

**Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público**

Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital públicoLuz Antonia Barreto Espinoza^{1*}: <https://orcid.org/0000-0003-4839-6510>Margoth Sánchez Sánchez²: <https://orcid.org/0000-0003-1129-4596>¹Universidad Señor de Sipán, Perú²Universidad Nacional de San Martín, Perú

*Contacto para correspondencia: labe@uss.edu.pe

Recibido: 23/10/2020

Aceptado: 03/01/2021

Publicado: 29/01/2021

Resumen

Dado la relevancia de la responsabilidad, específicamente de la responsabilidad social al proporcionar servicios en salud, es menester detectar cual es la dimensión que guarda mayor relación con la gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público; así como cuál es la que tiene menor relación para tenerlo en consideración en posteriores trabajos de investigación. Se consideró una Muestra Intencional de 60 participantes, mediante muestreo no probabilístico. Los resultados indicaron que se obtuvo mayor correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman es de 0,82 y 0,74 para la responsabilidad social proporcionadas respectivamente por instituciones del Estado al *ejemplificar* y *Acompañar* al correlacionarse con la *gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público durante el año 2019*. La menor correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman es de 0,43 corresponde a la *Obligación* al correlacionarse con la *gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público durante el año 2019*; por ser esta última correlación (0,43) de bajo nivel, es probable la intervención de otras variables que dificultan una alta relación. Se concluyó que: Existe relación directa y significativa entre todas las dimensiones de la Responsabilidad con la gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público durante el año 2019. La comprensión y abordaje de estas correlaciones, es un aporte para determinar las dimensiones que tienen mayor correlación, cuando se quiera efectuar gestiones; o para futuras investigaciones, coadyuvando para que el sistema de salud pública sea eficiente y humano

Palabras clave: Responsabilidad, gestión de la capacidad profesional, personal de enfermería.**Responsibility and management of the professional capacity of the nursing staff in a public hospital nursing staff in a public hospital****Abstract**

Given the relevance of responsibility, specifically social responsibility when providing health services, it is necessary to detect which is the dimension that is most related to the management of the professional capacity of the nursing staff of a public hospital; as well as which is the one that is less related in order to take it into consideration in subsequent research works. An Intentional Sample of 60 participants was considered, through non-probabilistic sampling. The results indicated that higher correlation was obtained by Spearman's Rho coefficient is 0.82 and



Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público

0.74 for social responsibility provided respectively by State institutions by Providing example and Accompaniment by correlating with professional capacity management of nursing staff of a public hospital during 2019. The lowest correlation by Spearman's Rho coefficient is 0.43 corresponds to Obligation by correlating with the management of professional capacity of nursing staff of a public hospital during 2019; because the latter correlation (0.43) is low level, it is likely the intervention of other variables that hinder a high relationship. It was concluded that: There is direct and significant relationship between all dimensions of Accountability with professional capability management of nursing staff in a public hospital during 2019. The understanding and approach of these correlations, is a contribution to determine the dimensions that have a higher correlation, when we want to carry out management; or for future research, contributing to make the public health system efficient and humane.

Key words: Accountability, professional capacity management, nursing staff.

Responsabilidade e gerenciamento da capacidade profissional da equipe de enfermagem em um hospital público

Resumo

Dada a relevância da responsabilidade, especificamente a responsabilidade social na prestação de serviços de saúde, é necessário detectar qual dimensão está mais relacionada à gestão da capacidade profissional da equipe de enfermagem em um hospital público, bem como qual é a menos relacionada, a fim de levá-la em consideração em trabalhos de pesquisa subsequentes. Foi considerada uma amostra intencional de 60 participantes, por meio de amostragem não probabilística. Os resultados indicaram que a correlação mais alta foi obtida pelo coeficiente Spearman's Rho de 0,82 e 0,74 para a responsabilidade social fornecida, respectivamente, por instituições estatais por meio de Dar exemplo e Acompanhamento quando correlacionados com a gestão da capacidade profissional da equipe de enfermagem de um hospital público durante 2019. A correlação mais baixa pelo coeficiente Spearman's Rho é de 0,43 e corresponde a Obrigação na correlação com a gestão da capacidade profissional da equipe de enfermagem de um hospital público durante 2019; como essa última correlação (0,43) é de baixo nível, é provável a intervenção de outras variáveis que impedem uma relação alta. Concluiu-se que: Existe uma relação direta e significativa entre todas as dimensões da Accountability com a gestão da capacidade profissional da equipe de enfermagem de um hospital público durante o ano de 2019. A compreensão e a abordagem dessas correlações são uma contribuição para determinar as dimensões que têm a maior correlação, quando queremos realizar a gestão; ou para pesquisas futuras, ajudando a tornar o sistema público de saúde eficiente e humano.

Palavras-chave: Responsabilidade, gestão da capacidade profissional, equipe de enfermagem.

1. Introducción

Dado la relevancia de la responsabilidad (específicamente la responsabilidad social) dentro del servicios sociales en salud, es menester detectar cual es la dimensión que guarda mayor relación con la gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público; así como cuál es la que tiene menor relación para tenerlo en consideración en posteriores trabajos de investigación. A continuación se muestra algunas implicancias:

1.1. Implicaciones de, irresponsabilidad y de carencia de gestión de la capacidad profesional:



Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público

1.1.1 Impacto en la Calidad de Atención

- Errores en la Atención: La falta de responsabilidad en la gestión puede llevar a errores en la administración de medicamentos, diagnósticos erróneos y una atención inadecuada a los pacientes, aumentando el riesgo de complicaciones y mortalidad.
- Despersonalización del Cuidado: La falta de formación y supervisión puede resultar en una atención despersonalizada, donde los pacientes se sienten como números en lugar de individuos con necesidades específicas.

1.1.2. Consecuencias para el Personal de Enfermería

- Desmotivación y Burnout: La ausencia de un marco claro de responsabilidad puede causar desmotivación entre el personal, lo que incrementa los niveles de estrés y burnout, afectando la moral y la productividad.
- Fuga de Talento: Un entorno laboral no estructurado y con falta de apoyo puede llevar a la fuga de talento hacia instituciones que valoran y gestionan adecuadamente la capacidad profesional.

1.1.3. Implicaciones Administrativas

- Dificultades en la Planificación: La falta de una gestión adecuada de la capacidad profesional dificulta la planificación y asignación de recursos, lo que puede resultar en una sobrecarga de trabajo para el personal existente y en un aumento de la insatisfacción laboral.
- Problemas de Cumplimiento Normativo: La inadecuada gestión de la capacidad profesional puede acarrear incumplimientos de normativas y regulaciones de salud, lo que podría resultar en sanciones para la institución.

Según el Diario Gestión (2015) menciona que el 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es decir responsabilidad y su principal problema, mencionando que en Perú, el 50% de los ejecutivos cita la problemática de cultura organizacional y falta de compromiso como “muy importante”, duplicando la cifra del año pasado, agregando que hoy en día, los trabajadores están forzando a los empleadores a cambiar sus expectativas. Ante ello, las organizaciones están reaccionando con evidente lentitud, quedándose cortas en el desarrollo de habilidades apropiadas para nutrir sus niveles jerárquicos.

Polo (2018) menciona que la Responsabilidad: El personal de enfermería tiene una responsabilidad social de brindar atención de calidad a los pacientes; y la Capacidad profesional: El personal de enfermería tiene la capacidad de brindar atención de calidad, pero la falta de recursos humanos puede limitar su desempeño.

Rivas (2018) menciona que la Responsabilidad: El personal de enfermería es responsable de brindar atención de calidad a los pacientes, incluso en unidades críticas; y la capacidad profesional: El personal de enfermería tiene la capacidad de brindar atención de calidad en unidades críticas, pero la sobrecarga laboral puede aumentar el riesgo de errores.



Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público

Todos los autores coinciden en que el personal de enfermería tiene una responsabilidad social de brindar atención de calidad a los pacientes. También coinciden en que el personal de enfermería tiene la capacidad de brindar atención de calidad, pero que la sobrecarga laboral puede afectar su desempeño.

Para abordar el problema de la sobrecarga laboral, es necesario tomar medidas que reduzcan los factores que la causan. Esto incluye aumentar el número de trabajadores de enfermería, mejorar las condiciones laborales y proporcionar capacitación y apoyo al personal.

Al respecto, Soria & Avila (2016) mencionan que en general, los enfermeros tienen competencias profesionales en un nivel regular. Los enfermeros con un buen ambiente de trabajo, una cultura organizacional positiva y una percepción de justicia organizacional tienen más probabilidades de tener competencias profesionales en un nivel alto. El acoso psicológico puede afectar negativamente las competencias profesionales de los enfermeros. Los enfermeros con competencias profesionales en un nivel alto tienen más probabilidades de desempeñarse de manera efectiva.

En su artículo, Soria y Avila (2016) realizaron un estudio cuantitativo, de corte transversal y alcance descriptivo, con una muestra de 100 enfermeros en España. Los resultados mostraron que, en general, los enfermeros tienen competencias profesionales en un nivel regular. Sin embargo, el ambiente de trabajo, la cultura organizacional y la justicia organizacional tienen una relación positiva con las competencias profesionales de los enfermeros. Por otro lado, el acoso psicológico tiene una relación negativa con las competencias profesionales de los enfermeros. Finalmente, las competencias profesionales tienen una relación positiva con el desempeño laboral.

Terzioglu, Temel, & Sahan (2016) mencionaron que la puntuación de actitud profesional fue alta, pero los puntajes de justicia organizacional y cultura organizacional fueron bajos. Las enfermeras fueron sometidas a mobbing a un alto nivel. A medida que aumentaba la justicia organizacional, aumentaba la cultura organizacional disminuía el acoso. Hubo una vinculación favorable entre la cultura organizacional y la justicia organizacional y una correlación negativa con el acoso psicológico. Estos resultados son esenciales para mejorar el rendimiento y la productividad de las enfermeras, en bien de su organización.

En su artículo, Terzioglu, Temel, y Sahan (2016) realizaron un estudio cuantitativo, de corte transversal, mediante un cuestionario, con una muestra de 772 enfermeras en Turquía. Los resultados mostraron que las enfermeras tienen un nivel alto de actitud profesional, pero un nivel bajo de justicia organizacional y cultura organizacional. Además, las enfermeras están sometidas a un alto nivel de mobbing.

Sharma & Dhar (2016) mencionaron que el agotamiento es mayor entre el personal de enfermería y tiene una relación inversa con el compromiso afectivo, que son dimensiones del compromiso organizacional. El apoyo organizativo percibido y la justicia procesal mostraron una relación positiva con el compromiso afectivo en contraste con el agotamiento. El compromiso afectivo tuvo un fuerte impacto en el desempeño laboral. Por ello, las instituciones de salud deben reducir el nivel de agotamiento, crear y mejorar un ambiente de trabajo justo y de apoyo para mejorar el nivel de compromiso afectivo y, en consecuencia, su labor del personal de enfermería.

En su artículo, Sharma y Dhar (2016) realizaron un estudio cuantitativo, mediante encuestas, con una muestra de 349 enfermeros en Uttarakhand, India. Los resultados mostraron que el nivel de agotamiento es mayor entre el personal de enfermería y tiene una relación inversa con el compromiso afectivo, que son dimensiones del compromiso organizacional. El apoyo organizativo percibido y la justicia procesal



Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público

mostraron una relación positiva con el compromiso afectivo en contraste con el agotamiento. El compromiso afectivo tuvo un fuerte impacto en el desempeño laboral.

Abdullah & Mohammed (2019) mencionaron que la competencia profesional es bajo y el desempeño también. El resultado también revela que la satisfacción laboral se correlacionó positivamente con el desempeño. Los resultados mostraron que la remuneración y los beneficios son los factores más influyentes que afecta el desempeño de las enfermeras. Se debe tener en cuenta el pago y los beneficios al desarrollar estrategias.

II. Método

2.1. Tipo, diseño de investigación y definiciones de variables.

En base a la naturaleza de la investigación, se definió como aplicada, debido a que permite explicar un problema dado, en consecuencia, solo tiene como objeto la aplicación de conocimientos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y Sanchez y Reyes (2006)

Tuvo alcance descriptivo, porque solo describió objetivamente una realidad como se produce en el ambiente donde se analizó (Hernández et al. 2014).

El diseño fue no experimental debido a que no se operó ninguno de los dos factores propuestas (Hernández et al. 2014).

Definición conceptual de Variables

Robbins y Jugde (2009) la responsabilidad, aludiendo al comportamiento que tienen los individuos, grupos y estructura dentro de las organizaciones, con objeto de aplicar el conocimiento en beneficio de las organizaciones

Según el Existe relación directa entre Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de acuerdo a la *Unidad de Competencia Laboral* o *UCL* (2017) es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

Definición operacional

Variable 1: Responsabilidad. La Responsabilidad se midió mediante cuatro dimensiones, con cuatro indicadores (un ítem por indicador) y con escala de medición ordinal. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformada con 16 ítems con alternativas múltiples mediante escala de Likert.

Variable 2: Gestión de la capacidad profesional del personal. La Gestión de la capacidad profesional del personal se midió considerando las competencias profesionales se medirá con 3 dimensiones, 14 indicadores y con escala de medición ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformada con 22 ítems con escala de medida tipo Likert.

2.2 Población, muestra y muestreo

Población: Se tomó de base al total de personal, siendo 60 personas, a las mismas que se solicitó a participar voluntariamente en el estudio.

Muestra: Intencional de 60 participantes, habiendo accedido la totalidad del personal a responder las encuestas. Fue una muestra censal.

Muestreo: No probabilístico, intencionado, por considerarse a toda la población

Criterios de inclusión: Licenciadas (os) en enfermería perteneciente a las diferentes áreas, que tuvieron la disposición de participar.



Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada para la variable factores institucionales será la encuesta, definida como aquella búsqueda sistemática de información, que realiza el investigador con la intención de conseguir datos agregados durante la respectiva toma de datos, sujetos a ser medidos o evaluados, según Días de Rada (2001).

La técnica que se usará para la variable desempeño será la observación. Según Amezaga (2008) refiere que, nada mejor que aprender a observar sistemáticamente y aprender a analizar e interpretar adecuadamente los datos obtenidos; también Malhotra (2004), refiere que es una cantidad de preguntas vinculadas a la variable en mención, con preceptos motivadores y atractivos para permitir la contestación.

Para medir la responsabilidad social de las instituciones del Estado se elaboró 16 preguntas; para determinar si el Estado cumple con la responsabilidad social, mediante cuatro preguntas para cada dimensión, entre las cuales podemos mencionar según Camacho Solís, Julio Ismael (2015) a cuatro dimensiones:

- Obligación; esto es, definiendo estándares legales mínimos en materia social, laboral y ambiental a la actividad de las empresas.
- Facilitar; esto es, permitiendo o incentivando a las empresas a involucrarse en la agenda de desarrollo sustentable.
- Acompañamiento; es decir, actuando como participante o contraparte en convenios y compromisos.
- Ejemplificando, sobre las buenas prácticas que desarrolla el Estado al cumplir un rol activo en la promoción de la responsabilidad social.

Para medir la Gestión de la capacidad profesional del personal se hizo la adecuación a ocho preguntas presentado en calidad de variables de la gestión del talento humano presentado por Barrios-Hernández, K, et al. (2020)

2.4. Procedimiento

Se analizaron los datos mediante software estadístico SPSS y Excel para lo cual se ubicaron de acuerdo a los niveles presentados para cada variable. Asimismo, para establecer la correlación entre las variables, se utilizará la correlación de Spearman. Se concluirá con la observación de los resultados a través de tablas y gráficos con sus respectivos comentarios.

2.5. Método de análisis de datos

Se considerará los siguientes métodos:

Análisis descriptivo: en este caso se usó la estadística descriptiva para hallar la tabla de frecuencia, gráficas estadísticas y las interpretaciones correspondientes

Análisis inferencial: Para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman con una significancia del 0.05 ó 0,01 dependiendo de los valores que sea proporcionado por el SPSS.

2.6. Validación y confiabilidad del instrumento: La validación fue favorable, emitida por juicio de expertos. Acorde con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el valor obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,885 categorizado como de un buen nivel de confiabilidad; y para la variable gestión de la capacidad profesional de 0,918

**Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público**

III. Resultados

Se muestran los resultados mediante estadística inferencial, empleando la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar la correlación entre las dimensiones de la variable Responsabilidad con la Gestión de la capacidad profesional del personal, mostrado en la Tabla 1.

Tabla 1. Correlación entre las dimensiones de la variable Responsabilidad con la Gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público.

Dimensiones de la variable Responsabilidad			Gestión de la capacidad
Rho de Spearman	Obligando	Coefficiente de correlación	,43
		Sig. (bilateral)	,002
		N	60
	Facilitando	Coefficiente de correlación	,64
		Sig. (bilateral)	,001
		N	60
	Acompañando	Coefficiente de correlación	,74
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Ejemplificando	Coefficiente de correlación	,82
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación de la Tabla 1: Se observa que todas las correlaciones son significativas entre las dimensiones de la Responsabilidad y la Gestión de la capacidad profesional del personal por ser menores que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna: Existe relación directa entre cada una de las dimensiones de la responsabilidad y la gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público durante el año 2019.

La mayor correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman es de 0,82 y 0,74 está dado respectivamente por la dimensión: *Ejemplificando* y *acompañando* con la *gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público durante el año 2019*.

La menor correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman es de 0,43 está dado respectivamente por la dimensión: *Obligando* con la *gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público durante el año 2019*; aunque por ser una relación baja, es probable la intervención de otras variables que dificultan una alta relación.

IV. Discusión

Dentro de la responsabilidad en la presente investigación se desarrolló la responsabilidad social y la gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería en un hospital público, las consecuencias de dicha relación afectan tanto la calidad de la atención como el bienestar de los pacientes y el entorno laboral; se determinó la dimensión de la responsabilidad con menor y mayor valor de relación con la Gestión de Capacidad Profesional, se presenta las implicancias de dicha relación:



Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público

Dimensión de Mayor Relación: La responsabilidad en la formación y supervisión del personal de enfermería guarda una relación directa con la calidad del cuidado brindado. Una adecuada gestión de esta dimensión fomenta la competencia y confianza del personal, lo que se traduce en una atención más efectiva.

Dimensión de Menor Relación: La gestión de recursos materiales, aunque importante, puede tener una relación menos directa con la capacidad profesional. Aunque la disponibilidad de recursos es crucial, la eficacia del cuidado depende en gran medida de la formación y responsabilidad del personal.

En comparación con Lobo (2016) en su Tesis Factores Personales que Influyen en las competencia del personal de Enfermería en el Servicio de Neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Agosto-Noviembre 2017 Concluyó que existe vinculación positiva entre factores personales y su desempeño, también Quispe (2017) en su tesis factores de la motivación y las competencia profesionales de los profesionales médicos del hospital III *Essalud*, Puno-2016 que concluyó en una vinculación considerablemente significativa entre dichas variables, también Herrera (2018) En su Tesis relacionad a las competencia profesionales y situaciones institucionales relacionados con la aplicación del proceso de atención de enfermería en los servicios de medicina y emergencia del hospital III José Cayetano Heredia, Febrero 2018”, concluyó que los profesionales que aplican en forma óptima el PAE, sólo suman 19.4%, y el tiempo de servicios ($r=0.379$, $\text{Sig.}=0.022$), mientras que el único factor institucional que se relaciona con dicha aplicación es el plan de capacitación sobre el PAE ($r=0.422$, $\text{Sig.}=0.010$).

En contraste con la investigación de Contreras, R., & Sandoval, A. (2019) es pertinente de hacer alusión a la inteligencia emocional por influir en la dimensión gestión institucional de los directivos, en el liderazgo y trabajo en equipo de los mismos; además Soplá(2017) En su tesis referida a las competencia profesionales de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” de Bagua y del hospital de apoyo “Santiago aposto de Utcubamba-Amazonas-2017, conclusión existe diferencia significativa entre las competencia profesionales de dichos profesionales del Hospital de apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba y del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba.

V. Conclusiones.

Se concluyó que: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la Responsabilidad con la gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público durante el año 2019.

VI. Recomendaciones

Enfoque en la Responsabilidad Profesional: Para futuros trabajos de investigación, es esencial centrar el análisis en cómo la responsabilidad y la capacitación impactan directamente en la calidad de atención y en el bienestar del personal.

Estudio de la Interacción entre Dimensiones: Profundizar en la interacción entre las diversas dimensiones de gestión y su efecto combinado en la atención al paciente puede ofrecer un panorama más completo para la mejora de los servicios.



Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público

La comprensión y abordaje de estas problemáticas son esenciales para garantizar un sistema de salud público eficiente y humano

Referencias

- Abdullah, W., & Mohammed, N. (2019). The Relationship between Nurses' Job Satisfaction and Nurses' Performance in the Public Health Care Sector in Yemen. *International Journal of Management and Human Science*, 23-43.
- Barrios-Hernández, Karelis del C., Olivero-Vega, Enohemit, & Figueroa-Saumet, Brenda. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Camacho Solís, Julio Ismael. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, (20), 3-29. Recuperado en 08 de octubre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003&lng=es&tlng=es.
- Contreras, R., & Sandoval, A. (2019). Emotional intelligence and its influence on managements of the universities of San Martin Province. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(6), 1-6. Recuperado en 08 de octubre de 2020, de: <https://www.abacademies.org/articles/emotional-intelligence-and-its-influence-on-managements-of-the-universities-of-san-martin-province-8783.html>
- Diaz de Rada, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid, España: EISIC.
- Diario gestión en tendencias. Redacción gestión redaccion@gestion.pe Lima, 21/11/2015: el 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema
- Hernandez, S. F., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, M. ., (2018). Factores personales e institucionales relacionados con la aplicación del proceso de atención de enfermería en los servicios de medicina y emergencia del hospital III Jose Cayetano Heredia, Febrero 2018. Retrieved from (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura, Piura, Peru): <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1146/CIE-HER-MAJ-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lobo, P. ., (2016). Factores personales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Neurocirugía del Instituto Nacional del Niño de San Borja, Agosto-Noviembre 2017. Retrieved from (Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Peru): <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1792>
- Quispe, Z. ., (2017). Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales Médicos del Hospital III, ESSALUD, Puno, 2016. Retrieved from (Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Peru): <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1145>
- Sopla, A. A. (2017). Desempeño laboral del profesional de enfermería de Hospital de apoyo "Gustavo Lanatta Lujan", Bagua y del Hospital de apoyo "Santiago Apostol" Utcubamba, Amazonas-2017.



Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público

Retrieved from (Tesis ,Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza Mazonas):
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soria, T. R., & Avila, R. E. (2016). Malestares físicos y Psicológicos y ambiente de trabajo en enfermería . Revista Electronica de Psicología de Iztacala, 1400-1411.

Sánchez, C., & Reyes, H. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima, Peru: Universidad Ricardo Palma.

Steers, R., Porter, L., & Bigley, G. (s.f.). Motivation and leadership at work. New York, USA: Mc Graw Hill.

Sharma & Dhar (2016) En su artículo Factors influencing job performance of nursing staff

Talavera, A. R. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09- Huaura, 2014. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5632>

Terzioglu, Temel, & Sahan (2016) En su artículo Factors affecting performance and productivity of nurses: professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing

Tucto, V. (2017). Liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/858;jsessionid=940A7F7E808C837178CB7B69D23D2CDB>

Valverde, N. (2017). Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017. Lima - Peru: Universidad Cesar Vallejo.

Vargas, K. (2015). Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del hospital regional docente Las Mercedes, Chiclayo 2015. Chiclayo - Peru: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo Escuela De Administración De Empresas .

Velasquez, R. (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Ideaspropias, 121 - 131.

Zárate, R. A., & Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. Cuadernos de Administración, 28(47), 89-102.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribuciones de los autores: Todos los coautores han contribuido a este artículo.

Financiamiento de la investigación: Con recursos propios.

Declaración de intereses: Declara no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado: El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.