

Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba Amazonas, 2017

Work performance of the Nursing professional, Support Hospitals "Gustavo Lanatta Lujan" Bagua and "Santiago Apostle" Utcubamba Amazonas, 2017

Vidal Alfonso Sopla Alvarado,¹ Edwin Gonzales Paco ²

RESUMEN

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal, de análisis univariado, cuyo objetivo fue: Comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba – Amazonas 2017. La muestra estuvo constituida por 36 profesionales de enfermería por cada institución; como instrumento se utilizó el Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería. Los resultados evidencian que del 100% (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua el 77.8 % (28) tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % (7) mal desempeño laboral y 2.8 % (1) buen desempeño laboral; de los profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 100% (36), el 91.7 % (33) regular desempeño laboral, el 5.6 % (2) buen desempeño laboral y 2.8 % (1) mal desempeño; con respecto a la comparación del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, los resultados de la prueba estadística T-student ($t = - 2.223$ $gl=35$, $p = 0.033 < 0.05$) muestran que existe diferencia significativa entre ambos hospitales. En conclusión Existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

Palabras clave: Desempeño laboral, profesional de enfermería, hospital.

ABSTRACT

This research was a quantitative approach, descriptive comparison level, observational, prospective, transversal type, univariate analysis, whose aim was: To compare the work performance of the nursing professional in the Support hospitals of Gustavo Lanatta Lujan and Santiago apostle the provinces of Bagua and Utcubamba- Amazonas 2017. The sample consisted of 36 nursing professionals for each institution; As an instrument we used the occupational Performance questionnaire of the nursing professional The results show that of 100% (36) of nursing professionals belonging to the Gustavo Lanatta Lujan de Bagua support Hospital 77.8% (28) have regular job performance, 19.4% (7) down job performance and 2.8%(1) good job performance; of nursing professionals whose belong to the Santiago Apostle support Hospital of Utcubamba, 100% (36), 91.7% (33) Regular job performance, 5.6% (2) Good job performance and 2.8%(1) poor performance; With regard to the comparison of the work performance of nursing professionals, The results of the T-student statistical test ($X^2 = 2,223$ $gl = 35$, $p = 0.033 < 0.05$) show that there is a significant difference between the two hospitals. In conclusion there is a significant difference between the work performance of the nurses of the Hospital of support Santiago apostle of Utcubamba and the hospital of support Gustavo Lanatta Lujan, being better in the professionals of Utcubamba.

Keywords: Job performance, nursing professional, hospital.

¹Bachiller en Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud – Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; correo electrónico:thelegasi_22@hotmail.com

²Docente Asociado a Tiempo Completo y Licenciado en Enfermería de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la salud ha adquirido un lugar privilegiado en la agenda global al entenderse como cuestión central y condición del desarrollo. El aumento de la pobreza y las inequidades en el mundo globalizado, el aumento de riesgos debido a cambios ecológicos, demográficos y socio-económicos, la comprensión de los macro-determinantes, los efectos negativos de las reformas y su impacto en la salud pública, han definido esta prioridad así como la generación de alianzas globales para el desarrollo social, el control de enfermedades y una renovada acción a favor de la atención primaria de salud (Malvarez, 2005, p. 34).

Los organismos internacionales han dado siempre una gran importancia al trabajo de enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud (Torres J, 2013, p 63).

En el contexto laboral se vienen desarrollando una serie de cambios laborales debido a reformas aplicadas por los gobiernos y así tenemos las reformas de salud en diferentes países como Argentina, Brasil, Colombia, México, Perú y Estados Unidos, este tiene importantes implicaciones para enfermería como son: condiciones de trabajo precarias; incremento de la carga laboral; pérdida de seguridad en los trabajos, lo cual es también una consecuencia de las reformas del Estado; falta de suministros para la prestación de servicios; bajos salarios; falta de recurso humano de enfermería; necesidad de trabajar en dos o más instituciones; insatisfacción laboral e incremento de procesos de demanda por responsabilidad civil, lo que contribuye a crear en la enfermera una baja participación en las decisiones dentro de un mismo sistema donde se desarrolla (Flores. G, 2015, p 67-70).

En los últimos tiempos se ha observado que los servicios de emergencia de los hospitales públicos de Lima se ha saturado por la alta afluencia de pacientes de Lima ciudad y las referencias que llegan de las provincias de todo el país, consecuente a esto, el personal de salud específicamente enfermería no se da abasto suficiente para satisfacer la gran demanda, este fenómeno hace que el desempeño laboral no se desarrolle de forma correcta; teniendo en cuenta que la situación de los servicios de emergencia no es la

adecuada, el desempeño laboral óptimo cobra relevancia porque en los servicios de emergencia laboran médicos, enfermeras, técnicos, estudiantes de medicina y enfermería además de personal de servicio donde es imprescindible aplicar un buen desempeño laboral para el buen funcionamiento del servicio u organización (Camarena, 2013, p. 58).

El presente estudio se realizó a partir de que se ha evidenciado durante las prácticas clínicas que el profesional de enfermería no desempeña su labor adecuadamente, ya que muchos de ellos no brindan el cuidado con calidad y calidez que caracteriza a la profesión de enfermería, lo que causa insatisfacción a las personas que acuden a los establecimientos de salud para ser tratados frente a alguna molestia, además esto hace pensar que muchos de estos profesionales desempeñan su labor por obligación y no por vocación ya que cuando los usuarios acuden a los establecimientos, los enfermeros lo primero que hacen es preguntar si esta persona está asegurada, de lo contrario no se atenderá por más grave que sea la patología, y es así que en algunos casos se ocasiona la muerte de un ser humano. Los resultados de la presente investigación servirán para conocer el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Locales de las provincias de Bagua y Utcubamba lo que contribuirá a beneficiar directamente a la persona, familia, comunidad.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

La población de estudio estuvo constituida por 96 profesionales de enfermería de los dos hospitales locales de la provincia de Bagua y Utcubamba que son 50 profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y 46 profesionales del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol. Se utilizó como método la encuesta, técnica el cuestionario e instrumento cuestionario, para determinar el desempeño laboral del profesional de enfermería. Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol Amazonas 2017, elaborado por la investigadora Machillanda (2005) Venezuela, con una confiabilidad de $Rip = 0.89$. Las respuestas de los ítems estuvieron elaboradas mediante la escala Likert. La información recolectada se procesó de forma mecánica con el programa Excel, elaborando una tabla matriz, cuyos valores fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS V23. Para responder a los objetivos se utilizó la estadística descriptiva de frecuencias simple con un nivel de confiabilidad del 95% y 5% de margen de error. Para comparar los grupos se utilizó

la prueba estadística de la T-student. Los resultados fueron mostrados en tablas simples y tablas de contingencia, y en figuras de barras.

III. RESULTADOS

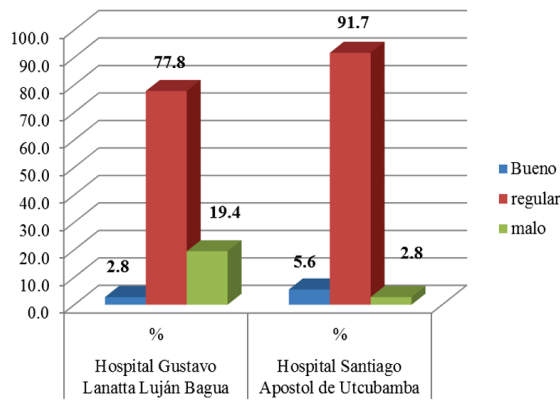


Figura 01: Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.

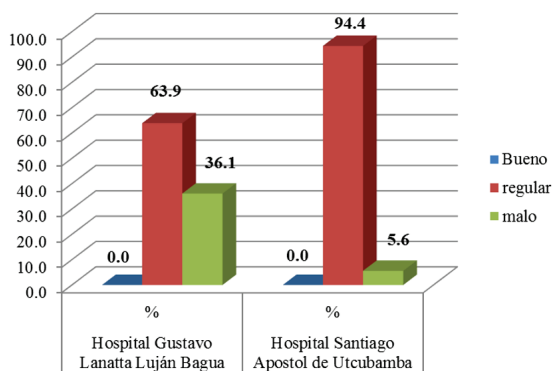


Figura 03: Desempeño laboral del profesional de enfermería según la dimensión de motivación profesional del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017.

IV. DISCUSIÓN:

En la figura 01, se observa que del 100% (36) de profesionales de enfermería en estudio se encontró predominantemente desempeño laboral de nivel regular en los hospitales de Bagua y Utcubamba; sin embargo al comparar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de ambos hospitales ($X^2 = 2.223$, $gl=35$, $p = 0.033 < 0.05$) se encuentra diferencia significativa entre el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital

de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

Al respecto Castillo, et al (2013) encontraron diferentes resultados en Colombia evidenciándose que el 57,9% (114) de profesionales de enfermería percibe su desempeño profesional como bueno. Así mismo, para un 57,1% (12) de los empleadores el desempeño del egresado es apropiado. Concluyendo que a pesar de tener un buen desempeño, los egresados no están satisfechos laboralmente y las condiciones laborales no son las mejores.

Por otra parte Machillanda (2005) en una investigación realizada en Venezuela en profesionales de enfermería de los hospitales, se encontró en concerniente a la competencia profesional que un 64.7 % utilizan la capacidad cognitiva, entendiéndose que son competentes en este aspecto, por tanto tienen buen desempeño laboral en esta área.

Otro estudio realizado por López, et al (2015) Costa Rica, concluyeron que entre los profesional de enfermería evaluados no hay personas competentes, tan solo tres personas recibieron una calificación de medianamente competentes, lo que indica que no tuvieron un buen desempeño laboral.

La mayoría de antecedentes citados concuerdan que el desempeño de los profesionales de enfermería es de nivel bueno, sin embargo en el presente estudio se encontró nivel regular y en algunos antecedentes nivel malo. En tal sentido los estudios demuestran que en algunos contextos el desempeño laboral puede variar.

En ese sentido Cárdenas, et al (2012) indican que el desempeño profesional, la satisfacción y el reconocimiento laboral de las enfermeras entrevistadas se vinculan a situaciones de género, tales como liderazgo, toma de decisiones, o salarios, lo cual disminuye oportunidades de desarrollo.

Asimismo según Espinosa et al (2016) enfermería se ha caracterizado por ser una profesión que se dedica al cuidado del individuo, familia y la comunidad, por lo que merece desarrollar y defender actitudes y capacidades que favorezcan el ser y su hacer, y logre así un profesional capaz, humano, solidario, crítico, responsable y creativo en su actuar, cualidades que permitan satisfacer las necesidades de las personas sanas y enfermas. En este sentido el desempeño profesional se manifiesta como actividad práctica social del profesional de enfermería, que en su relación con su realidad asistencial, no solo logran el conocimiento de esa realidad sino su transformación y la trasformación de sí mismos.

Es preocupante que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el ámbito local sea de nivel regular y en algunos casos de nivel malo, habiendo pocos profesionales con un buen desempeño laboral. Sería importante investigar los factores relacionados a tal situación con la finalidad de mejorar dicho desempeño, de lo contrario se estaría poniendo en riesgo la salud del paciente al ofrecer servicios de salud deficientes.

En la Figura 02, se observa que del 100% (36) de profesionales de enfermería en estudio se encontró predominantemente competencia profesional de nivel regular en los hospitales de Bagua y Utcubamba; sin embargo al comparar la competencia profesional de los profesionales de enfermería de ambos hospitales $t : X^2 = 3.494, gl=35, p = 0.001 < 0.05$ se encuentra diferencia significativa entre la competencia profesional de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

Al respecto Don Juan (2016) en un estudio realizado en México en profesionales de enfermería de un hospital, en el cual se encontró que el 90.8% de los profesionales de enfermería resultó competente; el indicador con mayor porcentaje de profesionales competentes fue ética y el de menor porcentaje investigación, concluyendo que las competencias profesionales representan una herramienta indispensable que debe ser incluida en el proceso de evaluación de desempeño de las instituciones de salud y de formación universitaria, con la finalidad de desarrollar estrategias capacitantes que den énfasis en el desarrollo de competencias en investigación y gestión del cuidado de los profesionales de enfermería.

Por otro lado Gonzales (2014) en un estudio realizado en México en profesionales de enfermería de un hospital privado en el cual se encontró que los profesionales de enfermería que laboran en un hospital privado se autoevaluaron como competentes; en el índice global de las competencias se reportó una media de 90.2%, concluyendo que los hallazgos del presente estudio son relevantes, a pesar de que se encontró que los profesionales de enfermería que laboran en un hospital privado se autocalifican como competentes.

Para Gómez (2014) las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del

titular de una profesión u ocupación determinada», es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite «ser capaz de» «estar capacitado para».

Es alarmante ver que en los hospitales en estudio la competencia profesional es regular en comparación con los resultados encontrados en los antecedentes, ya que no se puede garantizar la calidad del servicio de salud brindado por estos profesionales y por ende pone en discusión la calidad de enseñanza que tuvieron durante a formación profesional debido que no se está cumpliendo con las competencias de formación, poniendo en riesgo la salud de las personas. Sería fundamental investigar las causas que conllevan a que los profesionales de enfermería de estos nosocomios tengan este tipo de competencia profesional y de esta manera proponer alternativas de mejora que favorezcan a salud de las personas.

En la figura 03, se observa que del 100% (36) de profesionales de enfermería en estudio se encontró predominantemente motivación profesional de nivel regular en los hospitales de Bagua y Utcubamba; sin embargo al comparar la motivación profesional de los profesionales de enfermería de ambos hospitales ($X^2 = 2.996, gl=35, p = 0.005 < 0.05$) se encuentra diferencia significativa entre la motivación profesional de los licenciados de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba; siendo mejor en los profesionales de Bagua.

Así mismo Vásquez (2007) en un estudio realizado en Perú en profesionales de enfermería cuyos resultados fueron: 48% de las enfermeras(os) presentan motivación media, 27% alta y 25% motivación baja, concluyendo los profesionales de Enfermería presentan un nivel medio de Motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de motivación alta y motivación baja siendo un indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición del profesional de abocarse a su tareas e influir en su desempeño, así también en la calidad y eficiencia de la atención de salud prestada.

Por otro lado Muñoz (2015) en un estudio realizado en Perú en profesionales de enfermería en los centros de salud obtuvo como resultado, un porcentaje significativo de 91.8% de profesionales de enfermería no satisfacen sus necesidades sociales, 88.5% en las necesidades fisiológicas, 85.5% las de seguridad y estima respectivamente, por lo que se concluye que las enfermeras se encuentran

desmotivadas

Para Sum (2015) La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios.

Al contrastar los resultados encontrados en los antecedentes con los de esta investigación se puede evidenciar que existe cierta relación debido a que los profesionales de enfermería en estudio muestran que su motivación profesional es regular, lo que nos da a entender que de acuerdo a la motivación intrínseca, no existen oportunidades para que el profesional de enfermería pueda crecer como tal o desarrollar sus habilidades al 100 %, por otro lado de acuerdo a la motivación extrínseca se puede definir que el profesional de enfermería no tiene una buena motivación ya que la remuneración o los incentivos hacia ellos no satisfacen sus necesidades.

Tal es así que el clima laboral del establecimiento en el que se desempeñan genera preocupación ya que la salud es base fundamental en las personas y al encontrarse con profesionales que no están motivados en realizar sus labores genera desconfianza en requerir de la atención o servicios de estos. Sería muy importante mostrar estos resultados a los directivos del sistema de salud y de esta manera puedan tomar más en cuenta a los profesionales de enfermería, promoviendo alternativas que puedan tener un recurso humano altamente motivado en las actividades que realizan (Muñoz, G. 2015).

VI. CONCLUSIONES:

1. Existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.
2. Existe diferencia significativa entre la competencia profesional de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

3. Existe diferencia significativa entre la competencia profesional de los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Bagua.

4. Existe diferencia significativa del desempeño laboral en el sexo femenino de ambos hospitales, siendo mejor en el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, Utcubamba.

5. En ambos nosocomios el desempeño laboral no se vio influenciado en su mayoría por la edad.

II. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Atoche, M. (2011) *“Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los Profesionales de enfermería, hospitales locales Chachapoyas 2011”*. Facultad de Enfermería Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas
- Bautista, L., et al (2012) *Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander* Recuperado: desde <file:///C:/Users/cliente.PC%20MEDIC/Downloads/DialnetDesempenoLaboralDeLosEnfermerosAEgresadosDeLaUnive-4114602.pdf>
- Castillo, Y., et al (2013) *Desempeño Profesional, Satisfacción y Condiciones Laborales de Egresados de aa Facultad De Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia)* Recuperado: desde <file:///C:/Users/CLIENTE-PC%20MEDIC/Downloads/originales323.pdf>
- Don Juan, A. (2016) *Evaluación del Desempeño Enfermería por Competencias Profesionales en un Hospital Público de San Luis Potosi* Recuperado: 26/01/2018 desde <http://ninive.uaslp.mx/jsp/ui/bitstream/i/3912/3/MAE1EVE01601.pdf>
- Espinosa, A., et al (2016) *El desempeño de los profesionales de Enfermería* Recuperado: 26/01/2018 desde file:///G:/bibliografia%20adicional/EI%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20profesionales%20de%20Enfermer%C3%ADa%20_%20Espinosa%20Aguilar%20_%20Revista%20Cubana%20de%20Enfermer%C3%ADa.html

- Gonzales, M. (2014) *Competencias del profesional de enfermería como elemento del capital humano en un hospital privado*.
- Guerrero, V., et al (2010) *Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto – Nariño*. Recuperado: desde <http://www.umariana.edu.co/ojseditorial/index.php/unimar/article/viewFile/>.
- López, J., et al (2015) *Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados*. Recuperado: desde:
- Machillanda, D. (2005). *“Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Vargas de Caracas Durante el Segundo Trimestre*.
- Muñoz, G. (2015) *Motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de la redess Puno* Recuperado: desde
- Vásquez, S. (2007) *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza* Recuperado: 26/01/2018 desde http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf
- Gómez, J. (2014) *Las competencias profesionales* recuperado: desde
- Sum, M. (2015) "Motivación Y Desempeño Laboral" recuperado. Desde <http://recursosbiblioteca.url.edu.gt/tesisjcem/Sum-Monica.pdf>