



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO
CON LAS CONDICIONES FÍSICO- AMBIENTAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE
ALCALÁ, CUMANÁ, ESTADO SUCRE.
(MODALIDAD: CURSOS ESPECIALES DE GRADO).

KARELIS CAROLINA DEL VALLE VERA DE LA ROSA
LUISANNYS JOSÉ MÁRQUEZ ADRIÁN

TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

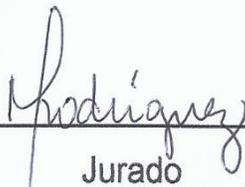
CUMANÁ, 2017

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO
CON LAS CONDICIONES FÍSICO- AMBIENTAL DE LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO
PATRICIO DE ALCALÁ (HUAPA), CUMANÁ, ESTADO SUCRE.

APROBADO POR:



Lcda.: Felicia Montañó
Asesora



Jurado

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS	iii
LISTA DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA.....	6
Tipo de estudio	6
Población y muestra	6
Criterio de inclusión	6
Criterios de exclusión	6
Normas de bioética.....	6
Determinación del desempeño laboral del personal de enfermería.....	6
Descripción de las condiciones físico-ambiental.....	7
Análisis estadístico	8
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	9
Desempeño laboral del personal de enfermería	9
Condiciones físico-ambiental	10
Asociación del desempeño laboral con las condiciones físico-ambiental	12
CONCLUSIONES.....	14
RECOMENDACIONES	15
BIBLIOGRAFIA	16
ANEXOS	19
HOJAS DE METADATOS	30

DEDICATORIA

Le dedico esta tesis a Dios, a mi madre y a mi padre.

A Dios por regalar cada amanecer, por iluminar mi vida y mi camino, por regalarme salud y hacerme saber que solo yo puedo decir si se puede o no se puede y gracias a eso puedo decir que el éxito de mi vida fue logrado.

A mi madre esa mujer que me ha encaminado al mejor de los caminos y demostrado que ninguna mujer puede rendirse ante cualquier circunstancia, que más bien hay que tener brío y valentía para enfrentar lo que se presente en la vida, y que el tiempo no se detiene para lograr lo que se quiere; y con qué esfuerzo y esmero se logra nuestros sueños y el éxito en la vida.

A mi padre, ese ser de luz, el mejor hombre que hasta ahora lleno mi vida con amor y protección, a él le doy la mayor de las gracias y le dedico esto por enseñarme que cada mujer debe valerse por sí misma y eso se logra con estudios. En él solo veía esfuerzo, constancia, perseverancia y triunfos, por eso siempre pienso que cada triunfo será dedicado a él, para que desde el otro mundo siga sintiéndose orgulloso de mi, para que vea que su esfuerzo por darme lo mejor si valió la pena porque a partir de esta meta cumplida viene más por cumplir, que termine siendo más éxitos y triunfos para mi vida.

Por eso y más digo; papá y mamá gracias por darme la vida y Dios gracias por darme a los mejores padres del mundo.

Karelis Vera

DEDICATORIA

En primer lugar a mi Dios, por ser mi apoyo incondicional, mi luz en mis días oscuros y mi camino para seguir adelante, al igual por darme mucha salud y protegerme siempre.

A mi madre por darme la dicha de vivir, por estar conmigo en las buenas, en las malas y en las peores. Por estar siempre dispuesta cuando necesitaba de ti, por abrirme los brazos cuando no tengo donde ir, por levantarme el ánimo cuando fracaso, por confiar en mí cuando yo no confiaba ni en mí misma, por enseñarme que nunca tengo que rendirme y siempre tengo que luchar, por tu amor infinito y sobre todo por tus peleas que no pueden faltar. Has sido mi mayor ejemplo para ser la mujer que soy y te debo tanto, a ti que me diste todo sin pedir nada. Te amo inmensamente mamita.

Mi abuelita Rosalina, que aunque no estas presente físicamente sé que espiritualmente estas siempre conmigo, te dedico este triunfo porque sé que desde el cielo estas feliz y te sientes muy orgullosa de mí. Te extraño mi viejita. Mis hermanos Jannelis, Fátima y Jonathan por ser parte importante de mi vida, por siempre confiar y creer en mí, gracias por todos esos momentos de risas, peleas y amor. Los amo y siempre seré su negrita.

Mis sobrinos Aisha y Miguel Alejandro por sacarme siempre una sonrisa con cada travesura y hacerme sentir el amor de una forma diferente, sé que ahorita están muy pequeños y algún día se preguntaran que porque están sus nombres plasmado aquí, pero en un futuro lo comprenderán y verán en mí un ejemplo a seguir. Los amo mis memeces.

Mi abuela Gicela que me brinda de su amor, Mi tíos María, Yennys y Arnaldo por su cariño, consejos y por abrirme las puertas de su casa en todo momento. Mis primos Yennyre, Jesús Enrique, Rubemar, Gabriel, Arnaldo y Enrique; y mi madrina Egdelys que siempre están dispuestos a ayudarme en lo que necesito y sacarme una sonrisa. Los adoro.

Mis amixes Fiore, Vero, Gene, Kathe, Kare y Carlos, por esos grandiosos años de amistad que me han brindado, a veces la familia no es la que nos hace la sangre sino la que se elige y yo los elegí a ustedes. Los adoro.

Luisannys Márquez

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento es ante todo a Dios, por regalarme cada día lleno de motivación, bendiciones y salud, gracias a eso logro mi objetivo, mi más anhelado sueño de culminar una etapa más de mi vida.

A mi hermana Eliskelis Vera, por su apoyo, por su admiración, por su amor incondicional y por acompañarme todos estos días de mi vida.

A mi compañera y amiga de tesis Luisannys Marquez, esa persona que siempre ha estado en momentos difíciles, que por su apoyo e impulso pudimos llegar a este punto de tener nuestro título de licenciada de enfermería. Gracias a eso puedo decir que culminamos nuestra carrera con éxito y terminamos siendo colegas profesionales.

A mis amigos, Rosannys, Kleirys, Milagros e Idelfonzo, a ellos gracias x su amistad incondicional x estar conmigo día tras día y su apoyo cuando más los necesitaba. Agradezco por esos días de risa, llantos, estrés y de amargura que pasamos porque gracias a eso nuestra amistad es más fuerte. Igual que con mis compañeras Gysel Castañeda, Raquel Coronado y Virginia Carvajal, porque siempre estuvimos apoyándonos en todo lo que necesitábamos.

A los profesores Felicia Montaña, por su perseverancia y apoyo porque sin ella no hubiese culminado esta meta, a la profesora Olga Rodríguez, por orientarnos a cómo desarrollar nuestra tesis, a dedicarse e impulsar nuestro conocimiento, y al profesor Pedro Figueroa, por sus consejos, por sus regaños y por su amor, porque siempre quiso lo mejor para su grupo de estudiantes y que alcanzáramos nuestra meta con éxito.

Yosue Martínez, gracias a este amigo que la vida puso en el camino, por el pudimos tener nuestro trabajo en físico y presentarlo, económicamente fue de gran ayuda, amigo mil gracias por eso.

Y por último y no menos importante a mi UDO-SUCRE, por darme amigos de calidad, por darme el mejor conocimiento, las mejores horas y las mejores vivencias, gracias a ella tendré el mejor de los regalos ser Licenciada en Enfermería.

Karelis Vera

AGRADECIMIENTOS

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño tan anhelado. Miles de gracias Padre.

Mi Madre porque gracias a ti he logrado este gran sueño de ser Licenciada en Enfermería. Te amo infinitamente.

Al Departamento de Enfermería por abrirme sus puertas y darme la confianza necesaria para triunfar en la vida. Gracias porque tuve los mejores momentos de mi vida que serán inolvidables.

Mi amiga Karelis Vera, por ser mi complemento en esta etapa de mi vida para poder culminar con esto que es nuestro sueño y gran logro, del cual aprendí muchas cosas de ti. Gracias por soportarme, tenerme mucha paciencia, brindarme tus consejos y apoyarme en esos momentos donde no quería seguir adelante. Te Adoro.

Mis amiguitas Rosanny, Kleirys, Betania y Milagros por todos los momentos que pasamos juntas durante este camino donde reímos, peleamos y lloramos. He tenido las mejores aventuras con ustedes que les contare a mis nietos.

Mis amigos, compañeros y colegas Amalia, Idelfonzo, Gysel, Raquel, Richard, Tamara, Taizet, Danny, Yankys, Gladys, Virginia, Mary y David gracias a ustedes mi estancia en la universidad se hizo un poco más grata.

Licenciada Felicia Montaña por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar este triunfo. Dios la bendiga.

Licenciado Pedro Figueroa por su ayuda, compromiso, responsabilidad y disposición para formarme como profesional. Dios lo Bendiga.

A todos y cada uno de los profesores que formaron parte de este proceso de aprendizaje; siendo tan importante en mi vida, muy especialmente los profesores Edda Díaz, Olga Rodríguez y Pedro Tovar. Y sin olvidarme de la Sra. Belkis y el Sr. Robert por su disposición siempre

Luisannys Márquez

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre..... 9

Tabla 2. Condiciones físico–ambiental de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre. 11

Tabla 3. Asociación del desempeño laboral con las condiciones físico-ambientales percibida en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre. 12

RESUMEN

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones en su ambiente de trabajo. Este ambiente debe ser efectivo para asegurar la salud y el bienestar de las personas. El presente estudio es una investigación descriptiva de corte transversal, para evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería relacionado con las condiciones físico- ambiental de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre, Venezuela. El método empleado para recolectar la información fue un cuestionario con una confiabilidad de alfa de cronbach de 0,78, para determinar el desempeño laboral del personal de enfermería y describir las condiciones físico-ambiental del área clínica. El instrumento consta de una primera parte sobre las actitudes, comportamientos y cualidades y la segunda parte refiere la infraestructura y el medioambiente. En cuanto a los resultados del desempeño laboral, arrojó un desempeño regular de 84%, para la I parte del cuestionario. Así mismo, para la II parte se obtuvo condiciones físico-ambiental no aptas de 64%. Los resultados del estudio demuestran que existe asociación estadística significativa entre el desempeño laboral con las condiciones físico-ambiental.

INTRODUCCIÓN

Como todos los organismos, los seres humanos dependen de su ambiente para satisfacer sus necesidades de supervivencia, salud y bienestar. Su capacidad para adaptarse al medio que lo rodea y, más aún, de modificar sus entornos naturales y sociales para satisfacer mejor sus necesidades (Redondo, 2004). Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2000), se considera que un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

En el artículo 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 2000), indica que la salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República

De igual forma, la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) establece que las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, así como los órganos y entes permitan garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales mediante la promoción de trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo

al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

La Unidad de Cuidado Intensivo (UCI) es un servicio especializado de alta complejidad cuyo objetivo es brindar un cuidado integral a aquellas personas en condiciones críticas de salud que requieren atención constante y continúa por su estado delicado. Es un área dotada de infraestructura y equipos altamente especializados en la que trabajan profesionales y personal entrenado, que proporcionan atención acorde a las características de este tipo de pacientes; en aras de suplir sus necesidades básicas relacionadas con la fisiología, la seguridad, la autoestima, con la pertenencia grupal y con la auto-actualización (Lasso y Morales, 2010).

La misión de la UCI es aplicar medidas de soporte vital en forma precisa, oportuna, eficaz y acertada a todos los individuos con lesiones importantes, partiendo del principio de que deben ser debidamente acondicionados para incorporarlos exitosamente al resto de tratamiento en los servicios de sostén y así garantizarle la oportunidad de una recuperación con buenas expectativas de vida (Márquez, 2015).

El ambiente laboral, es aquel entorno de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del entorno laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente (Barrios y Paravic, 2006).

Un ambiente laboral efectivo, genera en los enfermeros un mejor trabajo en

equipo, disminuye el ausentismo laboral, aumenta la productividad tratando de asegurar la salud, el bienestar y promoviendo los cuidados de calidad al paciente, facilitando su pronta recuperación. Creando en la institución un recurso indispensable para el desempeño de su rol profesional (Pilco y Remache, 2014).

Chiavenato (2002), expone que el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En cambio Araujo y Leal (2007), lo define como la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

El desempeño laboral está determinado por las características socio-demográficas de los trabajadores (edad, sexo, estado civil, capacitación), condiciones organizacionales de su entorno laboral (condiciones de trabajo, seguridad laboral, volumen del trabajo, insumos), y el entorno socio-económico nacional y provincial (crecimiento económico, políticas sociales) (Simón, 2012). Los determinantes actuarían condicionando el bienestar del personal de salud e influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de salud y en consecuencia en la calidad de atención que se presta al paciente, familia y comunidad (Echenique *et al.*, 2010).

Existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos. El desempeño refleja principalmente el objetivo de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente (Vega *et al.*, 2013).

Los trabajadores y trabajadoras de los hospitales, están expuestos a una serie de riesgos, tales como: la exposición a agentes infecciosos, posturas inadecuadas, levantamiento de cargas durante la manipulación de los pacientes, desplazamientos múltiples, exposición a sustancias químicas irritantes, alergénicas y/o mutagénicas y a radiaciones ionizantes, bien conocidos como productores de daños a la salud de los trabajadores (Estryn *et al*, 1991). Estos factores de riesgos aunados a las condiciones y estilos de vida, configuran perfiles de malestares, enfermedades, desgaste físico y emocional, incapacidades e insatisfacción laboral, específicos del personal de enfermería (Borges, 1998).

En tal sentido, Ansoleaga *et al.*, (2011), realizaron un estudio en Chile cuyo objetivo general fue examinar la presencia de síntomas psicofisiológicos de los profesionales de los hospitales públicos de la región Metropolitana y su asociación con las condiciones de trabajo actuales. Se encontró que las enfermeras tenían un mayor nivel de malestar que los médicos y tenían puntuaciones significativamente más altas por angustia emocional, fatiga física, trastornos digestivos, dolor de cabeza, insomnio, dolor de espalda y la tensión muscular.

Coronado (2006), expuso un estudio en Lima, Perú. Para determinar el nivel de estrés laboral y los principales factores laborales que perciben los enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina. Se encontró que en cuanto al nivel de estrés laboral provocado por los factores relacionados con la presión y exigencia de trabajo es medio, así como los factores organizativos y ambientales también presentan un nivel medio de estrés.

Pedraza *et al.*, (2010), plantearon un estudio en Maracaibo, Venezuela donde exploran el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal. Se evidencia una relación entre el desempeño y la estabilidad laboral de los

empleados. Se concluye que se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su evaluación de desempeño.

Por otra parte, Muñoz y Franco (2012), desarrollaron un trabajo de investigación en Ciudad Bolívar, Venezuela, para determinar el cumplimiento de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería ante los riesgos biológicos en quirófano. Se encontró que el personal de enfermería cumple con las medidas de bioseguridad en la unidad quirúrgica ante los riesgos biológicos (hongos, virus, bacterias y parásitos) que el personal se encuentra expuesto.

La enfermería se encuentra en la actualidad en principios de desarrollo profesional y práctica avanzada, es tiempo de que se desarrollen los escenarios ideales en los que se permita el crecimiento y la satisfacción profesional de enfermería. El personal de enfermería no puede dar calidad ni ejercer armónicamente su profesión a menos que esta se sienta satisfecha profesional, personal y laboralmente (Acosta y Carrillo, 2012).

Dentro de este orden de ideas, esta investigación se llevó a cabo con la finalidad de evaluar el desempeño laboral de enfermería relacionado con las condiciones físicos- ambiental de esta área clínica.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El tipo de estudio es descriptivo de corte transversal.

Población y muestra

La población estuvo conformada por los profesionales de enfermería que laboran en UCI del HUAPA y la muestra por 25 profesionales, que laboran en dicha área.

Criterio de inclusión

Fueron incluidos todo el personal de enfermería activos que laboran en la UCI del HUAPA, que durante el estudio se encontraron en el mismo.

Criterios de exclusión

Quedaron excluido el personal de enfermería que se encuentra de vacaciones, cláusulas contractuales, permisos médicos y los que se negaron a participar.

Normas de bioética

El trabajo de investigación se realizó tomando en consideración las normas de bioética establecida por la OMS para trabajos de investigación y la declaración de Helsinki (Anexo 1), ratificada por la 52^o asamblea general, Edimburgo (Escocia), en el año 2000 (De Abajo, 2001).

Determinación del desempeño laboral del personal de enfermería

El instrumento que se aplicó fue creado por las autoras. Validado por expertos (Anexo 2) con un nivel de confiabilidad de 0,78 (Anexo 3). Se recopilaron los datos a través del cuestionario diseñado, el cual consta de 20 preguntas dicotómicas y policotómicas, constituidas por cinco (5) dimensiones: actitudes, cualidades, comportamiento, infraestructura y medio ambiente. (Anexo 4).

En este instrumento, la I parte se utilizó con la finalidad de obtener información referente al desempeño laboral, en donde se evaluó la satisfacción, eficiencia, calidad y productividad, así como responsabilidad, el cumplimiento de normas, motivación, el desempeño ocupacional y la solidaridad demostrada con sus compañeros en los procedimientos. Corresponde a los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10.

El desempeño laboral que presenta el personal de enfermería, fue considerado para la presente investigación como el desempeño manifestado, el cual fue obtenido contabilizando el número de respuestas correctas y clasificándolas con un puntaje, según la siguiente escala:

Clasificación del desempeño	Puntaje
Deficiente	0-5
Regular	6-8
Bueno	9-10

Descripción de las condiciones físico-ambiental

Con el instrumento empleado en el desempeño laboral, se utilizó la II parte con la finalidad de conocer las condiciones físico- ambiental en las que se encuentra la UCI, en donde se hace referencia a la infraestructura y el medioambiente. Corresponde a los ítems 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19 y 20.

Para este instrumento, también se diseñaron escalas de clasificación de la siguiente manera:

Clasificación de las condiciones	Puntaje
Aptas	0-10
Medianamente aptas	11-15
No aptas	16-20

Análisis estadístico

Una vez aplicado el instrumento, se realizó una matriz Excel para la tabulación de los datos obtenidos, luego se elaboraron tablas para ilustrar cada una de los indicadores presente en el cuestionario, para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva. Mientras que para determinar la asociación entre las variables, se aplicó la prueba Chi-cuadrado (X^2).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Desempeño laboral del personal de enfermería

En la tabla 1, se presenta el desempeño laboral que muestra el personal de enfermería de la UCI del HUAPA, donde se aprecia, que de los 25 profesionales, el 84% de los encuestados tienen un desempeño laboral regular, mientras que el 12% indica que es deficiente y el 4% es bueno. Probablemente esto se deba a las condiciones físico- ambiental del área clínica en la que el personal realiza sus labores.

Tabla 1: Desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Desempeño Laboral	Nº	%
Deficiente	3	12
Regular	21	84
Bueno	1	4
Total	25	100

Nº= Número de participantes, %= Porcentajes

En este sentido Salas (2005), menciona que el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud/enfermedad de la población; influyen a su vez, de manera importante el componente ambiental.

Sin embargo, Queipo y Useche (2002), en su estudio donde exploraron los factores que influyen en el desempeño del personal obtuvieron que 30% del desempeño laboral es deficiente, debido a que recurso humano no cuenta con los materiales y herramienta de manera oportuna para realizar sus labores, por lo que las tareas asignadas no pueden llevarse a cabo de manera eficaz.

De igual forma, García *et al.*, (2008), realizaron un estudio en Barquisimeto, sobre los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, obteniendo como resultado que el 25% de los encuestados poseen un desempeño deficiente del factor insatisfactorio, limitado por el ambiente en que se desenvuelven se encuentra carente de las necesidades básicas. A través de los resultados se llegó a concluir que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales se señalaron la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.

Por otra parte, Quintero *et al.*, (2008), a través de una investigación, explicaron que un buen clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral, obtuvieron que 45% del desempeño es regular, lo que ocasiona que el trabajador se sienta insatisfecho, expresando conductas inadecuadas, negligencia, agresión y retiro.

Así como también, Torres (2000), plasmó un trabajo sobre la satisfacción laboral que experimenta el enfermero, se llegó a la conclusión que el 65% del personal perciben insatisfacción laboral, es decir, un desempeño deficiente, mientras que el 35% muestra un desempeño bueno como nivel de satisfacción en su ambiente de trabajo.

Condiciones físico-ambiental

Las condiciones físico- ambiental de la UCI del HUAPA, se muestra en la tabla 2, donde se encontró que el 64% de los consultados considera que existe unas condiciones físico-ambiental no aptas, asimismo, el 36% coinciden que en el área clínica existen condiciones medianamente aptas, resaltando que ninguno de los profesionales involucrados en la investigación consideran apto el medio ambiente laboral donde desempeñan sus actividades cotidianas. Esto quizás se deba que la poca adecuación del medio ambiente laboral que genera gasto de

energía y mantiene desmotivados a los mismos.

Tabla 2. Condiciones físico–ambiental de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Condiciones físico-ambientales	Nº	%
Aptas	0	0
Medianamente aptas	9	36
No aptas	16	64
Total	25	100

Nº= Número de participantes, %= Porcentajes

En este sentido Pico (2001), hace referencia en las condiciones de trabajo, expresando que son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y extralaborales, que interactúan e influyen en el trabajador. Mientras que, Mañas (2001) afirma que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

Cogollo y Gómez (2010), obtuvieron resultados similares, en relación a las condiciones laborales del profesional de enfermería, encontrando que el 70% de las condiciones de trabajo no eran aptas ya que no se contaba con una buena dotación de materiales y equipos, por el espacio reducido, temperatura inadecuada y niveles de ruidos. El 25% consideraron que su ambiente de trabajo es regular y solo el 5% afirmó que los materiales y la infraestructura del lugar de trabajo facilitan su labor.

De igual manera, Infante *et al.*, (2007), determino una investigación donde la

satisfacción laboral del personal de enfermería con la atención brindada, en el que 71% de los enfermeros refiere total desacuerdo en que las condiciones del entorno son adecuados para poder brindar una buena atención de calidad, en cambio el 29% planteo que sí son adecuadas para proporcionar cuidados óptimos a los usuarios.

Asociación del desempeño laboral con las condiciones físico-ambiental

En la tabla 3, está referida a la asociación entre el desempeño laboral y las condiciones físico-ambiental de la UCI, se encontró asociación estadísticamente significativa ($X^2= 1,62$; $p<0,05$), por lo tanto existe evidencia para afirmar que existe relación entre el desempeño laboral deficiente y las condiciones físico-ambiental medianamente aptas y no aptas de la UCI, donde se sostuvo que mientras más inadecuadas sean las condiciones físico- ambiental más bajo será el desempeño laboral del personal.

Tabla 3. Asociación del desempeño laboral con las condiciones físico-ambientales percibida en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Condiciones \ Desempeño	Aptas		Medio Aptas		No Aptas		Total		x^2	P
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Deficiente	0	0	2	66,7	1	33,3	3	100	1,62	<0,05
Regular	0	0	6	28,6	15	71,4	21	100	3,53	<0,05
Bueno	0	0	1	100,0	0	0	1	100	3,73	<0,05
Total	0	0	9	36	16	64	25	100		

Nº= número de participantes, %= porcentaje de respuestas, $X^2=$ chi-cuadrado, P= nivel de significancia (<0,05).

Resultados similares obtuvieron Aguirre *et al.*, (2005), quienes evaluaron los factores que podrían influir en el desempeño del personal, arrojando que hubo una asociación estadística entre las variables desempeño laboral y condiciones

físico-ambiental, ya que si la persona no se encuentra en un ambiente laboral adecuado, su desempeño es deficiente, y por el contrario, una persona se encuentra en un ambiente adecuado realizará una mejor y más rápida labor.

Así mismo Arriata (2010), analizó el desempeño laboral y las condiciones de trabajo, hallando como resultado que hubo asociación estadística significativa entre las variables en estudio, es decir, que las condiciones físicas y ambientales afectan el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

El desempeño laboral que tiene el personal de enfermería es regular.

Las condiciones físico- ambiental presentes en la UCI del HUAPA predominante son las no aptas.

Existe asociación estadística significativa entre el desempeño laboral deficiente y las condiciones físico-ambiental medianamente aptas y no aptas.

RECOMENDACIONES

Proponer a las autoridades del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá lineamientos que permitan mejorar la situación encontrada en el estudio.

Prestar atención a las necesidades psicológicas y ambientales del personal para poder brindar soporte emocional.

Realizar constante capacitación al personal sobre aspectos relacionados a la: seguridad laboral y a la prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Realizar y mantener al día estudios para determinar los riesgos particulares a que está expuesto el personal de enfermería en el ejercicio de su profesión, a fin de prevenir tales riesgos y, en su caso, reparar sus consecuencias.

Mejorar las políticas de manejo de recursos orientadas a las condiciones laborales, incluyendo equipamiento y acondicionamiento del área clínica.

BIBLIOGRAFIA

Acosta, D. y Carrillo, A. 2012. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en los servicios de emergencia de los Hospitales Ruiz y Páez y Dr. Héctor Nouel Joubert. Ciudad Bolívar. Trabajo de grado. Escuela De Ciencias De La Salud. Universidad De Oriente

Aguirre, C.; Andrade M. y Castro, A. 2005. Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile. *Revista de la Construcción*, 81-90.

Ansoleaga, E.; Toro, J.; Godoy, L.; Stecher, A. y Blanch, J. 2011. Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la Región Metropolitana Santiago de Chile. Centro de Estudios de La Mujer. *Revista Médica Chile*, 139: 1185-1191.

Araujo, M. y Leal, M. 2007. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Instituto Universitario de Tecnología del estado Trujillo, Venezuela.

Arriata, A. 2010. Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados. Tesis. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.

Barrios, S. y Paravic, T. 2006. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-americana enfermería*, 14(1):136-41.

Borges, A. 1998. Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. Ponencia presentada en el marco de las III Jornadas Científicas de Enfermería Texas Marina Reyes Álvarez. Maracay, Venezuela.

Chiavenato, I. 2002. *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.

Cogollo, Z. y Gómez, E. 2010. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena-Colombia. *Revista enfermería*, 1: 31-38.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 2000. Gaceta Oficial Extraordinarias N° 5.453.

Coronado, L. 2006. Factores laborales y niveles de estrés laboral de enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del hospital Nacional Daniel A. Carrión. Tesis. Facultad de Medicina Humana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

De Abajo, F. 2001. La Declaración de Helsinki VI. *Revista española salud pública*, 75: 407 - 420.

Echenique, M.; Stimolo, M. y Caro, N. 2010. Satisfacción laboral y Síndrome de desgaste laboral en enfermeros de hospitales Públicos, Córdoba-Argentina. *Revista Médica Seguro del Trabajador*, 56(218):22-38.

Estry, M.; Kaminski, M. y Peigne, E. 1991. Condiciones de trabajo vigorosas y desórdenes musculoesqueléticos entre trabajadores del hospital. *Archivos internacionales salud profesional ambiental*. *Revista de salud* 62: 47-57.

García, M.; Rodríguez, Y.; Álvaro, A.; Pineda, J. y Rodríguez, R. 2008. Factores Motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de la sala de partos del hospital Central Universitario Dr. Antonio María Pineda. Trabajo de Grado. Escuela de Enfermería. Universidad UCLA. Barquisimeto, Venezuela.

Infante, I.; Moret, A. y Curbelo, I. 2007. Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología. *Revista Cubana Salud Pública*, 45(95): 48-100.

Lasso, J. y Morales, M. 2010. Perfil epidemiológico de pacientes que ingresan a la Unidad de Cuidado Intensivo Adulto Clínica Emcosalud Neiva. Trabajo de grado. Facultad de Salud. Universidad Surcolombiana. Neiva – Huila, Colombia.

Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 2005. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236.

Márquez, J. 2015. Programa teórico práctico para el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y extensivos a otras áreas de cuidados críticos del SAHUAPA. <<http://es.slideshare.net/fevesar1/cuidados-intensivos-uci-jaime-marquez-enfermeria-intensivista>> (19/08/2015).

Mañas, A. 2001. "La salud y las condiciones de trabajo". <<http://www.enfervalencia.org/ei/antteriores/masteros.htm>> (30/08/2006)

Muñoz, M. y Franco, J. 2012. Cumplimiento de las Medidas de Bioseguridad del Personal de Enfermería ante los Riesgos biológicos en quirófano. Hospital Héctor Noel Joubert. Ciudad Bolívar. Tesis de Grado. Escuela de Ciencias de la Salud. Universidad de Oriente.

Organización Panamericana de la Salud. 2000. Organización Mundial de la Salud. Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe: Anexo N° 6 – Documento de Trabajo. Ginebra.

Pedraza, E.; Amaya, G. y Conde, M. 2010. Desempeño laboral y estabilidad del

personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(3); 493-505

Pico, M. 2001. Metodología de los panoramas de los factores de riesgo ocupacional: estrategia educativa en salud ocupacional. Hacia la promoción de la salud. *Revista de salud ocupacional*, 6(9); 17-24.

Pilco, J. y Remache, M. 2014. Rotación de Servicios y su Influencia en el Ejercicio Profesional de Enfermería en el Hospital Provincial General Docente Riobamba. Tesina De Grado. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela de Enfermería. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

Queipo, B. y Useche, M. 2002. El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* 7(3): 486-496.

Quintero, N.; Africano, N. y Faria. E. 2008. Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista Negotium, Ciencias Gerenciales*, 25(19); 40-60.

Redondo, P. 2004. Salud ambiental y ocupacional. Decima primera unidad modular. Curso de gestión Local de Salud para Técnicos del Primer Nivel de Atención. Escuela de Salud Pública. Facultad de Medicina. Universidad de Costa Rica.

Salas, P. 2005. *La evaluación en la educación superior contemporánea*. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana.

Simón, G. 2012. Nivel de Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Samco Carlos Pellegrini. Maestría. Facultad de salud. Instituto de la Salud Juan Lazarte. San Martin, Argentina.

Torres, C. 2000. La satisfacción laboral que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital Edgardo Rebagliatti y Hospital Dos de Mayo. Lima, Perú. *Revista Salud Pública*, 32(2): 71 – 79.

Vega, M.; Gómez, N. y Sigoña M. 2013. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Revista Salud de los Trabajadores*, 21(2); 80-100.

ANEXOS

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Bajo la supervisión académica de _____, se realizará el proyecto de investigación titulado DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO CON LAS CONDICIONES FÍSICO-AMBIENTAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ (HUAPA) CUMANÁ, ESTADO SUCRE.

Yo, _____, portador de la C.I: _____, domiciliado en: _____, de _____ años de edad, en uso pleno de mis facultades mentales y en completo conocimiento de la naturaleza, forma, duración, propósito, inconveniente y riesgo relacionado con el estudio, por medio de la presente otorgo mi libre consentimiento en participar en dicho proyecto de investigación.

Como parte de la realización de este estudio autorizo efectuar una encuesta.

Declaro que se me ha informado ampliamente, que de acuerdo a los derechos constitucionales que me asisten, mi participación en el estudio es totalmente voluntaria, comprometiéndose los investigadores en preservar la confidencialidad de los datos otorgados, cuyo uso será exclusivo a los fines que persigue esta investigación.

Doy fe, que se hizo de mi conocimiento, que no se ocasionará ningún daño o inconveniente para la salud, que cualquier pregunta que tenga en relación con el estudio me será respondida oportunamente y que bajo ningún concepto se me ha ofrecido ni pretendo recibir ningún beneficio de tipo económico producto de los hallazgos que puedan producirse en el referido proyecto.

Luego de haber leído, comprendido y aclarado mis interrogantes con respecto a este formato de consentimiento y por cuanto a mi participación en este estudio es totalmente voluntaria, acuerdo aceptar las condiciones estipuladas en el mismo, a la vez autorizar al equipo de investigadores a realizar el referido estudio, para los fines indicados anteriormente y reservarme el derecho de revocar esta autorización en cualquier momento sin que ello conlleve algún tipo de consecuencia negativa para mi persona.

Firma del voluntario

C.I: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

Firma del Investigador

C.I: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

DECLARACIÓN DEL VOLUNTARIO

Luego de haber leído, comprendido y aclarado mis interrogantes con respecto a este formato de consentimiento, y por cuanto a mi participación en este estudio es totalmente voluntario el acuerdo:

1. Aceptar las condiciones estipuladas en el mismo y a la vez autorizar al equipo de investigadores a realizar el referido estudio, para los fines indicados anteriormente.
2. Reservarme el derecho de revocar esta autorización en cualquier momento sin que ello conlleve ningún tipo de consecuencia negativa para mi persona.

Firma del voluntario: _____

Nombres y Apellidos: _____

C.I: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

Anexo 2

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

MATRIZ PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

TÍTULO: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO CON LAS CONDICIONES FÍSICO- AMBIENTALES DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ (HUAPA) CUMANÁ, ESTADO SUCRE.

Karelis Vera C.I: 19.762.673

Luisannys Márquez C.I: 24.753.174

Nº	Ortografía	Redacción	Ambigüedad	Correspondencia	Lenguaje Apropiado	Base del Ítems
1	4	4	N/A	4	4	4
2	4	4	N/A	4	4	4
3	4	4	N/A	4	4	4
4	4	4	N/A	4	4	4
5	4	4	N/A	4	4	4
6	4	4	N/A	4	4	4
7	4	4	N/A	4	4	4
8	4	4	N/A	4	4	4
9	4	4	N/A	4	4	4
10	4	4	N/A	4	4	4
11	4	4	N/A	4	4	4
12	4	4	N/A	4	4	4
13	4	4	N/A	4	4	4
14	4	4	N/A	4	4	4
15	4	4	N/A	4	4	4
16	4	4	N/A	4	4	4
17	4	4	N/A	4	4	4
18	4	4	N/A	4	4	4
19	4	4	N/A	4	4	4
20	4	4	N/A	4	4	4

OBSERVACIONES:

Puede ser aplicado

Nombre del Especialista:

Diego Figueroa

Profesión:

Todo en enfermería

Firma:

[Firma]

Fecha:

1-12-2016

MATRIZ PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

TÍTULO: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO CON LAS CONDICIONES FÍSICO- AMBIENTALES DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ (HUAPA) CUMANÁ, ESTADO SUCRE.

Karelis Vera C.I: 19.762.673

Luisannys Márquez C.I: 24.753.174

Nº	Ortografía	Redacción	Ambigüedad	Correspondencia	Lenguaje Apropiado	Base del Ítems
1	4	4	N/A	4	4	4
2	4	4	N/A	4	4	4
3	4	4	N/A	4	4	4
4	4	4	N/A	4	4	4
5	4	4	N/A	4	4	4
6	4	4	N/A	4	4	4
7	4	4	N/A	4	4	4
8	4	4	N/A	4	4	4
9	4	4	N/A	4	4	4
10	4	4	N/A	4	4	4
11	4	4	N/A	4	4	4
12	4	4	N/A	4	4	4
13	4	4	N/A	4	4	4
14	4	4	N/A	4	4	4
15	4	4	N/A	4	4	4
16	4	4	N/A	4	4	4
17	4	4	N/A	4	4	4
18	4	4	N/A	4	4	4
19	4	4	N/A	4	4	4
20	4	4	N/A	4	4	4

OBSERVACIONES:

Puede ser aplicado

Nombre del Especialista: María E. Toras

Profesión: Bioanálisis

Firma: M Toras

Fecha: 1/12/2016

MATRIZ PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

TÍTULO: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO CON LAS CONDICIONES FÍSICO- AMBIENTALES DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ (HUAPA) CUMANÁ, ESTADO SUCRE.

Karelis Vera C.I: 19.762.673

Luisannys Márquez C.I: 24.753.174

Nº	Ortografía	Redacción	Ambigüedad	Correspondencia	Lenguaje Apropiado	Base del Ítems
1	4	4	N/A	4	4	4
2	4	4	N/A	4	4	4
3	4	4	N/A	4	4	4
4	4	4	N/A	4	4	4
5	4	4	N/A	4	4	4
6	4	4	N/A	4	4	4
7	4	4	N/A	4	4	4
8	4	4	N/A	4	4	4
9	4	4	N/A	4	4	4
10	4	4	N/A	4	4	4
11	4	4	N/A	4	4	4
12	4	4	N/A	4	4	4
13	4	4	N/A	4	4	4
14	4	4	N/A	4	4	4
15	4	4	N/A	4	4	4
16	4	4	N/A	4	4	4
17	4	4	N/A	4	4	4
18	4	4	N/A	4	4	4
19	4	4	N/A	4	4	4
20	4	4	N/A	4	4	4

OBSERVACIONES:

Nombre del Especialista: María Rodríguez
 Profesión: Eda Enfermera
 Firma: Rodriguez
 Fecha: 01-12-16

Anexo 3

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO

Resumen de procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	25	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	14

Anexo 4

Universidad de Oriente
Núcleo Sucre
Escuela De Ciencias
Departamento De Enfermería

Servicio: _____

Fecha: _____

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO CON LAS CONDICIONES FÍSICO- AMBIENTAL DE LA UCI DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ, CUMANÁ, ESTADO SUCRE.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente y responda con sinceridad cada uno de los ítems que se le presenta, marcando la alternativa que crea conveniente con una "X". Muchas Gracias.

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

1.- ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción como trabajador de la UCI según las condiciones físico- ambientales en las que se encuentra?

- a. Alto ___
- b. Regular___
- c. Bajo ___

2.- ¿Trata usted con eficiencia los problemas que se le presenta en la unidad?

- a. Siempre ___
- b. Casi siempre ___
- c. Algunas veces ___
- d. Nunca ___

3.- ¿Considera usted, que el ambiente de trabajo le permite brindar un mejor cuidado al paciente?

- a. Siempre ___
- b. Casi siempre ___
- c. Algunas veces ___
- d. Nunca ___

4.- ¿Cuenta con los materiales y equipos suficientes para realizar su trabajo de forma correcta?

- a. Siempre ___
- b. Casi siempre___

- c. Algunas veces ___
- d. Nunca ___

5.- ¿Valora la puntualidad como un medio para aprovechar más el trabajo?

- a. Siempre ___
- b. Casi siempre ___
- c. Nunca ___
- d. Algunas veces ___

6.- ¿Al momento de recibir órdenes de sus superiores, usted las acepta?

- a. Siempre ___
- b. Casi siempre ___
- c. Nunca ___
- d. Algunas veces ___

7.- ¿Realiza con motivación las tareas asignadas por su jefe?

- a. Siempre ___
- b. Casi siempre ___
- c. Algunas veces ___
- d. Nunca ___

8.- Para el desempeño de sus labores, su ambiente de trabajo es

- a. Malo ___
- b. Regular ___
- c. Bueno ___

9.- ¿Al momento de prestar apoyo a sus compañeros en los procedimientos, como califica usted su nivel de compromiso?

- a. Malo ___
- b. Regular ___
- c. Bueno ___

10.- ¿Considera usted que existe un nivel armónico en su ambiente de trabajo?

- a. Nunca ___
- b. Algunas veces ___
- c. Casi siempre ___
- d. Siempre ___

11.- ¿Cómo considera usted el estado del piso?

- a. Limpio ___
- b. Sucio ___
- c. Resbaloso ___
- d. Dañado ___

- 12.- ¿Cómo considera usted el estado del techo raso?
- Dañado ___
 - Buenas condiciones ___
 - Sucio ___
- 13.- ¿Considera usted que las paredes del área cumplen con las normativas?
- Si ___
 - No ___
- 14.- ¿Cómo considera las tomas eléctricas?
- Excelente ___
 - Suficientes ___
 - Regular ___
 - Insuficientes ___
- 15.- ¿Existe contaminación sónica en su ambiente de trabajo?
- Si ___
 - No ___
- 16.- ¿Cómo es la temperatura en el área clínica?
- Muy fría ___
 - Agradable ___
 - Tolerable ___
 - Calurosa ___
- 17.- ¿Cómo es la iluminación en la UCI?
- Fuerte ___
 - Adecuada ___
 - Inadecuada ___
- 18.- ¿Existe dentro del área fuga de gases medicinales (oxígeno y aire comprimido)?
- Si ___
 - No ___
- 19.- ¿Cree usted que existe humedad en su área de trabajo?
- Sí ___
 - No ___
- 20.- ¿Qué tipo de riesgo existe para el personal?
- Físicos ___
 - Biológicos ___
 - Químicos ___
 - Todos ___

Muchas Gracias Por Su Participación.

Anexo 5

Técnica de percentil para valorar el desempeño laboral del personal de enfermería.

Criterios para la clasificación del conocimiento:

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 0

Máximo: 10

2. Recorrido(R): $R = \text{máx} - \text{min}$

$$R = 10 - 0 = 10$$

3. Recorrido medio (R): $R = R/2$

$$R = 10/2 = 5$$

4. Medición teórica (Met): $\text{Met} = \text{min} + R = \text{max} - R$

$$\text{Met} = 0 + 10 = 10 - 5 = 5$$

5. Tercio cuartil teórico (TCT): $\text{TCT} = R + \text{Met}/2$

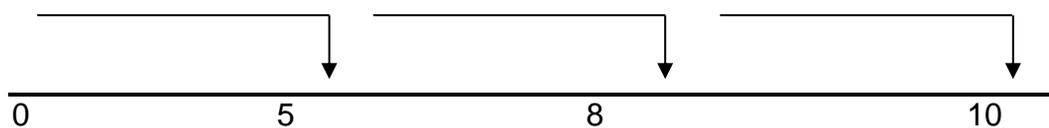
$$\text{TCT} = 5 + 3 = 8$$

6. Clasificación:

9-10: bueno

6-8: Regular

< 5: Deficiente



Anexo 6

Técnica de percentil para valorar las condiciones físico- ambiental.

Criterios para la clasificación del conocimiento:

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 0

Máximo: 20

2. Recorrido(R): $R = \text{máx} - \text{min}$

$$R = 20 - 0 = 20$$

3. Recorrido medio (R): $R = R/2$

$$R = 20/2 = 10$$

4. Medición teórica (Met): $\text{Met} = \text{min} + R = \text{max} - R$

$$\text{Met} = 0 + 20 = 20 - 10 = 10$$

5. Tercio cuartil teórico (TCT): $\text{TCT} = R + \text{Met}/2$

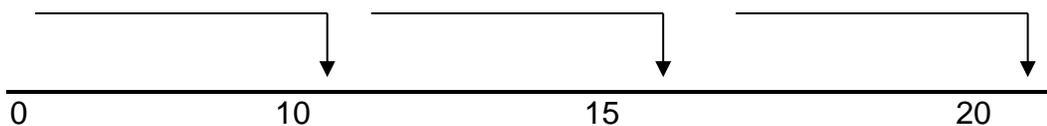
$$\text{TCT} = 10 + 5 = 15$$

6. Clasificación:

16-20: No aptas

11-15: Medianamente aptas

< 10: Aptas



HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Desempeño laboral del personal de enfermería relacionado con las condiciones físico- ambiental de la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio patricio de Alcalá, Cumaná, estado sucre.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
T.S.U. Karelis Vera	CVLAC	19.762.673
	e-mail	<u>Karelis_ve@hotmail.com</u>
	e-mail	<u>Karelis0490@gmail.com</u>
T.S.U. Márquez Luisannys	CVLAC	24.753.174
	e-mail	<u>Luisannys_ma@hotmail.com</u>
	e-mail	<u>Luisannysma@gmail.com</u>

Palabras o frases claves:

desempeño laboral. enfermería. condiciones físico-ambiental.
--

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Escuela de Ciencia	Departamento de enfermería

Resumen (abstract):

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones en su ambiente de trabajo. Este ambiente debe ser efectivo para asegurar la salud y el bienestar de las personas. El presente estudio es una investigación descriptiva de corte transversal, para evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería relacionado con las condiciones físico- ambiental de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre, Venezuela. El método empleado para recolectar la información fue un cuestionario con una confiabilidad de alfa de cronbach de 0,78, para determinar el desempeño laboral del personal de enfermería y describir las condiciones físico-ambiental del área clínica. El instrumento consta de una primera parte sobre las actitudes, comportamientos y cualidades y la segunda parte refiere la infraestructura y el medioambiente. En cuanto a los resultados del desempeño laboral, arrojó un desempeño regular de 84%, para la I parte del cuestionario. Así mismo, para la II parte se obtuvo condiciones físico-ambiental no aptas de 64%. Los resultados del estudio demuestran que existe asociación estadística significativa entre el desempeño laboral con las condiciones físico-ambiental.

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Felicia Montaña	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	11.010.746
	e-mail	licdafeliciam@gmail.com
	e-mail	
María Rodríguez	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	11.833.230
	e-mail	MNiurca@gmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2017	Marzo	07

Lenguaje: **SPA**

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
CursoEspecialdeGrado-veramarquez.docx	Application/word

Alcance:

Espacial: (Opcional)

Temporal: (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciadas en Enfermería

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciadas

Área de Estudio: Enfermería

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Signature]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Signature]
JUAN A. BOLANOS CUNPEL
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

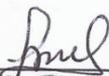
Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



Karelis Vera
Autor 1



Luisannys Márquez
Autor 2



Prof.: Lcda. Felicia Montaña
Asesora