



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**MEJORANDO LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SOBRE EL  
DESFAVORABLE CLIMA LABORAL, UNIDADES  
CRÍTICAS, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA -  
HUARAZ, 2017**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GERENCIA EN SERVICIOS  
DE SALUD**

**AUTORA**

**LIC. GUISELA LILIANA AGUILAR TARAZONA**

**ASESORA**

**DRA. MARIA ADRIANA VILCHEZ REYES**

**HUARAZ - PERÚ**

**2018**

**HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESORA**

**Mgtr. LEDDA MARIA GUILLEN SALAZAR**

**PRESIDENTE ALTERNO**

**Dra. RUTH COTOS ALVA**

**MIEMBRO**

**Mgtr. MARISABEL VILCHEZ ZUTA**

**MIEMBRO**

**DRA. MARIA ADRIANA VILCHEZ REYES**

**ASESORA**

## AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme acompañado a lo largo de mi carrera.

A mi madre **FELICIANA**, por ser la amiga y compañera que siempre me aconseja y está a mi lado.

A ti **Walter** por tu paciencia y tu comprensión, por tú apoyo y aliento para continuar, cuando parecía que me iba a rendir, gracias por estar siempre a mi lado.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, A mi madre quien me dio la vida, apoyo y consejos.

También dedico este trabajo a mis compañeros y colegas de aula que en este año de estudios compartimos muchas experiencias educativas, laborales y personales permitiendo ello encausarnos a cada uno de nosotros al tema de trabajo académico que cada uno elegimos.

**Guisela.**

## ÍNDICE

	Pág.	
AGRADECIMIENTO		ii
DEDICATORIA		iii
I. PRESENTACION		1
II. HOJA RESUMEN		3
2. 1. Título del trabajo académico		3
2.2. Localización (Distrito, Provincia, departamento, región)		3
2.3. Población beneficiaria		3
2.4. Institución(es) que lo presentan		3
2.5. Duración del trabajo académico		3
2.6. Costo total o aporte solicitado/aporte propio		3
2.7. Resumen del trabajo académico		4
III. JUSTIFICACION		6
IV. OBJETIVOS		15
V. METAS		15
VI. METODOLOGIA		18
6.1. Líneas de acción y/o estrategias de intervención		18
6.2. Sostenibilidad del trabajo académico		27
VII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		27
VIII. RECURSOS REQUERIDOS		33
IX. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES		34
X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS E INSTITUCIONALES		49
XI. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES		49
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		50
ANEXOS		

## **I. PRESENTACIÓN**

El clima laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades; Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad (1).

El clima organizacional o laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades; Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad.

El Hospital Víctor Ramos Guardia no es ajena a este problema, ya que durante la labor de enfermera asistencial se ha podido apreciar como entre el profesional de enfermería existen desacuerdos, criticas unas de otras, condiciones de trabajo desfavorables, vulnerabilidad de los derechos laborales, escasos beneficios que recibe el profesional de enfermería y fundamentalmente en un desempeño laboral bajo; Asimismo, Un desfavorable clima laboral implica, que la gestión de jefatura del servicio se refleje, no solo en la atención al paciente, sino que también al profesional de enfermería que

labora en el servicio. Todo ello se dirige a la población en la calidad de vida de la sociedad y la profesión.

## II. HOJA RESUMEN

### 2. 1. Título del Trabajo Académico

**MEJORANDO LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SOBRE EL DESFAVORABLE CLIMA LABORAL, UNIDADES CRÍTICAS, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ, 2017.**

### 2.2. Localización (Distrito, Provincia, departamento, región)

Distrito : Huaraz

Provincia : Huaraz.

Departamento: Ancash.

Región : Ancash.

### 2.3. Población beneficiaria

**Población Directa:** profesional de enfermería, unidades críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia.

**Población Indirecta:** otros personales de salud, unidades críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia.

### 2.4. Institución(es) que lo presentan

Hospital Víctor Ramos Guardia

### 2.5. Duración del Trabajo Académico: 3 años.

**Fecha de inicio:** diciembre del 2017

**Fecha de término:** diciembre del 2019

### 2.6. Costo total o aporte solicitado/aporte propio

S/. 25.430.00 Nuevo Soles



## **2.7. Resumen del Trabajo Académico**

El clima organizacional o laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades; Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad

Por ello, El MINSA tiene con la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA donde se aprueban los Documentos Técnicos “Plan para el Estudio del Clima Organizacional” y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”, su ámbito de aplicación son las Organizaciones de Salud del Ministerio de Salud y de las Direcciones Regionales de Salud: y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores, según lo consideren.

El Hospital Víctor Ramos Guardia no es ajena a este problema, ya que durante la labor de enfermera asistencial se ha podido apreciar como entre el profesional de enfermería existen desacuerdos, críticas unas de otras, condiciones de trabajo desfavorables, vulnerabilidad de los derechos laborales, escasos beneficios que recibe el profesional de enfermería y fundamentalmente en un desempeño laboral bajo;

Asimismo, Un desfavorable clima laboral implica, que la gestión de jefatura del servicio se refleje, no solo en la atención al paciente, sino que también al profesional de enfermería que labora en el servicio. Todo ello se dirige a la población en la calidad de vida de la sociedad y la profesión. Por ello, el presente trabajo académico busca mejorar clima laboral, Unidades Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia.

Para lo cual se establecen como Líneas de Acción: Realizar actividades recreativas en grupo que permita crear lazos de confianza y afianzar la comunicación, Realizar talleres de manejo de estrés Laboral y manejo de Conflictos, Evaluar el clima Laboral, Realizar Capacitación de la norma técnica de la ley general de salud y del enfermero, Formar y acreditar los sindicatos laborales del profesional enfermería, Generar un equipo de trabajo que resguarde los derechos laborales, Establecer plan de política de Recursos Humanos, Gestionar formas de reconocimiento tanto moral como material, para estimular el mejoramiento de las funciones del profesional de enfermería y Desarrollo de un Plan Anual de Capacitación Continua del Profesional de enfermería.

### III. JUSTIFICACIÓN.

Para realizar el presente trabajo académico se consideró el análisis mediante el árbol de problemas, obteniéndose como problemas: **MEJORANDO LAS PRACTICAS DE GESTION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SOBRE EL DESFAVORABLE CLIMA LABORAL, UNIDADES CRITICAS, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ, 2017** (Anexo 1, 2, 3, 4).

Donde el clima laboral constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación. Mantener niveles altos de satisfacción laboral permite mejorar procesos, fomentar el trabajo en equipo, aumentar la calidad y calidez de atención de enfermería y el rendimiento de su productividad, así como la satisfacción de los usuarios.

Es importante realizar el trabajo académico dado que durante la labor de enfermera asistencial en el Hospital Víctor Ramos Guardia, Unidades Críticas, se ha podido apreciar como entre los profesionales de enfermería existen desacuerdos, críticas unas de otras, condiciones de trabajo desfavorables, vulnerabilidad de los derechos laborales, escasos beneficios que recibe el profesional de enfermería y fundamentalmente en un desempeño laboral bajo; Asimismo, Un adecuado clima laboral implica, que la gestión de jefatura del servicio se refleje, no solo en la atención al paciente, sino que también al profesional de enfermería que labora en el servicio.

Todo ello beneficia a la población en la calidad de vida de la sociedad y la profesión.

El Hospital Víctor Ramos Guardia (HVRG) fue inaugurado el 07 de diciembre de 1963, como Hospital Centro de Salud de Huaraz, cuando la población apenas alcanzaba los 30,000 hab. Siendo el primer Director el Dr. Otto Gambini Escudero; Por el año 1963 se contaba con el Hospital de "Belén" de propiedad de la Sociedad de Beneficencia Pública, este nosocomio desapareció con el fatídico sismo del 31 de mayo de 1970, reduciéndose la oferta de atención hospitalaria al entonces nuevo y único Hospital actual, el cual contaba con 120 camas y servicios básicos de Cirugía, Medicina Gineco-obstetricia y Pediatría.

Posteriormente, durante el año 1988, este nuevo hospital fue rehabilitado y ampliado por un programa de cooperación internacional del MINSA, con un pabellón para la residencia médica, que actualmente es ocupada por la Dirección Regional de Salud de Ancash. Posteriormente en el año 2000, una nueva modificación de la infraestructura del Hospital se llevó a cabo ampliando el **Servicio de Emergencia y construyendo la Unidad de Cuidados Intensivos** y la Clínica.

El ámbito de influencia abarca toda la zona Sierra del Departamento de Ancash, Callejo de Huaylas y de los Conchucos y

una pequeña parte del Departamento de Huánuco. La Población de influencia alcanza los 626, 722 habitantes; donde las Unidades Críticas (Emergencia, unidad de cuidados intensivos) no es un área suficiente y adecuada para cubrir la demanda de toda la población que abarca, creando una sobrecarga laboral, ocasionando estrés, posterior a ellos crear un inadecuado clima laboral.

La elaboración de un estudio del clima laboral es un proceso complejo a raíz de las características internas y dinámica de la organización, de su entorno y de los propios factores individuales humanos. Las organizaciones modernas reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano (Capital Humano) y demandan contar con mecanismos de medición y control periódico de su clima organizacional. Al evaluar el Clima se puede conocer por ejemplo las percepciones que los recursos humanos tienen acerca de la situación actual de la organización, así como sus expectativas futuras en materia humana, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación (2).

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades; Cuando la motivación es escasa,

ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad (1).

El presente trabajo académico se justifica por su relevancia social, siendo los beneficiarios de esta investigación, directamente el profesional de enfermería, Unidades Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia, en las cuales se podrá determinar los problemas que genera un desfavorable clima laboral. Ya que un adecuado clima laboral permite elevar sus niveles de productividad al profesional de enfermería en su servicio y en el desarrollo de una sociedad que conlleva a mejorar la calidad de vida, dentro de un determinado espacio o lugar.

El trabajo académico tendrá implicaciones prácticas, ya que permitirá a las autoridades competentes establecer planes de mejora, cabe señalar que un adecuado clima laboral del profesional de enfermería conlleva a una satisfacción laboral, sumando a ello los conocimientos necesarios para su aplicación, para lo cual se tiene que contar con personas idóneas, con un perfil adecuado que sean capaces de manejar el rol asignado de acuerdo a su perfil profesional.

Las principales limitaciones que puede existir para la ejecución del trabajo académico será los recursos económicos, disponibilidad

de tiempo del profesional de enfermería para responder las encuestas, que sólo serán válidas para los enfermeros que laboran en los Servicios de: Emergencia, Trauma Shock (Unidades Críticas), del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz.

El MINSA tiene con la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA se aprueban los Documentos Técnicos “Plan para el Estudio del Clima Organizacional” y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”, es de aplicación en las Organizaciones de Salud del Ministerio de Salud y de las Direcciones Regionales de Salud: y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores, según lo consideren (2).

Actualmente no se encuentran estudios realizados sobre el clima laboral del profesional de enfermería, Unidades Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia. Pero si existen estudios a nivel internacional, nacional y local que se asemejan o difieren a la problemática desarrollada, siendo un problema primordial en cada institución para un buen desempeño en el campo hospitalario exige la reflexión y análisis del rol que cumple el profesional de enfermería en el servicio.

FRANCO, J. Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena. En Ecuador en el año 2014. Tuvo como objetivo: Elaborar

una propuesta de mejora del clima laboral para la institución de salud Hospital Liborio Panchana Sotomayor de la provincia de Santa Elena. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal en una muestra intencional de 46 profesionales. La información recolectada mediante la aplicación del cuestionario. Los resultados y conclusiones resalta que los colaboradores en las actividades que desempeñan verifican dos veces sus tareas, de forma autónoma y sin necesidad de que el jefe les esté supervisando (86.96%, 82.61% y 78.26% respectivamente) así como el 91.3% tiene la filosofía de resolver los problemas. Discordantemente el 63.04% considera que los demás son irresponsables y que se excusan cuando cometen errores 60.87% (3).

TORRES E, ZEGARRA S. Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno, En Perú en el año 2014. Tuvo como Objetivo: conocer el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación correlacional no experimental o diseño ex post facto. El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El instrumento utilizado fue el cuestionario; Los resultados de los 133 docentes encuestados, el 60% del total, refieren que tienen buena percepción de Clima Organizacional; el 27,88% quienes tienen una percepción



regular, y finalmente el 1.50% tuvo una deficiente percepción de Clima Organizacional; En la dimensión Condiciones Laborales, 56,39 % del total, o sea tienen una buena percepción sobre Condiciones Laborales; luego, el 37,07% quienes tienen una percepción regular; y el 3,01% tuvo una deficiente percepción sobre Condiciones Laborales. En Conclusión entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno -2014, se estableció que, a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral, demostrando que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el docente y los estudiantes (4).

CAYLLAHUA, W. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa SENATI de la Ciudad de Huaraz. En Perú, en el año 2013. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Institución Educativa SENATI de la Ciudad de Huaraz, 2013. El nivel o tipo de investigación que se propuso fue descriptivo – correlacional, diseño no experimental, se tomó información de todos los trabajadores de la Institución Educativa SENATI Huaraz, siendo la muestra y la población un número total de 36 trabajadores de Enero a Diciembre del 2013; Las Conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos afirmar que existe una relación

directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa SENATI de la Ciudad de Huaraz, 2013; habiendo obtenido de la prueba estadística un valor  $p = 0.000$  que es inferior al nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , es decir que la correlación es alta; también se puede calificar como adecuado el clima organizacional puesto que un 61.1% de los trabajadores de SENATI Huaraz está de acuerdo con la forma de dirigir tanto la jefatura como de la dirección zonal (5).

Por lo expuesto, como enfermera asistencial dentro de mi función de gestión mi interés personal es mejorar el clima laboral dentro de las Unidades Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia, logrando los objetivos, y viendo el comportamiento (actitudes, creencias, valores) de los trabajadores. Por lo que se reconoce al factor humano un activo fundamental, para ellos se tiene que hacer una medición del clima laboral a fin de obtener información relevante y real sobre la percepción del profesional de enfermería respecto a su unidad de trabajo. Con base en los resultados obtenidos, la institución debe tomar decisiones pertinentes que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de sus procesos, tomando como base el trabajo académico para fortalecer las debilidades del clima laboral.

Un modelo de enfermería que se ha utilizado en unidades con pacientes de estadía prolongada es el modelo Primary nursing o "enfermera de cabecera", creado por Marie Manthey. Este modelo

propone cuidados de enfermería centrados en el paciente a través de una relación interpersonal y humana. Existen principios fundamentales en este modelo, uno de ellos es la Comunicación, donde la enfermera es la interlocutora de los cuidados de sus pacientes con el resto del equipo de salud, con el paciente y su familia. Pero, se destaca el desgaste emocional que sufren las enfermeras producto del vínculo y el tiempo prolongado con pacientes graves, de los cuales muchos fallecen (6).

En lo personal, permitirá vincular Unidades Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia con mi experiencia, dando un valor agregado a la Unidad, a través de análisis específico de su clima laboral, y el diseño y elaboración de un trabajo académico.

Habiendo descrito la problemática y confrontado con literatura que demuestra la importancia de este trabajo académico  
MEJORANDO LAS PRACTICAS DE GESTION DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERIA SOBRE EL  
DESFAVORABLE CLIMA LABORAL, UNIDADES CRITICAS,  
HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ, 2017.

#### **IV. OBJETIVOS.**

##### **OBJETIVO GENERAL.**

Mejorar el Clima Laboral del Profesional de enfermería, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.

##### **OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

1. Mejorar la Comunicación interpersonal, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.
2. Optimizar los derechos laborales, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.
3. Implementar beneficios laborales para el profesional de enfermería, fundamentados según ley, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.

#### **V. METAS**

- 10% de mejora del clima laboral en el primer año, 30% de mejora del clima laboral en el segundo año y 60% de mejora al clima laboral en el tercer año para la evaluación del clima laboral del profesional de enfermería
- 15% en el primer año para la sensibilización sobre comunicación interpersonal, 35% en el segundo año y 50% en el tercer año.
- 15% en el primer año para la sensibilización sobre los derechos laborales, 35% en el segundo año y 50% en el tercer año.
- 1 plan de Beneficios laborales para el profesional de enfermería elaborado.

- 100% de actividades recreativas 9 encuentros: En el Primer año 3 encuentros, en el segundo año 3 encuentro y en el tercer año 3 encuentros.
- 100% talleres de manejo de estrés y conflicto laboral 6 talleres: En el primer año 2 talleres, En el segundo año 2 talleres y en el tercer año 2 talleres.
- 100% talleres de capacitación de la norma técnica general de la salud y del enfermero, 3 talleres: en el primer año 1 taller, en el segundo año 1 taller y en el tercer año 1 talleres.
- 20% en el primer año la Conformación de sindicatos laborales, 30% en el segundo año, avance de acreditación y 50% en el tercer año, acreditación culminada.
- 15% en el primer año, creación del equipo de trabajo para el resguardo de los derechos laborales, 35% en el segundo año, fortalecimiento del equipo de trabajo y 50% en el tercer año, equipo de trabajo reconocido.
- 1 plan de política de recursos humanos: 15% en el primer año, formulación de un plan de política de recursos humanos, 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de política de recursos humanos y 50% en el 3er. Año, revisión y control del plan de política de recursos humanos.
- 1 plan de reconocimiento moral y material para el profesional de enfermería: 15% en el primer año, formulación de un plan de reconocimiento, 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de reconocimiento y 50% en el tercer año, supervisión de la aplicación del plan de reconocimiento.

- 1 plan anual de capacitación continua al profesional de enfermería: 15% en el primer año, formulación de un plan de capacitación, 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de capacitación y 50% en el tercer año, supervisión de la aplicación del plan de capacitación.

## **VI. METODOLOGIA**

### **6.1. Líneas de acción y/o estrategias de intervención.**

Las estrategias para el presente trabajo académico son: gestión de Enfermería, capacitación e investigación, para involucrarlas en las diferentes etapas del trabajo.

Durante mi permanencia en las unidades críticas del Hospital Víctor Ramos Guardia, se observó que: no se realizan constantemente talleres de capacitación, la asistencia es mínima por falta de interés del mismo profesional, o por la saturación de pacientes en las áreas; no se realizan actividades recreativas, talleres de manejo de estrés laboral y manejo de conflictos, la mayor parte del profesional de enfermería desconoce sus derechos laborales, ley general de salud y del enfermero, no cuentan con sindicatos laborales, debido a esto se presenta el abuso de cargo, sobrecarga laboral, tipo de contrato, algunos no cuentan con beneficios laborales, por desconocimiento; no existe reconocimiento por su buen desempeño, que conlleva a una insatisfacción laboral.

#### **A) GESTIÓN.**

Se entiende el conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un objetivo, meta o propósito; en cuyo resultado influye la utilización de los recursos. El conjunto de acciones ejecutadas por el profesional de Enfermería para cuidar, representa grados variables de eficiencia, eficacia y efectividad, susceptible de ser mejorados

mediante la aplicación de técnicas y métodos que garanticen la óptima calidad (7).

Una adecuada gestión del Clima laboral, no solo debe traducirse en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, sino que también tiene que ver cómo el profesional se siente comprometido e involucrado con su ambiente de trabajo más allá de las responsabilidades de su cargo, además tiene que ver con cómo la institución da el soporte o el apoyo necesario para que, en conjunto con este compromiso, el profesional de enfermería sea efectivo en lo que hace.

#### **Actividades:**

##### **A.1. Gestionar formas de reconocimiento tanto moral como material, para estimular el mejoramiento de las funciones del profesional de enfermería.**

- Elaborar un plan de reconocimiento moral y material para el profesional de enfermería, que contenga:
  - Desarrollar un galardón que premia al profesional de enfermería en unidades críticas por su buen desempeño.
  - Cartas de reconocimiento por desempeño laboral o por eventos.
  - Implementar una cartelera o pizarra de comunicación de: resultados, metas, objetivos, información de los eventos y preguntas de conocimiento con premios para incentivar a participar.



- Otorgar permisos de salida temprana o facilidades para estudio de postgrado o segunda especialización.

### **A.2. Formar y acreditar los sindicatos laborales del profesional enfermería.**

- Realizar la Conformación y acreditación de sindicatos laborales, acciones:
  - Asegurarse de que existan trabajadores dispuestos y deseosos de organizarse.
  - Determinar el tipo de sindicato que se va a formar (sindicato de profesionales o mixto)
  - Reunir el número de trabajadores que se necesitan para formar un sindicato.
  - Redactar una propuesta de estatutos que serán las reglas por las cuales se regirá la nueva organización.
  - Preparar la asamblea constitutiva para la formación del sindicato.
  - La inscripción y/o acreditación del sindicato en el registro oficial al ministerio de trabajo, con acta de asamblea constitutiva, estatutos y relación de miembros fundadores y así la obtención de la personería jurídica.

### **A.3. Generar un equipo de trabajo que resguarde los derechos laborales del profesional de enfermería.**

- Realizar creación del equipo de trabajo para el resguardo de los derechos laborales, acciones:

- Reunión con el profesional de enfermería para elaborar el cronograma de conformación de equipo de trabajo.
- Solicitud de asesoría de unidad de recursos humanos para la conformación de equipo.
- Solicitud a dirección, departamento de enfermería la acreditación.
- Selección del personal para la conformación, con la elección de un buen líder que encaja con el equipo.
- Equipo de trabajo que resguarde los derechos laborales conformados.
- Llenado de acta de conformación de equipo de trabajo.

## **B) CAPACITACIÓN:**

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico a corto plazo aplicado de manera planificada, sistemática y organizada, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de proporcionar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad (8).

Las capacitaciones grupales y presenciales dan la posibilidad de encontrarse con colegas que no conocías y compartir una experiencia fuera de la rutina, designar a algunas personas para que se capaciten puede generar una sensación de injusticia en los que no fueron

seleccionados, esto finalmente repercute negativamente sobre el clima organizacional.

### **Actividades:**

#### **B.1. Realizar Capacitación de la norma técnica de la ley general de salud y del enfermero.**

- Realizar talleres de capacitación de la norma técnica de la ley general de la salud (26842) y del enfermero (27669), acciones:
  - Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de capacitación.
  - Elaboración del cronograma de capacitación para el profesional de enfermería.
  - Presentación del cronograma de capacitación a dirección, departamento de enfermería unidad de capacitación para la aprobación.
  - Solicitud a la dirección la aprobación del cronograma de taller de capacitación.
  - Aplicación de pre test al personal asistente al taller capacitación a unidades críticas.
  - Ejecución del cronograma de talleres de capacitación.
  - Asistencia puntual y obligatoria del profesional de enfermería a los talleres de capacitación.
  - Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de personal que se reconozca por horas extras la asistencia a los talleres capacitación.

- Aplicación de pos test al profesional de enfermería asistente a la capacitación y actualización en servicio.
- Evaluación final del cronograma de talleres de capacitación.

## **B.2. Desarrollo de un Plan Anual de Capacitación Continua del Profesional de enfermería.**

- Realizar plan anual de capacitación continua al profesional de enfermería.
- Reunión de trabajo para socializar con el profesional de enfermería los contenidos o temas de capacitación.
- Coordinación con la dirección, del departamento de enfermería y la unidad de capacitación.
- Elaboración del programa de capacitación para el profesional de enfermería.
- Presentación del programa de capacitación a la dirección, al departamento de enfermería y a la unidad de capacitación para su aprobación.
- Solicitud a la dirección la aprobación del programa de capacitación y actualización.
- Ejecución del programa de capacitación.
- Asistencia puntual y obligatoria del profesional de enfermería a las capacitaciones.

- Coordinación con dirección, departamento. de enfermería y unidad de personal que se reconozca por horas extras la asistencia a la capacitación.
- Evaluación final del programa de capacitación.

### **C) INFORMACIÓN, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN.**

Conjunto de actividades de información y educación que estimulan a las personas a querer disfrutar de buena salud, saber cómo alcanzar dicho objetivo, hacer todo lo posible, individual y colectivamente, para conservar la salud y recurrir a una ayuda en caso necesario. La educación, en la actualidad, está presente en la promoción y prevención de la salud y tratamiento, ya que no solo es necesario educar a la población sana para evitar la enfermedad, sino que también hay que hacerlo con la población enferma para cambiar sus hábitos no saludables y mejorar el cuidado de sí mismo (9).

La comunicación de salud es el proceso y efecto de emplear medios persuasivos éticos en la toma de decisiones para el cuidado de la salud humana. Se ha definido como el arte y la técnica de informar, influir y motivar audiencias a nivel individual, institucional y público acerca de asuntos de salud importantes (10).

#### **Actividades:**

##### **C.1. Realizar actividades recreativas en grupo que permita crear lazos de confianza y afianzar la comunicación.**

- Organizar actividades recreativas, acciones:

- Reunión profesional de enfermería para coordinar las actividades recreativas a realizar.
- Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de capacitación.
- Elaboración del programa de actividades recreativas.
- Presentación del programa de actividades recreativas a dirección, departamento de enfermería unidad de capacitación para la aprobación.
- Solicitud a la dirección la aprobación del cronograma de actividades recreativas.
- Ejecución del programa de actividades recreativas.
- Coordinación con dirección, departamento. de enfermería y unidad de personal que se reconozca por horas extras la asistencia a las actividades recreativas.

**C.2. Realizar talleres de manejo de estrés Laboral y manejo de Conflictos.**

- Realizar talleres de manejo de estrés y conflicto laboral, acciones:
  - Reunión de trabajo para socializar con el profesional de enfermería los contenidos del taller de manejo de estrés laboral y manejo de conflictos.
  - Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de capacitación.
  - Elaboración del programa de talleres.

- Presentación del programa de talleres a la dirección de departamento de enfermería unidad de capacitación para la aprobación.
- Solicitud a la dirección la aprobación del programa de talleres
- Ejecución del programa de talleres.
- Asistencia puntual y obligatoria del profesional de enfermería.
- Coordinación con dirección, departamento. de enfermería y unidad de personal que se reconozca por horas extras la asistencia a la capacitación.

### **C.3. Establecer plan de política de Recursos Humanos.**

- Elaborar un plan de política de recursos humanos, acciones:
  - Reunión de trabajo para socializar con el profesional de enfermería le elaboración del plan de política de recursos humanos.
  - Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de capacitación.
  - Presentación del programa del plan de política de recursos humanos al departamento de enfermería unidad de capacitación para la aprobación.

### **C.4. Evaluar el clima Laboral del profesional de enfermería.**

- Evaluación del clima laboral del profesional de enfermería:
  - Elaboración de un cuestionario de clima laboral

- Aplicación del cuestionario al inicio
- Aplicación del cuestionario después de ejecutar el trabajo académico de intervención.

## **6.2. Sostenibilidad del trabajo académico**

La sostenibilidad del trabajo académico estará a cargo del equipo de salud que trabaja directamente en Unidades Críticas, la Jefatura de Enfermería tiene el compromiso de interrelacionarse con el Departamento de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia con la finalidad de impulsar, mantener este trabajo académico en forma sostenible a través del tiempo.

## **VII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN.**



### MATRIZ DE SUPERVISIÓN

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS POR CADA NIVEL DE JERARQUIA	INDICADORES DE IMPACTO Y EFECTO	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN
<p><b>Propósito:</b> Mejorar el Clima Laboral del Profesional de enfermería, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2017</p>	<p>Evaluación del clima laboral del profesional de enfermería: Evaluación del clima laboral del profesional de enfermería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% de mejora del clima laboral en el primer año</li> <li>• 30% de mejora del clima laboral en el segundo año.</li> <li>• 60% de mejora al clima laboral en el tercer año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de evaluación del clima laboral del profesional de enfermería.</li> </ul>	<p>N° de profesional de enfermería evaluados sobre el número de evaluaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	<p>Anual</p>	<p>Evaluación mediante cuestionario</p>
<p><b>Resultados:</b> 1. Mejorar la Comunicación Interpersonal, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.</p>	<p>Sensibilización sobre comunicación interpersonal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año.</li> <li>• 35% en el segundo año.</li> <li>• 50% en el tercer año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de profesional de enfermería sensibilizados sobre las relaciones interpersonales.</li> </ul>	<p>N° de profesional de enfermería sensibilizados sobre número de sensibilizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	<p>Mensual</p>	<p>Lista de cotejo</p>

<p>2. Optimizar los derechos laborales, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.</p>	<p>Sensibilización sobre los derechos laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año.</li> <li>• 35% en el segundo año.</li> <li>• 50% en el tercer año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de profesional de enfermería sensibilizados sobre los derechos laborales.</li> </ul>	<p>N° de profesional de enfermería sensibilizados sobre número de sensibilizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	<p>Semestral</p>	<p>Lista de chequeo</p>
<p>3. Implementar beneficios laborales para el profesional de enfermería fundamentados según la ley, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.</p>	<p>Elaboración de un plan de Beneficios laborales para el profesional de enfermería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de plan elaborado de beneficios laborales.</li> </ul>	<p>N° de planes elaborados sobre número de planes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de beneficios laborales implementados.</li> </ul>	<p>Anual</p>	<p>Lista de chequeo</p>

## MATRIZ DE MONITOREO

RESULTADOS DEL MARCO LÓGICO	ACCIONES O ACTIVIDADES	METAS POR CADA ACTIVIDAD	INDICADORES DE PRODUCTO O MONITOREO POR META	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	INSTRUMENTO PARA EL RECOJO DE LA INFORMACIÓN
<b>1. Mejorar la Comunicación Interpersonal, Unidades Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.</b>	1a. Realizar actividades recreativas en grupo que permita crear lazos de confianza y afianzar la comunicación.	1a. Organizar actividades recreativas 9 encuentros: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Primer año 3 encuentros.</li> <li>• En el segundo año 3 encuentro.</li> <li>• En el tercer año 3 encuentros.</li> </ul>	1a. Actividades recreativas ejecutadas	1a. N° Actividades recreativas ejecutadas por el N° total de actividades recreativas programadas	• Registro de asistencia del profesional de enfermería.	trimestrales	Lista de cotejo
	1b. Realizar talleres de manejo de estrés Laboral y manejo de Conflictos.	1b. Realizar talleres de manejo de estrés y conflicto laboral 6 talleres: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el primer año 2 talleres.</li> <li>• En el segundo año 2 talleres.</li> <li>• En el tercer año 2 talleres.</li> </ul>	1b. Talleres ejecutadas	1b. N° de talleres ejecutados por el N° total de talleres programados.	• Informe de registro de asistencia del profesional de enfermería.	Semestrales	Evaluación mediante un pre test y post test.
	1c. Evaluar el clima Laboral del profesional de enfermería.	1c. Evaluación del clima laboral del profesional de enfermería: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% de mejora del clima laboral en el primer año</li> <li>• 30% de mejora del clima laboral en el segundo año.</li> <li>• 60%de mejora al clima laboral en el tercer año.</li> </ul>	1c. Evaluación ejecutada.	1c. N° de evaluaciones ejecutas por el N° total de evaluaciones.	• Cuestionario	Anual	Evaluación mediante cuestionario
<b>2. Optimizar los derechos laborales, Unidades</b>	2a. Realizar Capacitación de la norma técnica de la	2a. Realizar talleres de capacitación de la norma técnica de la ley general de la salud y del enfermero, 3 talleres:	2a. Talleres de capacitación ejecutadas.	2a. N° de talleres de capacitación ejecutados por el N° total de talleres	• Informe de registro de asistencia del	Anual	Evaluación mediante un pre test y post test.

<b>Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.</b>	ley general de salud y del enfermero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el primer año 1 taller.</li> <li>• En el segundo año 1 taller.</li> <li>• En el tercer año 1 talleres.</li> </ul>		de capacitación programados.	profesional de enfermería.		
	2b. Formar y acreditar los sindicatos laborales del profesional enfermería.	<p>2b. Realizar la Conformación y acreditación de sindicatos laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% en el primer año, conformación del sindicato laborales.</li> <li>• 30% en el segundo año, avance de acreditación.</li> <li>• 50% en el tercer año, acreditación culminada.</li> </ul>	2b. Sindicatos laborales conformada y acreditada.	2b. N° de sindicatos laborales conformada y acreditada por el N° total de sindicatos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llenado de Actas</li> </ul>	Anual	Búsqueda en el ministerio de trabajo
	2c. Generar un equipo de trabajo que resguarde los derechos laborales del profesional de enfermería.	<p>2c. Realizar creación del equipo de trabajo para el resguardo de los derechos laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año, creación del equipo de trabajo.</li> <li>• 35% en el segundo año, fortalecimiento del equipo de trabajo.</li> <li>• 50% en el tercer año, equipo de trabajo reconocido.</li> </ul>	2c. Equipo de trabajo para resguardo de los derechos creados.	2c. N° de equipo de trabajo para resguardo de los derechos creados por el N° total de equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llenado de Actas</li> </ul>	Anual	Actas llenadas
<b>3. Implementar beneficios laborales para el profesional de enfermería fundamentados según la ley, Unidades</b>	3a. Establecer plan de política de Recursos Humanos.	<p>3a. Elaborar un plan de política de recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año, formulación de un plan de política de recursos humanos.</li> <li>• 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de política de recursos humanos.</li> </ul>	3a. Plan elaborado.	3a. N° de plan elaborado por el N° total de plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de plan elaborado.</li> </ul>	Anual	Lista de chequeo

<b>Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% en el tercer año, revisión y control del plan de política de recursos humanos.</li> </ul>					
	3b. Gestionar formas de reconocimiento tanto moral como material, para estimular el mejoramiento de las funciones del profesional de enfermería.	<p>3b. Elaborar un plan de reconocimiento moral y material para el profesional de enfermería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año, formulación de un plan de reconocimiento.</li> <li>• 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de reconocimiento.</li> <li>• 50% en el tercer año, supervisión de la aplicación del plan de reconocimiento.</li> </ul>	3b. Plan elaborado.	3b. N° de plan elaborado por el N° total de plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de gestión.</li> <li>• Informe de plan elaborado.</li> </ul>	Anual	Lista de chequeo
	3c. Desarrollo de un Plan Anual de Capacitación Continua del Profesional de enfermería.	<p>3c. Realizar plan anual de capacitación continua al profesional de enfermería.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año, formulación de un plan de capacitación.</li> <li>• 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de capacitación.</li> <li>• 50% en el tercer año, supervisión de la aplicación del plan de capacitación.</li> </ul>	3c. Plan elaborado.	3c. N° de plan elaborado por el N° total de plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de plan elaborado.</li> <li>- Informe de registro de asistencia del profesional de enfermería.</li> </ul>	Anual	Lista de chequeo

## VIII. RECURSOS REQUERIDOS

### A) Humanos:

RECURSO HUMANO	HORAS MENSUALES	COSTO POR HORAS	COSTO TOTAL EN 3 AÑOS
CAPACITADORES	S/. 1200	S/. 50.00	S/.12.600.00
PSICOLOGO	S/. 1500	S/. 30.00	S/. 2.160.00
ENFERMERA	S/. 1500	S/. 30.00	S/. 720.00
<b>COSTO TOTAL EN RECURSO HUMANO</b>			<b>S/.15,480.00</b>

### B) Materiales:

CONCEPTO	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
• Papel bond	03 millares	S/. 20.00	
• Lapicero	06 unidades	S/. 0.50	S/. 60.00
• Lápices	04 unidades	S/. 0.50	S/. 3.00
• Corrector	02 unidades	S/. 5.00	S/. 2.00
• Borrador	02 unidades	S/. 1.50	S/. 10.00
• Tajador	02 unidades	S/. 1.00	S/. 3.00
• Fólder	02 unidades	S/. 0.50	S/. 2.00
• Faster	05 unidades	S/. 0.30	S/. 2.50
• Clips	02 unidades	S/. 1.50	S/. 1.50
• Resaltador	02 unidades	S/. 2.50	S/. 3.00
• USB	02 unidades	S/. 20.00	S/. 5.00
			S/. 40.00
<b>COSTO TOTAL DE MATERIALES</b>			<b>S/. 132.00</b>

**C) Servicios:**

<b>CONCEPTO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
• Transporte	01 pasaje		S/. 250.00
• Internet	65 horas	S/. 1.00	S/. 65.00
• Copias	1010 hojas	S/. 1.00	S/. 110.00
• Impresiones	1000 hojas	S/. 0.10	S/. 100.00
• Anillados	3 unidades	S/. 0.10	S/. 12.00
• Premios	15 unidades	S/. 4.00	S/. 1500.00
• Refrigerio	15 unidades	S/. 100.00	S/. 3000.00
• Proyector	01 unidad	S/. 200.00	S/. 3.900.00
• Tramites	09 Actividades	S/. 100.00	S/. 882.00
<b>PRECIO TOTAL DE SERVICIOS</b>			<b>S/. 9.818.00</b>

**RESUMEN DE PRESUPUESTO:**

<b>DENOMINACION</b>	<b>APORTE REQUERIDO</b>	<b>APORTE PROPIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
RECURSOS HUMANOS	S/. 120.00	S/. 100.00	S/.15,480.00
RECURSOS MATERIALES	S/. 35.30	S/. 20.00	S/. 132.00
SERVICIOS	S/. 506.20	S/. 400.00	S/. 9.818.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 661.50</b>	<b>S/. 520.00</b>	<b>S/. 25.430.00</b>

**IX. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES**

## PLAN OPERATIVO

**OBJETIVO GENERAL:** Mejorar el Clima Laboral del Profesional de enfermería, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017

Nº	ACTIVIDAD	META	RECURSOS		CRONOGRAMA						INDICADOR	
					2017		2018		2019			
			DESCRIPCION	COSTOS	II semestre	I semestre	II	I	II	I		
1	Elaboración del trabajo académico: Mejorando las prácticas de gestión del profesional de enfermería sobre el desfavorable clima laboral, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.	1	Informe	S/. 10.00	X							Trabajo académico Elaborado
2	Presentación y exposición del trabajo académico a la dirección del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz.	1	Informe	S/. 20.00	X							Trabajo académico Presentado
3	Reunión con Coordinadora de Enfermería y profesional de Enfermería para formar Comité de Mejora Continua para el apoyo en la ejecución del trabajo académico.	2	Informe	S/. 30.00		X						Reuniones realizadas
4	Ejecución del trabajo académico de Desarrollo	1	Informe	S/. 10.00				X				Trabajo académico ejecutado
5	Evaluación del trabajo académico de Desarrollo	1	Informe	S/. 20.00							X	Trabajo académico desarrollado
6	Presentación del Informe Final	1	Informe	S/. 150.00							X	Trabajo académico presentado



**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Mejorar la Comunicación Interpersonal, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.

No	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		CRONOGRAMA 2017-2019						
			DESCRIPCION	COSTOS	II	I	II	I	II	I	
1	1(a) Realizar actividades recreativas en grupo que permita crear lazos de confianza y afianzar la comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión profesional de enfermería para coordinar las actividades recreativas a realizar.</li> <li>• Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de capacitación.</li> <li>• Elaboración del programa de actividades recreativas.</li> <li>• Presentación del programa de actividades recreativas a dirección, departamento de enfermería unidad de capacitación para la aprobación.</li> <li>• Solicitud a la dirección la aprobación del cronograma de actividades recreativas.</li> </ul>	Informe	S/. 100.00	X						
			Libro de actas	S/. 00	X						
			plan	S/. 20.00	X						
			Programa	S/. 20.00		X					
			Solicitud	S/. 20.00		X					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución del programa de actividades recreativas.</li> <li>• Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de personal que se reconozca por horas extras la asistencia a las actividades recreativas.</li> </ul>	Informe	S/.5.400.00		X	X	X	X	X
			Libro de actas	S/. 20.00						X

2	1(b) Realizar talleres de manejo de estrés Laboral y manejo de Conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión de trabajo para socializar con el profesional de enfermería los contenidos del taller de manejo de estrés laboral y manejo de conflictos.</li> <li>• Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de capacitación.</li> <li>• Elaboración del programa de talleres.</li> <li>• Presentación del programa de talleres a la dirección de departamento de enfermería unidad de capacitación para la aprobación.</li> <li>• Solicitud a la dirección la aprobación del programa de talleres</li> <li>• Ejecución del programa de talleres.</li> <li>• Asistencia puntual y obligatoria del profesional de enfermería.</li> </ul>	Informe	S/. 100.00	X					
			Libro de actas	S/. 20.00	X					
			plan	S/. 20.00	X					
			Programa	S/. 20.00		X				
			Solicitud	S/. 00		X				
			Informe	S/ 2.160.00	X	X	X	X	X	X
			Lista de asistencia	S/. 00	X	X	X	X	X	X

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de personal que se reconozca por horas extras la asistencia a la capacitación.</li> <li>• Evaluación final.</li> </ul>	Libro de actas	S/. 20.00	X	X	X	X	X	X
			Informe	S/. 50.00						X

3	1(c) Evaluar el clima Laboral del profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un cuestionario de clima laboral</li> <li>• Aplicación del cuestionario al inicio</li> <li>• Aplicación del cuestionario después de ejecutar el trabajo académico de intervención.</li> </ul>	Proyecto	S/. 100.00	X					
			Cuestionario	S/. 820.00	X					
			Cuestionario	S/ 820.00	X	X		X		

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Optimizar los derechos laborales, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.

No	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		CRONOGRAMA 2017-2019						
			DESCRIPCION	COSTOS	II	I	II	I	II	I	
1	2(a) Realizar Capacitación de la norma técnica de la ley general de salud y del enfermero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión profesional de enfermería para coordinar los talleres de capacitación a realizar.</li> </ul>	Informe	S/.50.00	X						

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de capacitación.</li> <li>• Elaboración del cronograma de talleres de capacitación.</li> <li>• Presentación del cronograma de talleres de capacitación a dirección, departamento de enfermería unidad de capacitación para la aprobación.</li> <li>• Solicitud a la dirección la aprobación del cronograma de talleres de capacitación.</li> <li>• Ejecución cronograma de talleres de capacitación.</li> <li>• Coordinación con dirección, departamento. de enfermería y unidad de personal que se</li> </ul>	Libro de actas	S/. 20.00	X						
		plan	S/. 20.00	X						
		Cronograma	S/. 20.00		X					
		Solicitud	S/. 00		X					
		Informe	S/.1.800.00	X	X	X	X	X	X	X
		Libro de actas	S/. 20.00	X	X	X	X	X	X	X

		<p>reconozca por horas extras la asistencia a los talleres de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de pos test al profesional de enfermería asistente a la capacitación y actualización en servicio.</li> <li>• Evaluación final del cronograma de capacitación.</li> </ul>	<p>Cuestionario</p> <p>Informe</p>	<p>S/. 0.00</p> <p>S/. 50.00</p>							X	
2	2(b) Formar y acreditar los sindicatos laborales del profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurarse de que existan trabajadores dispuestos y deseosos de organizarse.</li> <li>• Determinar el tipo de sindicato que se va a formar (sindicato de profesionales o mixto)</li> <li>• Reunir el número de trabajadores que se necesitan para formar un sindicato.</li> </ul>	<p>Informe</p> <p>Informe</p> <p>Libro de Actas</p>	<p>S/. 00</p> <p>S/. 00</p> <p>S/.10.00</p>	X							

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redactar una propuesta de estatutos que serán las reglas por las cuales se regirá la nueva organización.</li> <li>• Preparar la asamblea constitutiva para la formación del sindicato.</li> <li>• La inscripción y/o acreditación del sindicato en el registro oficial al ministerio de trabajo, con acta de asamblea constitutiva, estatutos y relación de miembros fundadores y así la obtención de la personería jurídica.</li> </ul>	Informe	S/. 20.00		X	X					
			Libro de Actas	S/. 50.00							X	
			Sitio Web	S/. 2.00								X
3	2(c) Generar un equipo de trabajo que resguarde los derechos laborales del profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión con el profesional de enfermería para elaborar el cronograma de conformación de equipo de trabajo.</li> <li>• Solicitud de asesoría de unidad de recursos humanos para la conformación de equipo.</li> </ul>	Libro de Actas	S/. 50.00	X							
			Solicitud	S/. 00		X						



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud a dirección, dpto. de enfermería para la acreditación.</li> <li>• Selección del personal para la conformación, con la elección de un buen líder que encaja con el equipo.</li> <li>• Equipo de trabajo conformado, que resguarde los derechos laborales.</li> <li>• Llenado de acta de conformación de equipo de trabajo.</li> </ul>	Solicitud	S/. 00			X			
		Comité	S/. 10.00				X		
		Libro de Actas	S/. 20.00						X
		Libro de Actas	S/. 00						X

**OBJETIVO ESPECIFICO 3:** Implementar beneficios laborales para el profesional de enfermería fundamentados según ley, Unidades Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.

No	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		CRONOGRAMA 2017-2019						
			DESCRIPCION	COSTOS	II	I	II	I	II	I	
1	3(a) Establecer plan de política de Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión de trabajo para socializar con el profesional de enfermería le elaboración del plan de política de recursos humanos.</li> <li>• Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de capacitación.</li> <li>• Presentación del programa del plan de política de recursos humanos al departamento de enfermería unidad de capacitación para la aprobación.</li> </ul>	Plan	S/. 50.00	X						
			Libro de actas	S/. 20.00		X					
			Informe	S/. 20.00					X		

2	3(b) Gestionar formas de reconocimiento tanto moral como material, para estimular el mejoramiento de las funciones del profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un plan de reconocimiento.</li> <li>• Desarrollar un galardón que premiación al profesional de enfermería en unidades críticas por su buen desempeño.</li> <li>• Cartas de reconocimiento por desempeño laboral o por eventos.</li> <li>• Implementar una cartelera o pizarra de comunicación de: resultados, metas, objetivos, información de los eventos y preguntas de conocimiento con premios para incentivar a participar.</li> <li>• Otorgar permisos de salida temprana o facilidades para estudio de postgrado o segunda especialización.</li> </ul>	Plan	S/. 30.00	X					
			Libro de Acta	S/. 1500.00	X	X	X	X	X	X
			Libro de Acta Memorándum	S/. 100.00	X	X	X	X	X	X
			Periódico Mural Libro de Actas	S/. 10.00		X	X	X	X	
			Registro de Asistencia	S/. 00	X	X	X	X	X	X

3	3(c) Desarrollo de un Plan Anual de Capacitación Continua del Profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión de trabajo para socializar con el profesional de enfermería los contenidos o temas de capacitación.</li> <li>• Coordinación con la dirección, del departamento de enfermería y la unidad de capacitación.</li> <li>• Elaboración del programa de capacitación para el profesional de enfermería.</li> <li>• Presentación del programa de capacitación a la dirección, al departamento de enfermería y a la unidad de capacitación para su aprobación.</li> <li>• Solicitud a la dirección la aprobación del programa de capacitación y actualización.</li> </ul>	Informe	S/. 50.00	X					
			Libro de Actas	S/. 20.00	X					
			Plan	S/. 20.00	X					
			Programa	S/. 20.00		X				
			Solicitud	S/. 00		X				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución del programa de capacitación. Asistencia puntual y obligatoria del profesional de enfermería a la capacitación.</li> <li>• Asistencia puntual y obligatoria del profesional de enfermería a las capacitaciones</li> <li>• Coordinación con dirección, departamento de enfermería y unidad de personal que se reconozca por horas extras la asistencia a la capacitación.</li> <li>• Evaluación final del programa de capacitación.</li> </ul>	Informe	S/. 5.400.00	X	X	X	X	X	X
			Lista de asistencia	S/. 00	X	X	X	X	X	X
			Libro de Actas	S/. 00	X	X	X	X	X	X
			Informe	S/. 20.00						X

## **X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS E INSTITUCIONALES**

El Trabajo Académico MEJORANDO LAS PRACTICAS DE GESTION DE PROFESIONAL DE ENFERMERIA SOBRE EL DESFAVORABLE CLIMA LABORAL, UNIDADES CRITICAS, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ, 2017 estará a cargo de la autora en coordinación con el equipo de gestión de calidad enfermería, jefatura de unidades críticas y departamento de enfermería, calificados para organizar, dirigir, realizar incidencia política cuando el trabajo académico lo requiera y participar de las actividades propias del trabajo.

## **XI. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES**

Se realizará coordinación con los departamentos de gestión del Hospital Víctor Ramos Guardia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. CHIAVENATO, I. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. (7a. Ed.). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V. 2006. [Citado 05 febrero 2018]. Disponible en:  
<https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
2. MINSA. Documentos Técnicos “Plan para el Estudio del Clima Organizacional” y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”. Perú. RM. N° 468-2011-MINSA/DGSP-V.02. 2011. [Citado 08 febrero 2018]. Disponible en:  
[http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/2012/RM468\\_2011MINSA.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/2012/RM468_2011MINSA.pdf)
3. FRANCO J. Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería Del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena; Ecuador; 2014. [Tesis Maestría]; Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; Ecuador; 2014; [Citado el 6 febrero del 2018]. Disponible en:  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3365/1/T-UCSG-POS-MGSS-36.pdf>
4. TORRES E, ZEGARRA S. clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno – 2014. [Revista Científica]. Universidad Nacional del Altiplano. Perú; 2014. [Citado el 7 de febrero del 2018]. Disponible en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>
5. CAYLLAHUA W. Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa SENATI de la Ciudad de Huaraz, 2013. [Tesis Maestría]. Huaraz, UNASAM, 2015.

6. AVILÉS L, SOTO C. Modelos de Enfermería en Unidades de Paciente Crítico: un paso hacia el cuidado avanzado. [Tesis Maestría]. Pontificia Universidad Católica de Chile; Chile; 2014; [Citado el 08 febrero del 2018]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v13n34/ensayo2.pdf>
7. MORFI, ROSA. Gestión del cuidado en Enfermería. Rev. Cubana Enfermería [revista en la Internet]. 2010 Mar; 26(1): 1-2. Disponible en URL: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192010000100001&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100001&lng=es)
8. Ministerio de Salud Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa “Plan Anual de capacitación” Lima 2012 Disponible en URL : <http://www.hejcu.gob.pe/PortalTransparencia/Archivos/Contenido/0107/17092012124033.pdf>
9. Ortiz Zapata, A.C, Gestión del cuidado en enfermería Investigación y Educación en Enfermería [en línea] 2000, XVIII (Marzo-Sin mes): Disponible en URL: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105218294007>> ISSN 0120-5307.
10. Jaramillo Mena KV. Comunicación promoción y prevención en salud. Atlantic Internacional University Honolulu, Hawai Spring 2010. Disponible en URL: <http://www.monografias.com/trabajos81/comunicacion-promocion-prevencion-salud/comunicacion-promocion-prevencion-salud.shtml>



## ANEXOS

### ANEXO N°01.

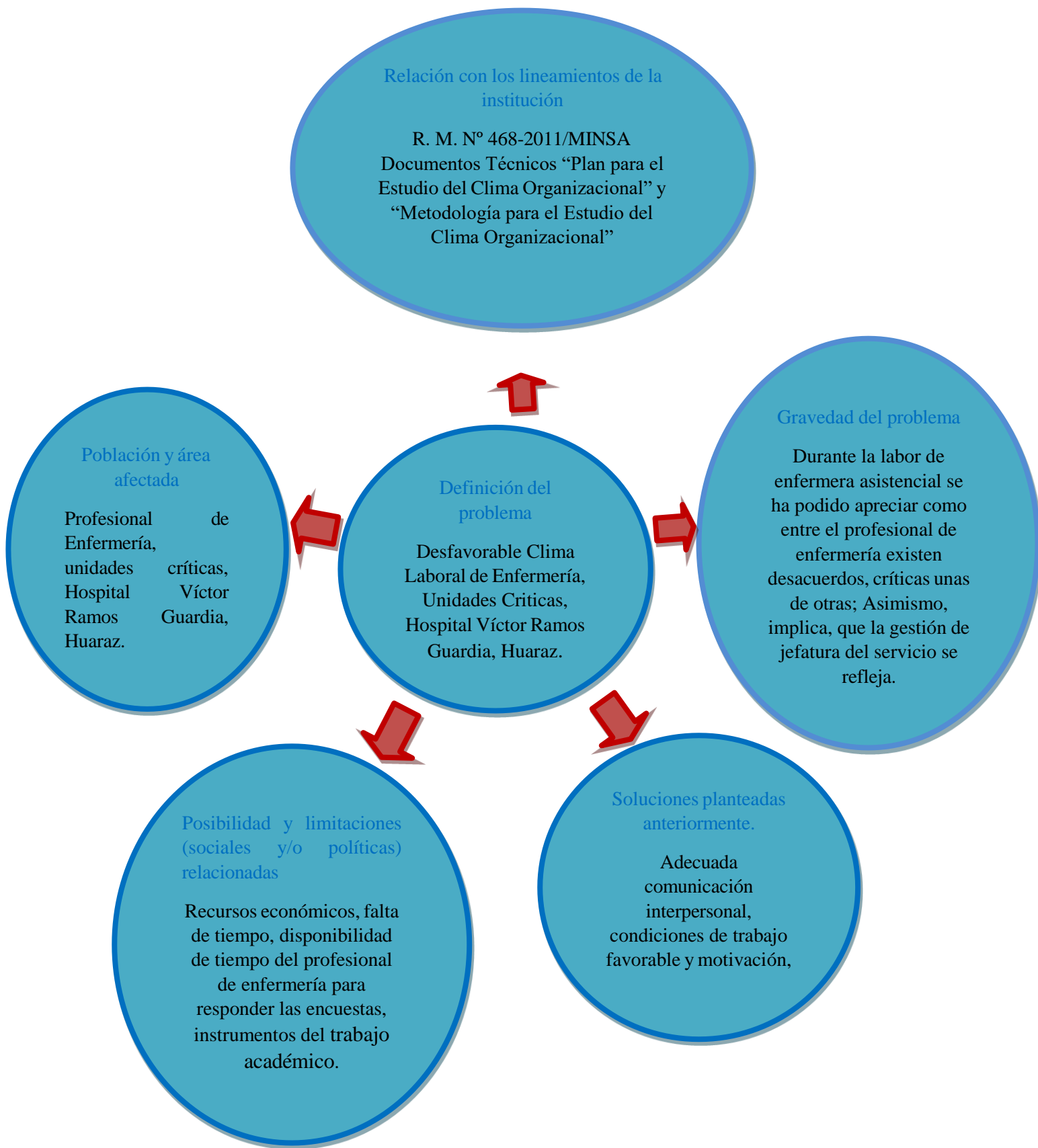
#### IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

<b>PROBLEMA</b>	<b>MAGNITUD</b>	<b>GRAVEDAD</b>	<b>IMPORT. PARA LA POBLACION</b>	<b>Resultado</b>
1. Deficiente calidad de atención al usuario externo	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>18</b>
2. Desfavorable Clima Laboral	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>27</b>
3. Tiempo de espera prolongado para la atención.	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
4. Reducido número de profesional de enfermería	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
5. Baja productividad de los trabajadores	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>18</b>

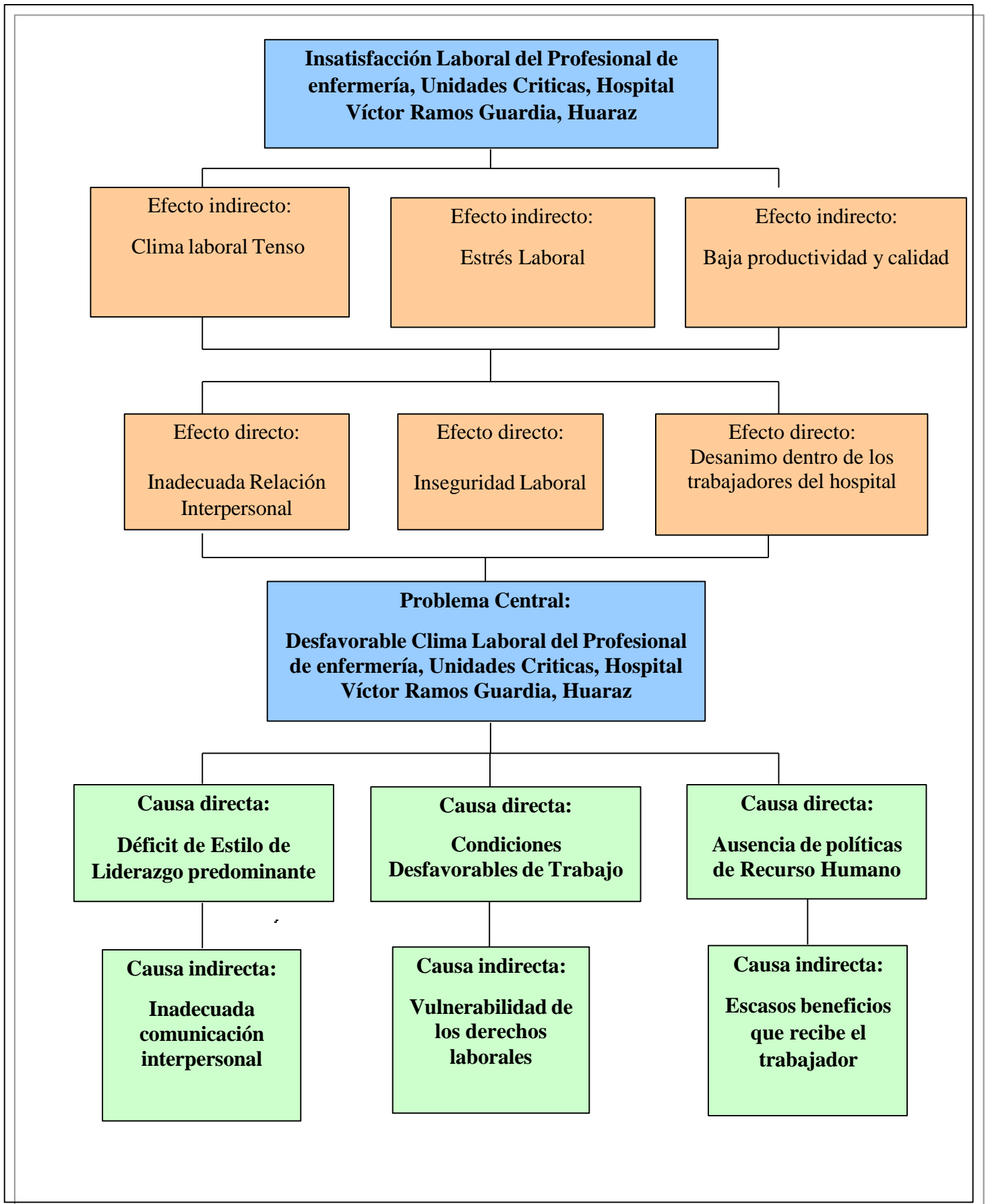
#### IDENTIFICAR Y DESCRIBIR EL PROBLEMA

<b>PASOS</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>PASO 1</b>	Desfavorable Clima Laboral de Enfermería, Unidades Críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz.
<b>PASO 2</b>	El MINSA tiene con la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA se aprueban los Documentos Técnicos “Plan para el Estudio del Clima Organizacional” y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”
<b>PASO 3</b>	Se decidió realizar un diagnóstico con el fin de recolectar información complementaria a la provista por el departamento de estadística e información del MINSA
<b>PASO 4</b>	Profesional de Enfermería, unidades críticas, Hospital Víctor Ramos Guardia, Distrito de Huaraz , provincia del Huaraz , departamento de Ancash, que pertenece a la Dirección de Salud de Ancash del MINSA
<b>PASO 5</b>	Profesional de enfermería, en unidades críticas identifica las siguientes debilidades: Percepción del Clima laboral desfavorable, Inadecuadas

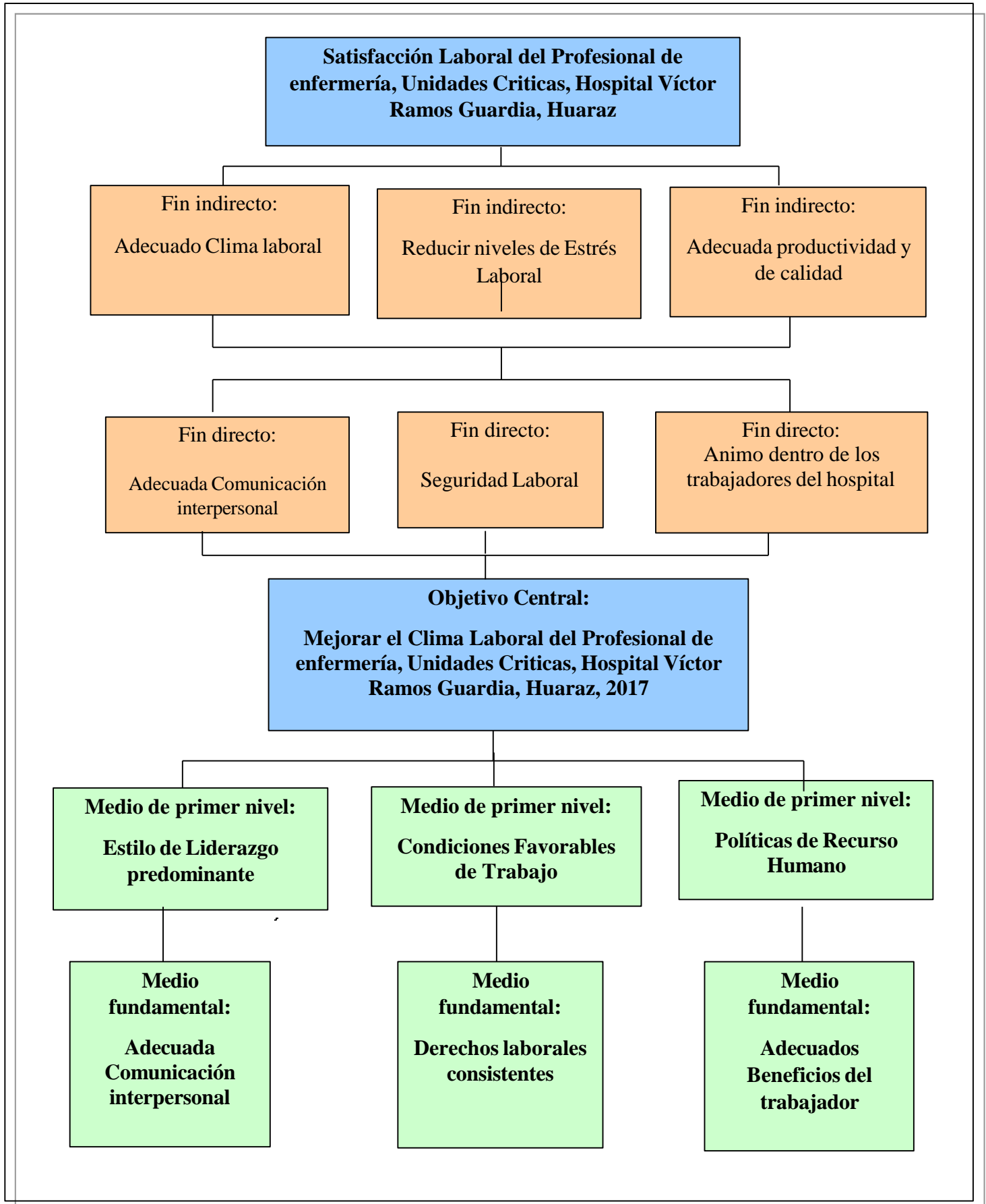
	relaciones interpersonales, Percepción desfavorable de todo el personal en cuanto a la comunicación interna; con respecto a las fortalezas: profesionales con estudios de Postgrado en las diferentes áreas de salud con capacidad de docencia e investigación.
<b>PASO 6</b>	<p>El diagnóstico realizado muestra lo siguiente:</p> <p>Actualmente la profesión en el campo hospitalario exige la reflexión y análisis del rol que cumple el profesional de enfermería en unidades críticas, ya que durante la labor de enfermera asistencial se ha podido apreciar como entre el profesional de enfermería existen desacuerdos, criticas unas de otras; Asimismo, implica, que la gestión de jefatura del servicio se refleje, no solo en la atención al paciente, sino que también al profesional de enfermería que labora en el servicio. Todo ello beneficia a la población en la calidad de vida de la sociedad.</p>
<b>PASO 7</b>	Recursos Económicos, falta de tiempo, disponibilidad de tiempo del profesional de enfermería para responder las encuestas, instrumentos del trabajo académico, que sólo son válidas para los enfermeros que laboran en los Servicios de: Emergencia, Trauma Shock (Unidades Críticas), del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz.
<b>PASO 8</b>	Actualmente no se encuentran estudios realizados anteriormente sobre el clima laboral al profesional de enfermería.
<b>PASO 9</b>	El MINSA gracias a la aprobación de la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA Documentos Técnicos “Plan para el Estudio del Clima Organizacional” y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” se llegó a tomar importancia, y ayudar a mejorar el clima laboral, con adecuada comunicación interpersonal, condiciones de trabajo favorable y motivación,



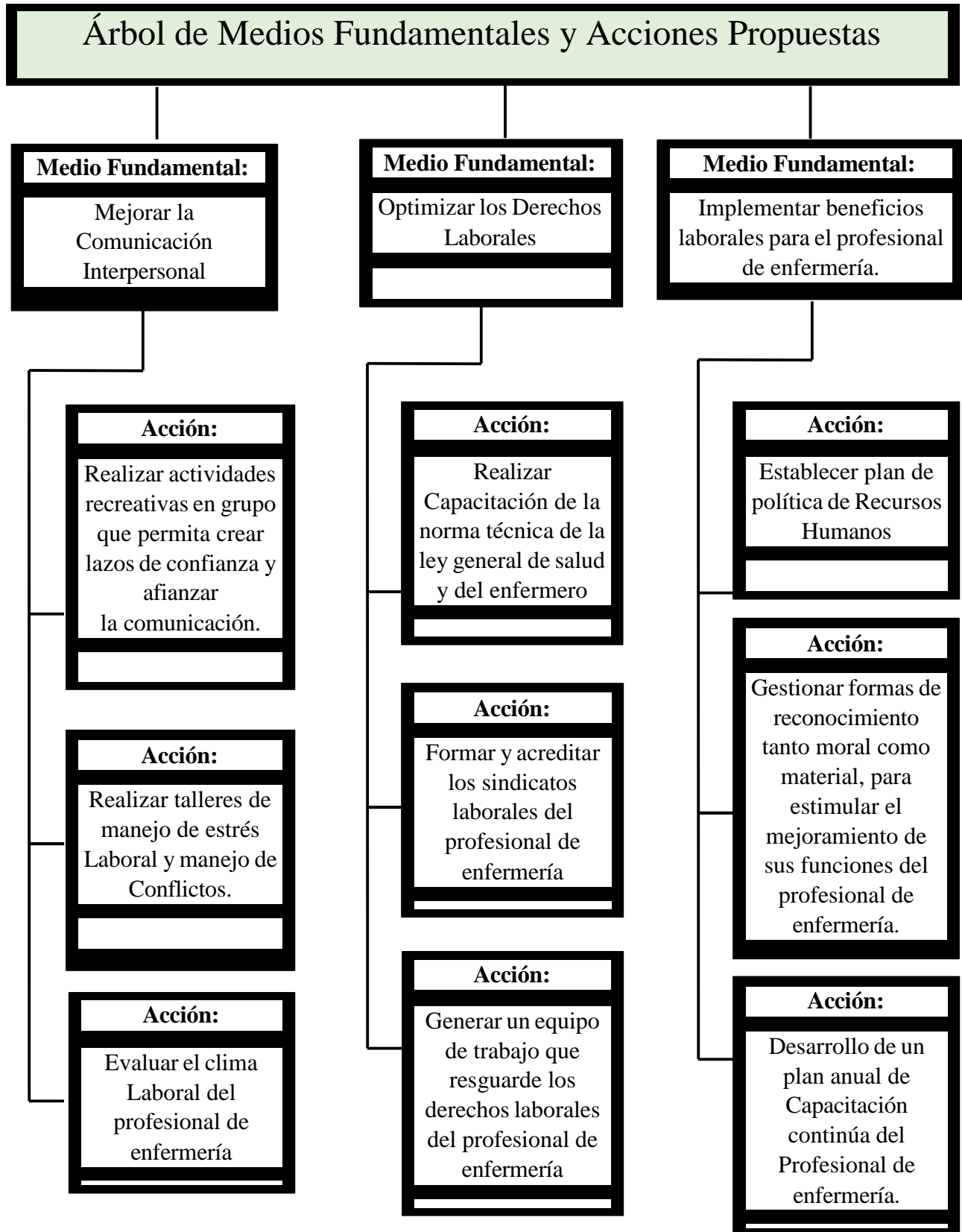
**ANEXO N°02**  
**Árbol de causas y efectos**



**ANEXO N°03**  
**Árbol de fines y medios**



ANEXO N°04



## ANEXO 5

### MARCO LOGICO

Correspondencia					
	Resumen de objetivos	Metas	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2017.				
<b>Propósito</b>	Mejorar Clima Laboral del Profesional de enfermería, Unidades Criticas, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz.	Evaluación del clima laboral del profesional de enfermería: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% de mejora del clima laboral en el primer año</li> <li>• 30% de mejora del clima laboral en el segundo año.</li> <li>• 60% de mejora al clima laboral en el tercer año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de evaluación del clima laboral del profesional de enfermería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	Satisfacción laboral
<b>Componentes</b>	1. Mejorar la Comunicación Interpersonal.	Sensibilización sobre comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año.</li> <li>• 35% en el segundo año.</li> <li>• 50% en el tercer año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de profesional de enfermería sensibilizados sobre relación interpersonal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	Adecuada comunicación Interpersonal

	2. Optimizar los derechos laborales	Sensibilización sobre los derechos laborales. <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año.</li> <li>• 35% en el segundo año.</li> <li>• 50% en el tercer año.</li> </ul>	• Numero de profesional de enfermería sensibilizados sobre los derechos laborales.	• Cuestionario	Se Fortalece los derechos laborales
	3. Implementar beneficios laborales para el profesional de enfermería fundamentados según la ley.	Elaboración de un plan de beneficios laborales para el profesional de enfermería.	• Número de plan elaborado de beneficios laborales.	• Numero de beneficios laborales implementados.	Se cuenta con beneficios laborales para el profesional de enfermería.
<b>Acciones</b>	1(a) Realizar actividades recreativas en grupo que permita crear lazos de confianza y afianzar la comunicación.	Organizar actividades recreativas 9 encuentros: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Primer año 3 encuentros.</li> <li>• En el segundo año 3 encuentro.</li> <li>• En el tercer año 3 encuentros.</li> </ul>	- Número de Actividades Recreativas.	• Registro de asistencia del profesional de enfermería.	Profesional de enfermería con buenos lazos de confianza y buena comunicación.
	1(b) Realizar talleres de manejo de estrés Laboral y manejo de Conflictos.	Realizar talleres de manejo de estrés y conflicto laboral 6 talleres: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el primer año 2 talleres.</li> <li>• En el segundo año 2 talleres.</li> <li>• En el tercer año 2 talleres.</li> </ul>	• Número de talleres realizadas.	• Informe de registro de asistencia del profesional de enfermería.	Profesional de enfermería pone en práctica lo concertado en los talleres.



	1(c) Evaluar el clima Laboral del profesional de enfermería.	<p>Evaluación del clima laboral del profesional de enfermería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% de mejora del clima laboral en el primer año</li> <li>• 30% de mejora del clima laboral en el segundo año.</li> <li>• 60% de mejora al clima laboral en el tercer año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de evaluaciones realizadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	Satisfacción laboral
	2(a) Realizar Capacitación de la norma técnica de la ley general de salud y del enfermero.	<p>Realizar talleres de capacitación de la norma técnica de la ley general de la salud y del enfermero, 3 talleres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el primer año 1 taller.</li> <li>• En el segundo año 1 taller.</li> <li>• En el tercer año 1 talleres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de capacitaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de registro de asistencia del profesional de enfermería.</li> </ul>	Profesional de enfermería capacitado sobre la norma técnica de la ley general de salud y del enfermero.
	2(b) Formar y acreditar los sindicatos laborales del profesional enfermería.	<p>Realizar la Conformación y acreditación de sindicatos laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% en el primer año, conformación del sindicato laborales.</li> <li>• 30% en el segundo año, avance de acreditación.</li> <li>• 50% en el tercer año, acreditación culminada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de sindicatos formados y acreditados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llenado de Actas</li> </ul>	Sindicatos laborales de enfermería formados y acreditadas.

	2(c) Generar un equipo de trabajo que resguarde los derechos laborales del profesional de enfermería.	<p>Realizar creación del equipo de trabajo para el resguardo de los derechos laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año, creación del equipo de trabajo.</li> <li>• 35% en el segundo año, fortalecimiento del equipo de trabajo.</li> <li>• 50% en el tercer año, equipo de trabajo reconocido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de equipo de trabajos generados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llenado de Actas</li> </ul>	Profesional de enfermería con equipos de trabajo conformado, que resguarde los derechos laborales.
	3(a) Establecer plan de política de Recursos Humanos.	<p>Elaborar un plan de política de recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año, formulación de un plan de política de recursos humanos.</li> <li>• 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de política de recursos humanos.</li> <li>• 50% en el 3er. Año, revisión y control del plan de política de recursos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de plan de política de recursos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de plan elaborado.</li> </ul>	Profesional de enfermería con plan de política de recursos humanos establecidos.
	3(b) Gestionar formas de reconocimiento tanto moral como material, para estimular el	Elaborar un plan de reconocimiento moral y material para el profesional de enfermería:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de plan de reconocimientos moral y material.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de gestión.</li> <li>• Informe de plan elaborado.</li> </ul>	Se cuenta con reconocimiento tanto moral como material para el profesional de enfermería.

	mejoramiento de las funciones del profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año, formulación de un plan de reconocimiento.</li> <li>• 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de reconocimiento.</li> <li>• 50% en el tercer año, supervisión de la aplicación del plan de reconocimiento.</li> </ul>			
	3(c) Desarrollo de un Plan Anual de Capacitación Continua del Profesional de enfermería.	<p>Realizar plan anual de capacitación continua al profesional de enfermería.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% en el primer año, formulación de un plan de capacitación.</li> <li>• 35% en el segundo año, cumplimiento del plan de capacitación.</li> <li>• 50% en el tercer año, supervisión de la aplicación del plan de capacitación.</li> </ul>	- Número de plan de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de plan elaborado.</li> <li>- Informe de registro de asistencia del profesional de enfermería.</li> </ul>	Profesional de enfermería con plan Anual de capacitación continúa.

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

11%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

1

[repositorio.unasam.edu.pe](http://repositorio.unasam.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

---

2

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

5%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo