámetros que servirán para describir cada una de</p>

		<p>JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA: La influencia negativa de los factores laborales repercuten negativamente en el cuidado de enfermería pudiendo generar malas praxias, ausentismo laboral, deterioro de la salud mental de los enfermeros, demandando mayor gasto económico en lo individual, en el profesional y usuario, así como también para el Estado.</p> <p>JUSTIFICACIÓN SOCIAL: la identificación de los factores laborales contribuiría en la mejora de la calidad de cuidado que se brinda al paciente, ante la institución, la ética, las leyes y a las normas de la profesión.</p> <p>JUSTIFICACIÓN LEGAL Ley N° 26842: Ley General de Salud Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST). Decreto Supremo N° 002-2013-TR: Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>			las variables en estudio.
--	--	---	--	--	---------------------------

ANEXO C INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



ENCUESTA SOBRE FACTORES LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO

CÓDIGO

INTRODUCCIÓN:

La presente encuesta es diseñada para obtener información de datos que será aplicado en las enfermeras, para el estudio de investigación titulado: **Factores laborales y cuidado de enfermería en el hospital José Agurto Tello Chosica 2017**. Esperamos mejorar la atención que se brinda a los pacientes por lo que le pido responder de manera individual y con criterio propio, desde ya agradezco su participación.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo (F) (M)
 Área de trabajo..... Tiempo de experiencia.....
 Especialidad..... Condición laboral.....

Responde marcando con una (x), teniendo en cuenta el presente criterio.

1. SI 2. NO

FACTORES LABORALES

	FACTORES PERSONAL	SI	NO
1	El desempeño de sus funciones le brinda satisfacción		
2	Se siente bien interactuando usted con el paciente		
3	Siente que se está desarrollando profesionalmente.		
4	Siente que no tiene tiempo para interactuar con el paciente		
5	Cree que usted que se desempeña adecuadamente en su trabajo.		
6	Sus colegas de profesión tienen muy buena imagen respecto a sus competencias profesionales		
	FACTORES DEL ENTORNO		
7	Siente frustración por sus condiciones de trabajo		
8	Cree usted que su sueldo este acorde a su trabajo		
9	adecuada ventilación, iluminación y nivel de temperatura del área de trabajo		
10	Le molestan los ruidos ambientales cercanos a la institución (Fiestas Patronales)		
11	Cuenta con todo el equipo necesario materiales bioseguridad y ambientes adecuados		
12	Las políticas de la institución favorecen la eficiencia y eficacia de su trabajo		
	FACTORES INSTITUCIONALES		
13	La institución le brinda cursos de capacitación		
14	La institución reconoce su trabajo con algún incentivo o reconocimiento		
15	Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo		
16	Participa activamente en las reuniones técnicas programadas por su servicio		
17	Cree usted que exista trabajo en equipo en el servicio donde labora		



ANEXO D INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

GUIA DE OBSERVACION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO

CÓDIGO

INTRODUCCIÓN:

La presente guía de Observación es diseñada para obtener información del cuidado que brinda la enfermera en Hospital José Agurto Tello. Con esta información buscaremos mejorar la atención brindada dentro de la institución.

Marque la respuesta correcta con (X).

- 1.- SI
- 2.- NO

CUIDADO DE ENFERMERIA

CUIDADO HUMANO	SI	NO
1. Al primer contacto con la enfermera, ella se presenta dando su nombre y apellido.		
2. La enfermera muestra respeto.		
3. La enfermera le llama por su nombre al atenderlo.		
4. La enfermera muestra preocupación cuando su malestar o dolencia no mejora.		
5. La enfermera se da tiempo para priorizar sus dolencias de emergencia.		
6. La enfermera muestra disponibilidad para atenderla.		
7. La enfermera se acerca a usted con gestos amable (sonrisa).		
8. La enfermera utiliza lenguaje claro y sencillo antes de su atención.		
9. La enfermera al realizar algún procedimiento con usted mantiene la privacidad (colocar biombos y cortinas)		
CUIDADO OPORTUNO	SI	NO
10. Cuando usted ha presentado algún problema la enfermera ha podido dar solución rápida.		
11. Cuando usted ha requerido atención, la enfermera ha logrado brindarle atención satisfactoria.		
12. La enfermera acude a su llamado, cuando usted lo necesita.		
13. Durante los procedimientos la enfermera ha demostrado seguridad al hacerlo.		

14. Cuando usted ha presentado un problema y no ha sabido la causa, la enfermera ha logrado identificar con rapidez.		
15. La enfermera al brindarle orientación, le da tiempo a usted para que repita la explicación.		
16. La enfermera conoce sobre su problema específico (dolor, incomodidad etc.).		
17. La enfermera detecta rápidamente algún signo de alarma en su organismo (fiebre, sangrado, hipertensión arterial,).		
18. Ante la administración de medicamentos endovenoso la enfermera le ha ocasionado algún problema.		
CUIDADO SEGURO	SI	NO
19. Usted recibe apoyo o ayuda al levantarse de la cama por la enfermera.		
20. La enfermera se acerca después de administrar tratamiento farmacológico.		
21. La enfermera le brinda confianza y seguridad emocional.		
22. La enfermera escucha y atiende sus inquietudes.		
23. La enfermera muestra su conocimiento acerca del tema que usted le inquieta.		
24. La enfermera controla e inspecciona si usted realiza sus necesidades de eliminación (orina, deposición).		
CUIDADO CONTINUO	SI	NO
25. La enfermera valora y controla sus funciones vitales (respiración, pulso).		
26. La enfermera muestra interés para ayudarlo y solucionar algún problema durante la estancia.		
27. La enfermera comunica a los familiares o a usted sobre la evolución del estado de salud.		
28. Considera usted que la atención de enfermería de un turno a otro es secuencial y continuo.		
29. La enfermera coordina los cuidados de usted con otros profesionales de la salud.		

ANEXO E
VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS PRUEBA BINOMIAL

ITEM S	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	p valor
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.0039063
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0.0039063
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0.0039063
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0.0039063
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0.0039063
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0.0039063
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0039063
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0039063
9	1	1	1	1	1	1	1	1	0.0039063
10	1	1	1	1	1	1	1	1	0.0039063
p Valor									0.04

$$\square P_i = 0.04$$

P = Se ha considerado: Si < 0.05 , la prueba es significativa, por lo tanto, el grado de concordancia es significativo y el instrumento es válido según la prueba binominal. El valor final de validación es de **0.04** por lo cual si existe concordancia entre los expertos tomando en cuenta todos los ítems.

**ANEXO F
CONFIABILIDAD DE FACTORES LABORALES**

FACTORES LABORALES																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TOTAL	
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	12	
2	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	10	
3	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	7	
4	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	10	
5	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	12	
6	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	8	
7	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	11	
8	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	11	
9	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	10	
10	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	12	
11	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	10	
12	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	11	
13	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	10	
14	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	7	
15	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	10	
TE	15																VAR	TOTAL	2.6380952
P	1	0.7	1	0.8	0.9	0.7	0.7	0.3	0.1	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.9	0.33	0.07		
Q	0	0.7	1	0.8	0.9	0.7	0.7	0.3	0.1	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.9	0.33	0.07		
P*q	0	0.7	1	0.8	0.9	0.7	0.7	0.3	0.1	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.9	0.33	0.07	9.47	
K	17	preguntas o ítems nº de preguntas							$KR20 = \frac{k}{k-1} \left(\frac{st^2 - \sum p \cdot q}{st^2} \right) = \frac{17}{16} \left(\frac{41.220 - 9.47}{41.220} \right) = 0.818$										
k-1	16	Total de preguntas – 1																	
Σ p.q	9.47	suma de p.q																	
St²	41.220	varianza del puntaje total																	
La Confiabilidad para LA VARIABLE FACTORES LABORALES es VÁLIDA, porque según KRUDER RICHARDSON considera valores normales de 0,6 a 1.0																			

**ANEXO G
CONFIABILIDAD DE CUIDADOS DE ENFERMERIA**

CUIDADOS DE ENFERMERIA																															
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	TOTAL	
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	21
2	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	15	
3	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	12	
4	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	15	
5	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	18	
6	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	12	
7	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	16	
8	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	18	
9	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	16	
10	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	18	
11	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	17	
12	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	14	
13	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	18	
14	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	14	
15	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	13	
TE	15																										VAR	TOTAL	3.69		
P	1	0.7	1	0.8	0.9	0.7	0.7	0.3	0.1	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.87	0.67	0.73	0.33	0.07	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.87	0.87	0.67	0.9	0.33		
q	0	0.7	1	0.8	0.9	0.7	0.7	0.3	0.1	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.87	0.67	0.73	0.33	0.07	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.87	0.87	0.67	0.9	0.33		
P*q	0	0.7	1	0.8	0.9	0.7	0.7	0.3	0.1	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.87	0.67	0.73	0.33	0.07	0.8	0.33	0.27	0.73	0.87	0.87	0.87	0.67	0.9	0.33	17.48	
K	29	preguntas o ítems nº de preguntas																													
k-1	28	Total de preguntas – 1																													
Σ p.q	17.48	suma de p.q																													
St ²	61.270	varianza del puntaje total																													
$KR20 = \frac{k}{k-1} \left(\frac{st^2 - \sum p.q}{st^2} \right) = \frac{29}{28} \left(\frac{61.270 - 17.48}{61.270} \right) = 0.74$																															
La Confiabilidad para LA VARIABLE CUIDADOS DE ENFERMERIA es VÁLIDA, porque según KRUDER RICHARDSON considera valores normales de 0,6 a 1.0																															

ANEXO H

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FACTORES LABORALES Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO CHOSICA. 2017

Yo,

Identificado con DNI N° _____ y domiciliado en _____; declaro:

Que, habiendo sido informada del tema de investigación, del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en los instrumentos será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, expreso mi voluntad de participar en el estudio titulado "*FACTORES LABORALES Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO CHOSICA. 2017*"

Cabe indicar de antemano la confidencialidad y el anonimato de la información.

Sin otro particular hago llegar mis deferencias personales a usted.

Firma del Informante