



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS PROFESIONALES ASISTENCIALES DE ENFERMERÍA DE
UNA CLINICA**

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL

AUTORAS:

Lic. ALVARADO CAMONES DEYSI LOLA

Lic. HUAMAN SANCHEZ LUCERO ELIZABETH

Lic. PALACIOS BOBADILLA KATIA PAMELA

LIMA – PERÚ

2018

Mg. Eva Chanamé Ampuero

ASESORA

INDICE

RESUMEN	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3. FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO.....	5
1.4. VIABILIDAD DEL ESTUDIO.....	5
CAPÍTULO II.....	6
PROPÓSITO Y OBJETIVO DEL ESTUDIO.....	6
2.1. PROPÓSITO.....	6
2.2. OBJETIVOS:.....	6
CAPÍTULO III.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
3.1. ANTECEDENTES.....	7
3.2. BASE TEÓRICA.....	9
CAPÍTULO IV.....	18
HIPOTESIS.....	18
4.1. HIPOTESIS.....	18
CAPITULO V.....	19
MATERIAL Y MÉTODO.....	19
5.1. DISEÑO DE ESTUDIO:.....	19
5.2. ÁREA DE ESTUDIO:.....	19
5.3. POBLACIÓN:.....	19
5.4. TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	20
5.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	24
CAPITULO VI.....	26
CONSIDERACIONES ETICAS Y ADMINISTRATIVAS.....	26
6.1. PRINCIPIOS ÈTICOS:.....	26
6.2. PRESUPUESTO.....	27
6.3. CRONOGRAMA DE GANTT.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	29
ANEXOS	

RESUMEN

Objetivo: determinar las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. Se realizará con la población total 32 profesionales asistenciales de enfermería que cumplan con los criterios de selección. **Material y método:** El estudio de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal, se aplicará como técnica la encuesta y observación, y se emplearán los instrumentos validados como el cuestionario de evaluación de condiciones de trabajo y la Guía de Observación del desempeño laboral. El procesamiento de datos se realizará en el software Epi Info, aplicando la prueba estadística Rho de Spearman para determinar la correlación estadística significativa de las variables de estudio. Los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos que permitirán identificar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral. Así se logrará identificar los principales problemas ocupacionales de las enfermeras y mejorar las condiciones de trabajo para contribuir en el quehacer enfermero conservando el bienestar físico, psicológico y social del profesional, se tendrá en cuenta los principios éticos.

PALABRAS CLAVE. *Condiciones de trabajo, Desempeño, laboral, profesionales, asistenciales, enfermería.*

INTRODUCCIÓN

El trabajo es considerado una actividad que tiene por finalidad la producción, que crea recursos para nuestra solvencia económica, sin embargo, también establece escalas sociales, identidad de grupo y autoconocimiento que genera en el trabajador satisfacción por las labores ejercidas o insatisfacción. El área de salud ocupacional tiene como finalidad lograr el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, para ello la enfermera ocupacional realiza actividades orientadas a la prevención, evaluación y control de riesgos, así como programas y estrategias proactivas dirigidos a los trabajadores para su protección y seguridad beneficiándolos con políticas de seguridad y eliminando fuentes que generen riesgo o peligro (1).

Por ello es necesario evaluar las condiciones de trabajo, pues están relacionadas con los factores biológicos, físicos, químicos, psicológicos, sociales que cuando no son adecuados alteran el ambiente laboral. El ministerio de trabajo y promoción del empleo estima que se produce más de 20 mil accidentes de trabajo por año ocasionando grandes gastos al empleador para subsanar estas adversidades además para asegurar la máxima producción y rendimiento se necesita condiciones de trabajo seguros, saludables, satisfactorios en condiciones de empleo equitativo y justo.

Por lo tanto el profesión de enfermería según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) son el grupo más grande de fuerza laboral considerándose como un trabajo de alto riesgo; la labor de servicio que tiene como objetivo principal el cuidado holístico de la persona, donde la enfermera a través de sus habilidades sociales y cognitivas; sin embargo se conoce muy poco acerca de las condiciones en las que trabajan y la repercusión en su desempeño laboral (1).

Se entiende por desempeño a las acciones que el ser humano ejerce con la finalidad de conseguir un resultado (2). Está relacionado con las expectativas del trabajo sobre el empleo y sus acciones hacia el logro de los objetivos. De ello se deduce que el desempeño está influenciado por la teoría y la práctica que respaldan las acciones del empleo con el fin de lograr los objetivos del trabajo (3).

Dentro de este contexto los enfermeros se enfrentan a diferentes problemáticas por las labores que desempeñan de diversa naturaleza y con condiciones de trabajo representados

por la carga psicosocial, pues el trabajo de enfermería involucra tanto al paciente como a sus familiares y es en ese personal donde ellos depositan sus dudas, angustias o molestias; largas jornadas laborales de hasta 12 horas que generan desgaste físico y mental; sumado a ellos los turnos nocturnos (4).

Por ello surge la motivación por parte de las investigadoras de identificar las condiciones de trabajo a las que están expuestas las enfermeras asistenciales en los servicios de hospitalización, así como el desempeño laboral que se expresa en su actuar diario, de esta forma se pretende obtener evidencia científica, teniendo como objetivo de estudio determinar las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de la clínica padres Luis Tezza 2018.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo sostiene que a diario las personas mueren por causa de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con el mismo, sumándose más de 2,78 millones de defunciones anuales. Así mismo hay aproximadamente 374 millones de lesiones o enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo cada año, trayendo como consecuencia el ausentismo laboral prolongado. Aproximadamente el 3.94% del Producto Bruto Interno mundial anual, se gasta para subsanar esta adversidad cotidiana por las carentes prácticas de salud y seguridad dentro del trabajo (5).

El personal de enfermería constituye casi el 60% del recurso humano perteneciente a los servicios de salud, quienes evidencian condiciones peculiares de trabajo, como el manejo de un servicio las 24 horas del día y con la particularidad de ser un trabajo continuado. En la mayoría de los países latinoamericanos y El Caribe se perciben condiciones de trabajo deficientes, las cuales se reflejan en baja remuneración, jornadas extensas, sobrecarga laboral, ambientes de trabajo inadecuados y limitación de la participación de enfermería en la toma de decisiones, así como de asumir cargos importantes, todo ello genera agotamiento físico y mental en el profesional de enfermería, repercutiendo de esta forma en el desempeño de sus funciones y en la calidad y calidez de su servicio (5 y (6).

La clínica Padre Luis Tezza es considerada una Institución que brinda servicios de salud con atención especializada y de complejidad en sus diferentes áreas como son los servicios de hospitalización, donde se atienden a pacientes de cuidados intermedios por carecer de infraestructura para dicha área, el ritmo de trabajo es acelerado por la exigencia constante y la sobrecarga laboral, el profesional de enfermería carece de un ambiente de descanso, a esto se suma un clima laboral estresante por la demanda y complejidad del paciente. La mayor parte de su personal está conformado por profesionales de enfermería medianamente calificado, que teniendo en cuenta los servicios de hospitalización de segundo y tercer piso hacen un total de 32 enfermeros. Se observó e identificó que existe exposición de los trabajadores a diferentes tipos de riesgos ocupacionales, así mismo no se tiene el detalle de las enfermedades profesionales de cada servicio sumando a esto un sistema informativo ineficiente para el registro de accidentes de trabajo lo cual interfiere

en la salud y seguridad del profesional de enfermería. Además, refieren que existen bajos salarios, que si bien incluyen los derechos de seguro en el trabajo y un bono por desempeño laboral; los enfermeros son vulnerables a descuentos y omisiones de horas laborales en los meses donde deberían recibir un sueldo extra por ser declarado como feriado; todo esto conlleva a insatisfacción laboral por el poco reconocimiento a su trabajo, desmotivación y renuncias constantes.

En virtud a lo antes expuesto surge la siguiente pregunta de investigación:

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que se relacionan con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de la Clínica Padre Luis Tezza, Lima – 2018?

1.2. JUSTIFICACIÓN

En muchos estudios se hace mención a la importancia de la seguridad y bienestar del paciente, proponiendo medidas que interfieran de forma positiva para mejorar la situación de salud y los cuidados, sin embargo, es muy poco investigado el tema de seguridad y salud en el personal de salud, específicamente en el de Enfermería, quien pasa las 24 horas del día, todos los días del año al cuidado de la persona enfermera, es muy poco mencionado el “cuidado del cuidador”. Desde una perspectiva así, se debería velar por garantizar que los profesionales de salud tengan un espacio laboral adecuado, adaptado física y psicológicamente a sus funciones y puedan desempeñarse de forma eficiente.

Este estudio tiene un valor teórico porque los resultados aportaran conocimiento científico sobre la relación que exista entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del profesional de Enfermería, lo cual sería importante para identificar las condiciones de trabajo, para mejorarlas y generar ambientes laborales para potenciar en las instituciones de salud la calidad de la atención al usuario y el manteniendo del bienestar, la salud y la seguridad de su personal. Además, contribuirá a sensibilizar y concientizar a las autoridades de la clínica y así ver la necesidad de velar por la protección y reconocimiento de todos sus trabajadores.

Así mismo tendría un valor de relevancia social que contribuiría a la calidad de vida del personal de Enfermería, a su vez mejorar el cuidado que este brinda al paciente, ante la institución, la ética, las leyes y las normas de la profesión.

Es importante porque se buscará tener implicancias prácticas con las intervenciones que los resultados generen, así contribuir con la mejora de las condiciones de trabajo del personal de Enfermería, aumentar el adecuado desempeño laboral en los ambientes hospitalarios y potenciar el nivel y la calidad de cuidado que se le brinde al usuario.

1.3. FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO

Para el desarrollo del estudio de investigación se contará con el recurso humano capacitado para la elaboración del mismo, así como con la disposición de las investigadoras, el trabajo será autofinanciado.

1.4. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

El estudio contará con la autorización y apoyo de parte del Director Médico y la Superiora de la Clínica Padre Luis Tezza, así como con el apoyo de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

CAPÍTULO II

PROPÓSITO Y OBJETIVO DEL ESTUDIO

2.1. PROPÓSITO

El propósito de la presente investigación es contribuir con evidencia científica acerca de la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería, por lo cual permitirá dar alcances sobre el tema a las autoridades de la Clínica Padre Luis Tezza y tomen medidas de reforma para la mejora del trabajo de los profesionales de Enfermería, que influirán también en la imagen institucional de la Clínica y en la calidad del cuidado al paciente.

2.2. OBJETIVOS:

2.1.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de la clínica Padre Luis Tezza durante el periodo Noviembre – Diciembre 2018.

2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las condiciones de trabajo individual, intralaboral y extralaboral de los profesionales asistenciales de enfermería de la clínica Padre Luis Tezza.
- Identificar el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de la clínica Padre Luis Tezza.
- Establecer la relación de las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de la clínica Padre Luis Tezza.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES

Borda, A. en Lima en el año 2017 realizó un estudio que tuvo como objetivo: determinar las condiciones de trabajo y de salud de las Enfermeras(os) que laboran en los Establecimientos de Salud de las Instituciones prestadoras de servicios de salud de Lima Metropolitana. Conclusiones: en cuanto a seguridad y accidentes de trabajo, se describe que existen condiciones peligrosas en los ambientes de trabajo, tanto en infraestructura como equipamiento, herramientas y máquinas de trabajo deterioradas, poniendo en riesgo a la ocurrencia de accidentes de trabajo en personal de enfermería y a eventos adversos en el paciente y a su vez incrementa la carga mental de trabajo (7).

Diaz; B. y colaboradores en Colombia en el año 2014 tuvo como objetivo: determinar las condiciones de salud y trabajo del personal de salud, que labora en el servicio de urgencias en una Institución Prestadora de Servicios de Salud de IV Nivel de Atención de la ciudad de Bogotá. Conclusiones: la identificación de las condiciones de trabajo y salud permite a la organización fortalecer las estrategias en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a la optimización de los procesos del servicio de urgencias, y en consecuencia favorecer el mejoramiento de las condiciones intralaborales del personal de salud, obteniendo como resultado trabajadores sanos, comprometidos y altamente productivos (8).

Soria, S. en Tingo María en el año 2014 realizó un estudio que tuvo como objetivo: determinar la relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. Resultado: la disposición del trabajo está relacionado con un buen desempeño laboral, o éste depende

de él, entre los aspectos primordiales tenemos el sueldo, las bonificaciones y el horario de trabajo de los licenciados(as) de Enfermería del Hospital de EsSalud Tingo María (9).

Cáceres, C. en Lima en el año 2013, en su investigación tuvo el objetivo: explorar la existencia del síndrome de burnout materializado en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal; así como explorar las condiciones laborales en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital Nacional Materno Infantil. Los resultados revelaron la existencia de cansancio emocional medio y baja realización personal. La escala de despersonalización no se analiza debido a su baja confiabilidad, en adición se encontró la existencia de cinco variables vinculadas a las dificultades laborales en la unidad: ambiente, organización, labor, relaciones interpersonales y factores personales. El ambiente y la organización fueron las variables a las que se hizo alusión con mayor frecuencia señalándolas como fuentes de dificultad (10).

León; M. en Ecuador en el año 2012 tuvo como objetivo: describir la relación entre las condiciones de trabajo internas y externas del personal de enfermería y su desempeño laboral en el Hospital. Resultado: la institución no tiene buenas prácticas de salud, seguridad e higiene laboral, las categorías con mayores dificultades son: la motivación, por razones como la inestabilidad laboral, ausencia de un plan de incentivos, además la capacitación tuvo también un comportamiento desfavorable, los planes de capacitación que cuenta actualmente la organización no son óptimos. No existe una adecuada planificación de las tareas y es frecuente sufrir enfermedades infectocontagiosas y accidentes. En correspondencia se encuentra que un 27 % de este personal está evaluado en las categorías regular y deficiente en su desempeño (3).

Martínez; E. en Argentina en el año 2011 realizó una investigación con el objetivo: evaluar las condiciones y medio ambiente de trabajo en un centro de salud de atención primaria, fue un estudio observacional descriptivo, basado en los datos habitualmente disponibles u obtenidos en dicha institución de salud. Concluyó: si bien muchas de las medidas para evitar factores de riesgo en las condiciones y medio ambiente de trabajo y desde el punto de vista ergonómico, pueden solucionarse a veces con medidas simples y

sencillas, con un bajo costo, solo muchas veces es cuestión de utilizar el ingenio dando solución a cosas complejas con medidas simples. Hay otras circunstancias en que realmente se necesita la inversión por parte de las autoridades municipales, que ya escapan al presupuesto del personal. Y que el conocimiento de condiciones y medio ambiente de trabajo, y la solución de los problemas desde una perspectiva ergonómica, favorecen el funcionamiento de las empresas y permite tomar decisiones frente a distintos problemas. Por consiguiente es importante tenerlo en cuenta, a la hora de tomar resoluciones (11).

3.2. BASE TEÓRICA

CONDICIONES DE TRABAJO

Según la OIT y la OMS lo definen como una característica diversa del trabajo que puede influir significativamente en la ocurrencia de riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores (12).

El cambio repentino y constante en el trabajo, así como los horarios, ritmo laboral, tecnología avanzada y el desenvolvimiento personal, crean circunstancias que puede repercutir en la salud de los trabajadores. A esas constantes variaciones se les reconoce como condiciones de trabajo, que emergen de diversas fuentes como el espacio laboral, la carga de trabajo o de la organización y seguridad del ambiente laboral (12). Las condiciones de trabajo intervienen dinámicamente en el proceso de trabajo según Pereira (13).

Las condiciones de Trabajo, para Cisneros, comprenden el pago, la jornada laboral, el horario, los descansos entre semana y vacaciones anuales, el transporte, servicio médico, oportunidad de desarrollo, seguridad en el trabajo, insumos y equipos necesarios, limpieza del ambiente de trabajo e incentivos (14).

Dentro de las condiciones de trabajo tenemos condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Condiciones individuales:

Son condiciones internas y propias del trabajador que lo vuelven auténtico y que influye en su salud y trabajo, estas condiciones pueden ser la edad, la personalidad, el estado de salud física y mental, el nivel de conocimiento, habilidades de la persona, los valores de cada individuo, las relaciones interpersonales, la actitud frente al trabajo y el grado de satisfacción. Sin embargo estas se encuentran supeditadas por factores como la herencia genética, la sociedad y cultura innatas en cada individuo (15).

Condiciones Intralaborales:

Según Bradford, se hace referencia a las condiciones propias al ambiente de trabajo, compuestas por factores de diversa naturaleza como las ambientales (que incluye la ventilación, iluminación, temperatura, contacto con sustancias químicas y biológicas), de carga física y mental (monotonía y repetitividad de movimientos, carga de peso), de seguridad (uso de equipos de protección personal, eliminación de desechos, vigilancia) y de organización (organización de turnos, horas extras de trabajo, reconocimiento de su trabajo, remuneración y relaciones intralaborales) (15).

Condiciones Extralaborales:

Según Guerrero son condiciones externas al espacio de trabajo que interfieren en el trabajador. Para Villalobos son propias del entorno del trabajo y se dividen en microsocioal y macrosocioal. El nivel microsocioal hace referencia a la economía, educación y la relación familiar y social inherentes al trabajador; el nivel macrosocioal comprende la economía y la calidad de vida de la comunidad donde laboran las personas. Para motivos del estudio se aborda el nivel microsocioal que hace mención a la calidad de vida de la familia, condición de la vivienda, distancia al lugar de trabajo, estado de salud de la familia y afiliación a seguros de salud (15).

Fundamento legal de las condiciones de trabajo

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de los Derechos económicos, sociales y culturales, se expone el derecho de todo trabajador a elegir libremente su trabajo, a trabajar en condiciones adecuadas y a la protección contra el desempleo, garantizando el respeto a la dignidad del trabajador. El ejercicio de los derechos humanos habilita a todo trabajador a exigir mejores condiciones de trabajo, ya sea individual o colectivamente (16).

En nuestro país la Constitución Política de 1993, indica que todas las personas tienen derecho a la libertad y seguridad, y es el trabajo un derecho y deber del individuo (17).

De esta forma el gobierno suscita condiciones de trabajo seguras para el desarrollo social y económico, por ningún motivo se debe atentar contra la dignidad del trabajador, por lo cual se deben conocer los derechos constitucionales (18).

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley N° 29783, aprobada en el 2011, ampara al trabajador y representa sus derechos como tal, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, especificando que el empleador está en la obligación de proporcionar condiciones adecuadas de trabajo que proteja la salud y seguridad del empleado, haciéndose responsables de las implicancias económicas, legales y todas las demás que sobrevengan de accidentes o enfermedades que puedan perjudicar al individuo durante su jornada laboral. Esta ley se aplica en los diferentes sectores y servicios, y comprende tanto a trabajadores de entidades privadas, públicas e independientes (19).

El empleador es quien debe tomar el mando de liderazgo y debe anunciar y exponer el respaldo a las labores que se llevan a cabo en la empresa como se relata en el Art. 48 de la ley; el empleador debe mantener una postura de compromiso a mantener y mejorar un adecuado ambiente de trabajo saludable y seguro, cumpliendo siempre aquellas normas establecidas por la ley (19).

El empleador tiene la obligación de garantizar dentro del ambiente de trabajo las condiciones adecuadas que cuiden, protejan y mantengan el bienestar físico y mental de cada trabajador, la salud y preservar la vida, incluyendo los casos de trabajadores que no

tienen un contrato o vínculo directo con la empresa. Del mismo modo tiene el deber y obligación de prestar la protección adecuada a cada trabajador, que por distintas razones o circunstancias estén especialmente expuestos a los riesgos que derivan de sus funciones como trabajador (discapacitados, gestantes, edad, sexo, etc.) (19).

De igual manera la ley hace referencia en el Art. 50 que el empleador debe tomar las medidas correspondientes de prevención con respecto a los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador, son los siguientes:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se pueden eliminar.
- b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

La información y los conocimientos necesarios sobre los riesgos de trabajo de cada actividad o función, así como las medidas de promoción, protección y promoción deben ser transmitidas por el empleador, antes de que el trabajador inicie sus funciones (19).

Así mismo el empleador debe prever a través de controles la exposición del trabajador a los siguientes agentes: psicosociales, ergonómicos, físicos, químicos, biológicos. Cada empleador debe implementar las medidas de protección y prevención dentro del Sistema de Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SGSST) según del perfil de cada puesto de trabajo y de cada trabajador, tomando en cuenta las siguientes prioridades:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos desde el origen.
- b) Sustitución de la fuente que genera el peligro.
- c) Aplicación de controles de Ingeniería.

- d) Aplicación de controles administrativos.
- e) Dotación de equipos de protección personal.

Las evaluaciones de riesgo en los ambientes de trabajo deben ser actualizadas como mínimas una vez al año, o cada vez que haya ocurrido algún daño a la salud del trabajador o a su seguridad; incluso ante cualquier cambio en las condiciones de trabajo (19).

Dentro de las obligaciones de deberes del empleador se encuentra el garantizar que sus trabajadores tengan conocimientos y hayan sido consultados sobre cambios que puedan llevar a cabo en los procesos, operaciones incluso en la organización del trabajo, que puedan repercutir en la salud y en la seguridad de los trabajadores (19).

Todo trabajador tiene derecho a ser informado, de porque se llevan a cabo exámenes de salud ocupacional, y porque se realizan investigaciones con relaciones a los riesgos del trabajo, de igual forma, tiene derecho a conocer los resultados de dichos exámenes, previos a realizar sus actividades en el puesto de trabajo. Siendo los exámenes médicos ocupacionales confidenciales, no pueden ser utilizados nunca para ejercer discriminación sobre el trabajador (19).

Norma Básica de Ergonomía

La Norma Básica de Ergonomía RM 375 – 2008, menciona que su objetivo principal es permitir que las condiciones de trabajo se adapten y acomoden a las características mentales y físicas de todos los trabajadores, con la intención y finalidad de brindar seguridad y bienestar durante las labores que desempeña el trabajador; y de garantizar mayor eficiencia de su desempeño laboral, y teniendo en claro que la mejora continua de las condiciones de trabajo son contribuyentes a mejorar la eficacia que conlleva al incremento de la productividad empresarial, por lo tanto es de suma importancia (20).

Es importante reconocer la evaluación ergonómica, como un concepto de bienestar y confort, que es necesario incluir en los procesos preventivos de las empresas, para la mejora de la productividad (20).

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral son las acciones que el ser humano realiza y ejerce con la finalidad de alcanzar una meta (2).

Así mismo, el desempeño laboral ha sido conceptualizado por diversos autores como el producto neto del esfuerzo de un individuo que es transformado por sus destrezas, cualidades y por la percepción que tiene de su función, teniendo en cuenta que el esfuerzo, en este contexto, es sinónimo de desgaste tanto de energía mental y/o física, que se emplea al ejercer una determinada labor (3).

La Enfermería es una profesión que enfoca su labor a la persona como individuo, a la salud familiar y comunitaria, brindando cuidados de Enfermería, que aplican con base a conocimientos científicos y a técnicas específicas que se atribuyen a la disciplina, todo ello se traduce en el desarrollo del desempeño y por lo tanto en las competencias profesionales.

La Enfermería profesional sustenta su desempeño en el cuidado, como refiere Abaunza de Gonzalez M. “Implica utilizar el conocimiento científico, analizarlo con enfoque holístico de modo que la situación puede articularse plenamente al contexto social, económico, legal, para tomar la mejor decisión sobre la actuación que ofrecerá al paciente. Esta situación tiene dos componentes fundamentales: lo humano y la calidad” (21).

Por otro lado Chang, Méndez y Sánchez refieren que hay muchos criterios que se pueden considerar al medirse el desempeño, entre ellas encontrando las características individuales del trabajador (capacidades, habilidades, necesidades y cualidades) y características de organización (22).

Para alcanzar un adecuado desempeño profesional, es importante que la participación en los procesos de salud orientados al cuidado humano, sean activos, individualizados, únicos, recíprocos e irrepetibles, para que se logre fortalecer la competencia profesional. Según Castells, A. está definido como “La capacidad para llevar a la práctica los conocimientos, las habilidades y las actitudes propias de la profesión” (23).

DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

A través de la evaluación del desempeño laboral, es el procedimiento para verificar y determinar las actividades que realizan los profesionales de Enfermería, lo cual comprende las actividades que se enfocan en las habilidades de quienes ejecutan las labores de acuerdo a lo que indica la organización (23).

Según Arndt, C. “El desempeño ineficiente es una consciencia de la insatisfacción del trabajo. Puede el desempeño darse deficientemente como una explicación a la falta de motivación o la falta de oportunidades para desempeñarse adecuadamente” (23).

En los centros de salud, el desempeño profesional se basa en brindar una atención integral a cada uno de los pacientes en los diferentes servicios, fundamentada en sólidas bases de conocimiento científico y humanístico (22).

En este determinado contexto el profesional de Enfermería enfoca su quehacer en ofrecer los cuidados adecuados a cada paciente que se encuentre a su cargo, cumpliendo con los objetivos que se determinen como organización, con la adecuada coordinación de las áreas administrativas relacionadas a su cargo.

El profesional del Enfermería desarrolla sus competencias en distintas áreas (asistencial, administrativa, de investigación y docencia), dirigidas a brindar soluciones a los diferentes problemas que puedan presentar un individuo, familia o la comunidad, problemas de naturaleza psicosocial (24).

Función Asistencial:

Esta área de desempeño es la que más identifica al profesional de Enfermería. Va orientada al cuidado de la salud de las personas, a la promoción de la salud, a brindar apoyo al individuo durante el proceso de salud o enfermedad, ayudar a satisfacer las necesidades en el proceso de alguna enfermedad.

En el caso de proceso de enfermedad, la enfermería asistencial enfoca sus actividades a sostener y sustentar las necesidades básicas del individuo, que atraviesa por un proceso patológico, , brinda apoyo en la adaptación mientras dure el proceso de enfermedad, tanto

a al paciente como a la familia, proporcionando acciones para reducir las molestias y aumentar el bienestar (25).

La enfermera se ocupa de los cuidados y siendo que las características de los cuidados que precisa la sociedad actual son complejas, obliga a la profesional de enfermería a ser experta en esta materia. Ella es la más competente para desarrollar el cuidado porque adquiere los conocimientos sobre bases metodológicas y conocimientos científicos, que la preparan y capacitan para desarrollar sus funciones, es ella misma la más determinada para evaluar el adecuado funcionamiento de sus acciones y para desarrollar nuevos grupos que dediquen su labor al cuidado.

La función asistencial de Enfermería, basa y sustenta su actuación a través del Proceso de Atención de Enfermería (26).

La función asistencial de Enfermería, instrumenta y sustenta su actuación a través del Proceso de Atención de Enfermería (27).

Función Administrativa:

La labor administrativa va orientada al uso de los recursos de manera eficaz y eficiente, una actividad que desarrolla un grupo humano de forma sistemática y organizada, con la finalidad de producir beneficios y cumplir metas.

Se refiere a la capacidad de planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades que van a realizar un grupo de profesionales, en este caso un servicio de Enfermería, sus acciones y actividades responden a las necesidades de una organización y asegurando el adecuado uso de recursos humanos, financieros, tecnológicos, etc (25).

La administración de los servicios de Enfermería hace que las actividades desarrolladas por los distintos profesionales de diferentes campos de actuación lo logren de manera racional, sistemática y organizada, respondiendo a cada necesidad. Dichas actividades han adquirido altos grados de responsabilidad en la gestión de servicios de salud, ya se encuentran en todos los niveles de la Gestión de Enfermería, siendo responsables de cada etapa de la administración: planificación, organización, dirección y evaluación de los servicios de Enfermería (26).

Función Docente:

La función de la Enfermera Docente, está compuesta por un conjunto de labores, que están dirigidas a la formación integral de profesionales de Enfermería, a partir de un cuerpo de conocimientos propio (27).

La enfermería como ciencia del cuidado, posee un cuerpo de conocimientos específico, que es propia, por la importancia que ejerce la enfermería con su quehacer a nivel social e individual, crece la necesidad de transmitir y propagar estos conocimientos, tanto para la formación de futuros profesionales de enfermería, en los ámbitos asistenciales, administrativos y de investigación, como para la formación de nuevos docentes en la materia, que logren los niveles de planificación, dirección, ejecución y control de la docencia. Cabe resaltar que en cada ámbito de acción de enfermería el profesional no deja de ser docente sanitario y comparte en sus actividades de intervención los conocimientos que tiene (25).

Por otro lado, los profesionales de Enfermería, tienen la responsabilidad de fomentar y proporcionar la salud, educar sanitariamente al individuo, familia y comunidad para prevenir problemas y hacerles participar en los procesos que facilitan su bienestar, recuperarse para reintegrarlos a su medio en las mejores condiciones posibles (26).

Función de investigación:

La función de investigación de Enfermería es importante porque es la base del actuar y el quehacer de enfermería, está basada en evidencia científica y se toman decisiones en el campo clínico basadas en ellas, la investigación es utilizada para formar el cuerpo de conocimiento científico (27).

Esta función es importante y necesaria para la profesión, ya que los estudios y conocimientos creados con ello van a fomentar el avance de la Enfermería en materia de cuidados a la salud, promoción y prevención; estableciendo los parámetros que desee investigar, tanto para el paciente como individuo, la familia, la comunidad, la sociedad y la misma profesión; siempre buscando las soluciones a los problemas, aportando nuevos conocimientos científicos y permitiendo que se desarrollen nuevas teorías (25).

CAPÍTULO IV

HIPOTESIS

4.1. HIPOTESIS

- **Ha:** Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería de la Clínica Padre Luis Tezza.
- **Ho:** No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería de la Clínica Padre Luisa Tezza.

CAPITULO V

MATERIAL Y MÉTODO

5.1. DISEÑO DE ESTUDIO:

La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal.

5.2. ÁREA DE ESTUDIO:

El área de estudio será La Clínica Padre Luis Tezza ubicada en la Av. El Polo 570, en el distrito de Santiago de Surco, con 46 años de antigüedad en su infraestructura, es una institución de salud que brinda una atención especializada y de complejidad, con atención las 24 horas del día, brinda atención particular y bajo el sistema de aseguradoras contando con servicios de diversas especialidades para la atención desde recién nacidos hasta adultos mayores.

5.3. POBLACIÓN:

La población estará conformada por 32 profesionales asistenciales de enfermería de la Clínica Padre Luis Tezza y cuenta con la siguiente dotación de personal: 16 enfermeras en el área de segundo piso hospitalización y 16 enfermeras en el área de tercer piso hospitalización, quienes cumplirán con los siguientes criterios de selección.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que voluntariamente acepten participar en el estudio.
- Enfermeras que laboren en la institución sin considerar tiempo de trabajo.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no se encuentren presentes.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones.
- Enfermeras que no deseen participar en el estudio.

5.4. PROCEDIMIENTO Y TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se solicitará la autorización del Director Médico de la Clínica Padre Luis Tezza, el área de Salud Ocupacional y el Departamento de Enfermería.

Se obtendrá la autorización de los participantes a través del consentimiento informado, para lo cual se presentará el proyecto de investigación a los enfermeros en la reunión mensual, indicando el objetivo del estudio.

La aplicación de los instrumentos estará a cargo de las investigadoras y se aplicarán entre los meses de noviembre y diciembre, según el rol establecido para cada enfermero asistencial y teniendo en consideración la libertad de participar voluntariamente.

El cuestionario de condiciones de trabajo será auto aplicado, con un tiempo máximo de 15 minutos, la guía de observación sobre desempeño laboral será llenado por las investigadoras de acuerdo a lo observado en la práctica de enfermería, será aplicado en 2 oportunidades (2 turnos consecutivos), para evitar sesgos en el comportamiento de los enfermeros durante la recolección de datos, ellos no serán comunicados de dicha evaluación y se empleará un tiempo mínimo de 60 minutos por participante. Se aplicarán a 6 enfermeros por día de acuerdo a la distribución de sus servicios, y previa coordinación con la jefatura.

En la recolección de datos se utilizarán las técnicas de la encuesta y la observación, mediante la aplicación de los siguientes instrumentos:

Cuestionario (Anexo N° 01): se hará uso del cuestionario “Instrumentos de Evaluación de Condiciones de trabajo del personal de Enfermería en Servicios de Alta Complejidad”, validado por los investigadores Juan Carlos García Ubaque, Alejandra Husley Beltrán y Beltrán Lizarazo, Magna Liliana Daza López, mediante juicio de expertos fueron sometidos a prueba binomial para su validez interna cuyo resultado fue significativo ($p = 0.01$), y en el cual consideran las 3 dimensiones de las condiciones de trabajo individual, intralaboral y extralaboral, descritas en el marco teórico (15).

Consta de 50 preguntas dicotómicas, resaltando en tono gris los riesgos para el trabajador (1 punto) y sin resaltar cuando no existe riesgo (2 puntos). Así mismo se encuentra organizado en 3 partes:

- **Condiciones Individuales:** consta de 13 ítems, y se consideran preguntas sobre la edad, relación de pareja, personalidad, estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia a la ambigüedad. La puntuación será de la siguiente forma:

Condiciones adecuadas	22 – 26 puntos
Condiciones aceptables	18 – 21 puntos
Condiciones inadecuadas	13 – 17 puntos

- **Condiciones Intralaborales:** consta de 26 ítems, y se consideran preguntas sobre el ambiente de trabajo, carga física y mental, seguridad y organización. La puntuación será de la siguiente forma:

Condiciones adecuadas	44 – 52 puntos
Condiciones aceptables	35 – 43 puntos
Condiciones inadecuadas	26 – 34 puntos

- **Condiciones Extralaborales:** consta de 11 ítems, y se consideran preguntas sobre la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, situación política, económica y social, y el efecto del trabajo sobre el medio familiar y social. La puntuación será de la siguiente forma:

Condiciones adecuadas	19 – 22 puntos
Condiciones aceptables	15 – 18 puntos
Condiciones inadecuadas	11 – 14 puntos

Guía de observación (Anexo N° 02): para la variable desempeño laboral se hará uso de la “Guía de observación del desempeño laboral de Enfermería”, validado por la investigadora Janet Caparachin Peralta, Jacqueline Ferrerira Chumpitaz y Ana Hurtado Cáceres mediante el juicio de fueron sometidos a prueba binomial para su validez interna cuyo resultado fue significativo ($p < 0.05$) (28). Consta de 46 preguntas dicotómicas que incluye las actividades propias de la enfermera en sus cuatro funciones reconocidas, las alternativas de respuestas fueron:

- **SI** = 1 punto
- **NO** = 0 puntos

El instrumento presentará el siguiente sistema de medición donde se utilizará como punto de corte la media aritmética fundada en 2 categorías:

Desempeño adecuado	29 - 46 puntos
Desempeño inadecuado	0 – 28 puntos

Plan de Tabulación y Análisis de datos

Luego de concluir con la recolección de la información a través de los instrumentos aplicados, los resultados serán incorporados a una base de datos creada en el programa estadístico Epi Info para su posterior análisis descriptivo y analítico.

Se identificará las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, a través de tablas de distribución de frecuencia según las dimensiones e indicadores de cada variable.

Para delimitar la relación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral, se aplicará la prueba estadística de coeficiente de correlación Rho de Spearman, evaluando la correlación de variables: un valor de significancia estadística menor de 0.05 será evidencia de relación entre las variables.

Los datos serán presentados en tablas y gráficos estadísticos, las figuras se elaborarán en el Software Harvard Graphics.

5.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
CONDICIONES DE TRABAJO	Son las características del trabajo en la Clínica Padre Luis Tezza que pueden influir significativamente en la ocurrencia de riesgos para la seguridad y salud de los profesionales asistenciales de enfermería.	Condiciones Individuales	Son condiciones internas y propias del trabajador que lo vuelven auténtico y que influye en su salud y trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones adecuadas: 22 – 26 puntos • Condiciones aceptables: 18 – 21 puntos • Condiciones inaceptables: 13 – 17 puntos
		Condiciones Intralaborales	Condiciones propias al ambiente de trabajo compuesto por factores de diversa naturales como ambientales, de carga física y mental, de seguridad y de organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones adecuadas: 44 – 52 puntos • Condiciones aceptables: 35 – 43 puntos • Condiciones inaceptables: 26 – 34 puntos

		Condiciones Extralaborales	Condiciones externas al espacio de trabajo que interfieren en el trabajador. Por motivos de estudio se aborda el nivel microsocioal.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones adecuadas: 19 –22 puntos • Condiciones aceptables: 15 – 18 puntos • Condiciones inaceptables: 11 - 14 puntos
DESEMPEÑO LABORAL	Son las acciones que el profesional asistencial de enfermería de la Clínica Padre Luis Tezza ejerce, con la finalidad de alcanzar una meta.	<p>Función Administrativa</p> <p>Función Asistencial</p> <p>Función Docente</p> <p>Función de Investigación</p>	<p>Va orientada al cuidado de salud de las personas en el proceso de la enfermedad.</p> <p>Va orientada al uso de los recursos de manera eficiente.</p> <p>Dirigida a formación integral del profesional de enfermería</p> <p>Basada en la evidencia científica, forma el cuerpo de conocimientos.</p>	<p>La escala se medirá según los siguientes rangos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño adecuado: 29 – 46 puntos • Desempeño inadecuado: 0 – 28 puntos

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES ETICAS Y ADMINISTRATIVAS

6.1. PRINCIPIOS ÈTICOS:

En el presente estudio de investigación se considera los siguientes principios éticos:

- **Principio de Beneficencia:** el personal de enfermería que participe en el estudio se beneficiará con la obtención de una visualización de las condiciones de trabajo y desempeño laboral, para ello se realizará un taller de devolución de resultados que incluya a tomadores de decisiones para que se incorporen las medidas respectivas en seguridad y salud en el trabajo, tales como el incremento de capacitaciones al personal y que de esta forma se puedan evitar enfermedades y/o accidentes ocupacionales a largo plazo.
- **Principios de No maleficencia:** la aplicación de los instrumentos no causará daño moral, físico ni mental en los participantes del estudio, se informará que no habrá consecuencias negativas producto de la aplicación de los instrumentos y siempre se protegerá su integridad.
- **Principio de autonomía:** se proporcionará el consentimiento informado (anexo 1) a todos los que deseen participar, respetando la decisión de cada participante e informándoles previamente sobre la confidencialidad de los datos y el anonimato del cuestionario para mayor seguridad y confianza, teniendo la libertad de abandonar el estudio si no estuviese conforme.
- **Principio de justicia:** se brindará un trato cordial y respetuoso a todos los participantes, sin distinción de raza, creencia o condición social.

6.2. PRESUPUESTO

CODIGO POR ASIGNAC.	DESCRIPCION DE ASIGNACIONES ESPECIFICAS	SUB TOTAL S/.	TOTAL S/.
01.00	BIENES		1 200.00
01.01	MATERIALES DE ESCRITORIO Papel bond A-4 80 gr. Lapiceros: rojo, azul, negro. Lápiz Corrector Resaltador Borrador Folder Manila y faster Papel bulki Engrampador y grapas Perforador	350.00	
01.02	MATERIALES DE PROCESAMIENTO DE DATOS Computadora y laptop USB	380.00	
01.03	IMPRESOS Y SUSCRIPCIONES Adquisición de libros y revistas especializadas.	150.00	
01.04	MATERIALES DE IMPRESIÓN Tinta de impresión.	70.00	
01.05	OTROS MATERIALES Anillado, encuadernación, etc.	250.00	
02.00	SERVICIOS		1 350.00
02.01	Pasaje, viáticos y asignaciones.	600.00	
02.02	Movilidad local.	450.00	
02.03	Procesamiento automático de datos.	300.00	
03.00	INSUMOS		400.00
03.01	Refrigerio.	60.00	
03.02	Fotocopias del proyecto para cada jurado.	40.00	
03.03	Recurso humano, reuniones.	300.00	
	T O T A L		S/2 950.00

6.3. CRONOGRAMA DE GANT

ACTIVIDADES	2018												2019	
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem	Octubre	Noviembr	Diciembre	Enero	Febrero
1. Planeamiento del problema, origen y justificación	■	■												
2. Objetivos de la Investigación			■											
3. Marco teórico				■	■									
4. Hipótesis, variable, y operacionalización de variables						■	■							
5. Diseño metodológico								■	■					
6. Presentación del Proyecto de Investigación										■				
7. Aprobación en instancias correspondientes											■	■		
8. Ejecución del Estudio												■		
9. Elaboración del Informe preliminar													■	
10. Elaboración de Informe final														■

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. [En línea] Chile: 2016. [Citado el: 15 de Julio de 2017.] Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706316300215>.
2. Sanin J. Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. [En línea] Colombia: 2011. [Citado el: 09 de Junio de 2017.] Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/2117/6781>.
3. Leon M. Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Abel Gilbert Ponton. [En línea] Guayaquil:2012. [Citado el: 09 de Junio de 2017.] Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5989>.
4. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. Trabajadores de salud. [En línea] España: 28 de Diciembre de 2016. [Citado el: 09 de Mayo de 2017.] Disponible en: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/trabajadores.html>.
5. Organización Internacional de Trabajo, página oficial. Seguridad y salud en el trabajo. [En línea] 2017. [Citado el: 22 de Noviembre de 2017.] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>.
6. Torres J. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. [En línea] Cuba: 2010. [Citado el: 09 de Mayo de 2017.] Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000400009.
7. Borda, A. Condiciones de trabajo y de Salud de Enfermeras que laboran en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de Lima metropolitana- 2016-2017. Lima: Comité de Salud Ocupacional del Colegio de Enfermeros del Perú : s.n., 2017.

8. Diaz B., Yaguara M. Condiciones de Trabajo y Salud del personal de salud que labora en el servicio de urgencias de una Institución Prestadora de Servicios de Salud de IV de Atención en la ciudad de Bogotá. [En línea] Colombia, Bogotá: 2014. [Citado el: 11 de Junio de 2017.] Disponible en web: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/15534>.
9. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de Enfermería en el Hospital I EsSalud. [En línea] Perú, Tingo María: 2014. [Citado el: 11 de Junio de 2017.] Disponible en web: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MAC%20HUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Caceres C., Tavera M. Burnout y Condiciones laborales en Enfermeras y Técnicas de Cuidados Intensivos Neonatales. [En línea] Perú: 2013. [Citado el: 11 de Junio de 2017.] Disponible en web: https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj0ze7KtLrUAhWF5yYKHbU7A9IQFgguMAI&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%2Frepositorio%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F5099%2FCACERES_PAREDES_CR.
11. Martinez E. Evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria. [En línea] Argentina: 2011. [Citado el: 11 de Junio de 2017.] Disponible en web: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tuzAYfcVIXsJ:sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/5510+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>.
12. Delgado, D. Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España. [En línea] España, Madrid: 2012. [Citado el: 30 de Mayo de 2017.] Disponible en: <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/18221/TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADOS%20DE%20LAS%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20Y%20PERCEPCION%20SALU%20DE%20TRABAJADORES%20.pdf?sequence=1>.

13. Pereira S. Condiciones y Medio ambiente de trabajo en salud. [En línea] Argentina: 2011. [Citado el: 31 de Mayo de 2017.] Disponible en: <http://www.bibliotecacta.org.ar/bases/pdf/BIT04120.pdf>.
14. Cisneros, C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario . [En línea] México: 17 de Noviembre de 2011. [Citado el: 31 de Mayo de 2017.] Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>.
15. Garcia, J. y colaboradores. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. [En línea] Colombia: 2011. [Citado el: 20 de Octubre de 2017.] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35828/37095>.
16. Organización de las Naciones Unidas. La declaración universal de los derechos humanos. [En línea] Francia: 1948. [Citado el: 15 de Junio de 2018.] Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.
17. Congreso de la República del Perú. Constitución Política del Perú. [En línea] Lima: 1993. [Citado el: 15 de Junio de 2018.] Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>.
18. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [En línea] Francia: 1966. [Citado el: 15 de Junio de 2018.] Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.
19. Ministerio de Trabajo. Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783. [En línea] Lima: 2011. [Citado el: 15 de Junio de 2018.] Disponible en: <https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley%20N%C2%B0%2029783%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>.
20. Ministerio de Trabajo. Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo. [En línea] Lima: 2008. [Citado el: 16 de Junio de 2018.] Disponible en: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586C

D05257E280058419A/\$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf.

21. Abunza M., Castellanos Y. y otros. ¿Cuál es la productividad de enfermería? [En línea] Colombia: 2010. [Citado el: 11 de Junio de 2017.] Disponible en: <http://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12902/13503>.
22. Chiang M.y San Martin N. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. [En línea] Chile, Santiago de Chile: 2015. [Citado el: 10 de Junio de 2017.] Disponible en:http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001.
23. Dubraska, M. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería. [En línea] Venezuela: 2005. [Citado el: 30 de Junio de 2018.] Disponible en: <http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/1316/1/tesis%20dubraska.pdf>.
24. Congreso de la Republica del Perú. Ley del Trabajo del enfermero. [En línea] Lima: 2002. [Citado el: 30 de Junio de 2018.] Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/c_enfermeras/ley_de_trabajo_del_enfermero.pdf.
25. Soza, L. Cumplimiento de las funciones de la enfermera profesional que labora en un hospital. [En línea] Nicaragua: 2008. [Citado el: 30 de Junio de 2018.] Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/6803/1/t439.pdf>.
26. Yanarico, R. Proyecto de Ley del Ejercicio profesional del enfermero. [En línea] Lima: 2001. [Citado el: 30 de Junio de 2018.] Disponible en: <http://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/F622FD8DDBC847CC05256D25005DA100?opendocument>.
27. Amezcuca, M. La enfermería como profesión. [En línea] España: 2015. [Citado el: 30 de Junio de 2018.] Disponible en: <http://index-f.com/gomeres/wp-content/uploads/2015/01/TEMA-8a-Profesion.pdf>.
28. Caparachin, J. y otros. Nivel de capacitación y desempeño laboral de las enfermeras. Lima - Perú : Univerisad Peruana Cayetano Heredia, 2003.

ANEXOS

CUESTIONARIO N°01

Código.....

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA.

La Universidad Cayetano Heredia dentro de su plan de estudio para obtener el título de segunda especialidad en Salud Ocupacional establece la presentación de un proyecto de investigación. Por ello agradecemos su colaboración en la realización de esta encuesta lo que nos permitirá identificar las condiciones de trabajo a la que expuesta el personal que labora en esta institución. La información y opiniones recogidas serán tratadas confidencialmente.

Marque con X la opción que corresponda en las siguientes preguntas:

I. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:

- Sexo: () Masculino () Femenino.
- Estado civil: () Casado () Soltero () Conviviente () Divorciado () Viudo.
- Experiencia de trabajo: () Menor a 1 año () 1- 4 años () 5 años a más.
- Tipo de contratación: () Nombrado () Contrato.
- Otros lugares en que labora: () Clínica () Hospitales () Otro.
- Cuenta con SCTR (Seguro complementaria de trabajo de riesgo) Si() No().
- Su institución realiza Exámenes Médicos Ocupacionales Si () No ().

II. CONDICIONES DE TRABAJO:

1. Condiciones Individuales	
Edad	20 – 39 años
	40 – 54 años
	55 o más
Relación de pareja	Estable
	Inestable
	Separación reciente
	No aplica
¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?	Impaciente, irritable, dominante, muy competitivo
	Pesimista, depresivo, desanimado
	Tranquilo, confiado, con capacidad de escucha

¿Su salud física es buena?		Si
		No
¿Su salud mental es buena?		Si
		No
¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?		Si
		No
¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?		Si
		No
¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?		Si
		No
¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?		Si
		No
¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?		No
		Si
¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?		No
		Si
¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?		Si
		No
¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar?		Si
		No
2. Condiciones Intralaborales		
a. Condiciones ambientales		
¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?		Si
		No
¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?		Si
		No
¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?		Si
		No
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?		No
		Si
¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?		Si
		No
¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?		No
		Si
¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?		Si
		No

¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Se realizan medidas de protección de riesgos durante el turno?		Si
		No
¿Se encuentra vacunado (a) contra el HvB y tétano?		Si
		No
b. Condiciones de la carga física y mental		
¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?		Si
		No
¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?		Si
		No
¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?		Si
		No
c. Condiciones de seguridad		
¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?		Si
		No
¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?		Si
		No
¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?		Si
		No
¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?		Si
		No
¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo?		Si
		No
d. Condiciones de la organización		
¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?		Si
		No
¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?		Si
		No
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?		Si
		No
¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?		Estable
		Inestable
¿Cómo califica su ingreso laboral actual?		Justo y equitativo
		Injusto o inequitativo
Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como		Cordiales y constructivas
		Tensas o difíciles
3. Condiciones Extralaborales		
¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?		Si
		No
¿Vive usted en arriendo?		Si
		No

¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basura)?		Si
		No
¿La zona donde usted vive es segura?		Si
		No
¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?		Si
		No
¿Cuántos hijos tiene?		2 o menos
		3 o más
¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado, o se encuentra en la informalidad?		Si
		No
¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?		Si
		No
¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?		Si
		No
¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?		Si
		No
¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?		Si
		No

GUIA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Servicio.....

Código.....

Fecha.....

FUNCIÓN ADMINISTRATIVA

ACCIONES	SI	NO
ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS		
1) Tiene en cuenta los 10 correctos.		
2) Explica al paciente y familia la importancia que tiene tomarse el medicamento prescrito, acción y efectos secundarios.		
3) Valora la tolerancia del medicamento.		
4) Registra en la hoja de kardex el tratamiento administrado.		
DIETA DEL PACIENTE		
5) Supervisa que el paciente ingiera el tipo de dieta indicada.		
6) Supervisa la administración de dieta por sonda nasogástrica.		
7) Orienta l paciente y familia acerca de la dieta indicada.		
MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD		
8) Lavado de manos.		
9) Usa mandilón, guantes. Mascarilla al realizar procedimientos indicados.		
10) Descarta el material punzocortante y descartable en lugares correctos.		
MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR COMPLICACIONES		
11) Control de funciones vitales.		
12) Realiza y/o verifica el baño diario del paciente.		
13) Verifica y/o realiza la movilización del paciente cada 2 horas.		
14) Aplica capotaje entre cada movilización.		
15) Educa al paciente y familia acerca de los ejercicios respiratorios, el uso del espirómetro de incentivo.		
16) Realiza y renueva vendas en los miembros inferiores.		
17) Valora el estado de la zona operatoria, escara, apósitos y vendajes, etc.		
18) Valora el estado y permeabilidad de los catéteres.		
INTERACCIÓN ENFERMERA-PACIENTE		
19) Se presenta al paciente identificándose e informando la presencia en el turno.		

20) Llama al paciente por su nombre cada vez que requiere contactarse con él.		
21) Frente a reacciones emocionales del paciente (impaciencia, desagrado, agresividad), la enfermera mantiene la calma e identifica y explica causas particulares a cada paciente.		
22) Atiende al llamado del paciente inmediatamente.		

FUNCIÓN ADMINISTRATIVA

ACCIONES	SI	NO
REPORTE DE ENFERMERIA		
23) Entrega el reporte por número de cama, nombrando al paciente y su diagnóstico.		
24) Entrega y mantiene el stock del servicio y reporta cualquier novedad.		
25) Participa en la visita médica.		
26) Realiza rondas de enfermería.		
EVOLUCIÓN DE ENFERMERIA EN LA HISTORIA CLINICA		
27) Anota turno, fecha y hora del inicio de la evolución.		
28) Anota en forma clara y concisa aspecto emocional y físico del paciente.		
29) Registra datos subjetivos tal y como refiere el paciente		
30) Registra datos objetivos.		
31) Realiza diagnóstico de enfermería en la ejecución de anotaciones.		
32) Descripción de los resultados esperados, derivados de los diagnósticos de enfermería.		
33) Registra apoyo emocional y educación brindada al paciente.		
34) Registra tolerancia y reaccione del paciente frente al tratamiento farmacológico administrado.		
35) Registra acciones procedimientos realizados en el paciente.		
36) Mantiene en todo momento actualizado y ordenado los registros de gráficas, control de funciones vitales, balance hídrico y hoja terapéutica.		
37) Coloca firma, antefirma y número de colegiatura con letra clara y legible.		

FUNCIÓN DE DOCENCIA

ACCIONES	SI	NO
38) Orienta al personal a su cargo en las actividades del servicio.		
39) Capacita al personal a su cargo en las actividades propias del servicio.		

40) Participa en la elaboración de planes de capacitación del servicio.		
41) Realiza acciones educativas al paciente y familia		
42) Orienta al personal nuevo de las actividades propias del servicio.		
43) Planifica y ejecuta la discusión de casos clínicos.		
44) Gestiona la elaboración del manual de organización y funciones y el manual de procedimientos.		

FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN

ACCIONES	SI	NO
45) Participa en la investigación operativa del campo con otros.		
46) Realiza estudios de investigación inherentes a su cargo en el servicio.		